



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
II MAESTRÍA EN INTEGRACIÓN REGIONAL**

**“LA ARMONIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES, COMPONENTE
FUNDAMENTAL EN LA INTEGRACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA
REGIÓN CENTROAMERICANA”**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGISTER EN INTEGRACIÓN
REGIONAL**

AUTOR: AMILCAR ELEAZAR CALDERÓN BARAHONA

DIRECTOR DE TESIS: PROF. DR. RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ

LEÓN, NICARAGUA, C. A., JULIO DE 2008

INDICE

CONTENIDO	PÁG.
I- INTRODUCCIÓN.....	4
II- DEDICATORIA.....	7
III- CAPITULOS DE ESTUDIO.....	8
 CAPITULO I: ALCANCE DE LAS LEGISLACIONES NACIONALES RELATIVAS A DERECHOS LABORALES	
1.1- Análisis comparativo de la legislación laboral en los países de la región Centroamericana.....	8
1.1.1- Análisis de la estructura de las legislaciones laborales.....	8
1.1.2- Contenidos más importantes en materia de derecho laboral en las legislaciones de los países centroamericanos. Fortalezas e insuficiencias.....	11
1.2- Principales Problemas en la aplicación de la legislación laboral en los países de Centroamérica.	19
1.2.1- El cumplimiento efectivo de la legislación laboral a nivel normativo y práctico.....	19
1.2.2- Mecanismos nacionales de aplicación y protección de los derechos laborales.....	23
 CAPITULO II: LOS DERECHOS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LAS ACTUALES RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES	
2.1- Normas Internacionales que garantizan los Derechos Laborales.....	28
2.1.1- Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	28
2.1.2- Declaración de la OIT relativo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). Rasgos básicos y alcance material...	30

2.2- Estado actual de la legislación laboral de los países de la región, respecto a Convenios de la OIT.....	33
2.3- Liberalización de las relaciones económicas y su incidencia en los derechos laborales en la región Centroamericana.....	38
2.4- Los derechos laborales en el marco de los Tratados de Libre Comercio.....	40
2.4.1- Efectos de los Tratados de Libre Comercio en las legislaciones laborales de los países de Centroamérica.....	40
2.4.2- Incidencia práctica de los TLC en los derechos laborales.....	44

CAPITULO III: LOS DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN REGIONAL CENTROAMERICANO

3.1- Los derechos laborales en el proceso de desarrollo de la Integración Regional en Centroamérica.....	51
3.2- Los derechos laborales al interior del derecho fundacional y derivado.....	57
3.3- Derechos laborales en Centroamérica. Dimensión comunitaria o Intergubernamental. Breve análisis comparativo con la UE.....	61
3.4- Los derechos laborales en el SICA. Instituciones especializadas de protección y aplicación de los derechos Laborales en la región Centroamericana.....	65
3.5- Definición de una política comunitaria en materia de derecho laboral en Centroamérica.....	67
IV- CONCLUSIONES.....	74
V- RECOMENDACIONES.....	77
VI- BIBLIOGRAFÍA.....	78
VII- ANEXOS.....	81

I- INTRODUCCIÓN

La Integración Regional en Centroamérica, es un tema que debe ser abordado de manera integral, de tal forma que se analicen los diferentes factores y componentes que la conforman. Con el presente trabajo de investigación: “La Armonización de los Derechos Laborales, componente fundamental en la Integración Económica y Social de la Región Centroamérica”, se busca colocar en el análisis uno de los componentes más importantes en la dinámica económica y social de región: Los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras al interior de cada país y en su conjunto de la región Centroamericana. Es importante señalar que cada país contempla su propio marco jurídico para el funcionamiento de las relaciones laborales, lo que se traduce en una diversa y dispersa legislación laboral en Centro América, habiendo generado hasta este momento muy pocos esfuerzos de trabajo de política comunitaria, lo que ha implicado que el tema laboral en la región, sea realizado sobre todo con una concepción de carácter intergubernamental; en la práctica esto se ha traducido a que los países de la región, no se presenten en la nueva lógica y dinámica internacional como un todo, regido por políticas comunes; lo cual se constató con la firma del TLC con los Estados Unidos y con el proceso de negociación del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea.

Para la realización de la investigación, se utilizaron diferentes métodos de estudio, se estableció un análisis interno de los principales rasgos de contenido y estructura que caracterizan las legislaciones laborales de cada uno de los países y a nivel regional, posteriormente un análisis comparativo de dichas legislaciones, que permitiera establecer algunos aspectos de similitud y análisis, obteniendo que entre ellas existe

gran cantidad de puntos de encuentro, los cuales podrían facilitar el establecimiento de políticas comunitarias.

Para la realización del estudio se utilizaron diferentes fuentes primarias, como los principales Tratados constitutivos de la Integración Regional; Protocolo de Tegucigalpa, Tratados de Integración Económica (Tratado de Guatemala) e Integración Social (Tratado de San Salvador), así como los de normativas derivadas y complementarias más importantes del Sistema de Integración Centroamericano; de igual manera se utilizaron las Constituciones Políticas y Códigos de Trabajo de los distintos países de la región, al igual que los principales instrumentos internacionales de protección a los derechos laborales de la OIT; otra fuente consultada de mucha utilidad, fueron las páginas Web oficiales de Instituciones Internacionales vinculadas al tema de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En el primer capítulo, se realiza un análisis comparativo del contenido y estructura de las principales legislaciones laborales de los países centroamericanos, además de conocer el estado actual de dicha legislación con respecto a los convenios de la OIT, enfocando posteriormente los principales problemas que a nivel normativo y práctico presenta la aplicación de la legislación laboral.

En el segundo capítulo, se interpretan los derechos laborales a la luz de la incidencia que sobre los mismos está teniendo el proceso de internacionalización y liberalización de la economía mundial, en particular, las implicaciones que ha tenido la suscripción del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos en la legislación laboral que los garantiza y protege.

En el tercer capítulo se hace una revisión de la estructura institucional del Sistema de Integración Centroamericano, en donde es evidente observar la poca relevancia que en su interior ha tenido el tema del derecho laboral, tanto en el plano de normativa

comunitaria (tratados, convenios, declaraciones, etc.), como en la operatividad practica en pro de la defensa, garantía y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras centroamericanos. Finalmente se plantean algunas consideraciones acerca de los principales componentes que deben ser considerados en la elaboración de una política de armonización de la legislación laboral en Centroamérica.

Es en este contexto planteado brevemente en el que se diseña y elabora el presente trabajo de investigación, en términos de analizar la situación actual de los derechos laborales en Centroamérica, ubicar su importancia o no en la estructura institucional del sistema de integración, los efectos que sobre los mismos ha tenido el actual orden de liberalización económica mundial y finalmente la sustentación de la tesis fundamental del trabajo: analizar la posibilidad de establecer un proceso de armonización de la legislación laboral en la región, lo cual va a implicar un análisis comparativo entre las legislaciones laborales de los estados miembros, estableciendo un vinculo de comparación con la Unión Europea en materia derecho laboral comunitario.

DEDICATORIA

A todos los trabajadores y trabajadoras de Centroamérica, protagonista y motores importantes de las relaciones económicas y productivas de la región, en muchas ocasiones marginados y violentados en sus derechos laborales fundamentales,... utopistas de una mejor sociedad.

III- CAPITULOS DE ESTUDIO.

CAPITULO I: ALCANCE DE LAS LEGISLACIONES NACIONALES

RELATIVAS A DERECHOS LABORALES.

1.1- Análisis comparativo de la legislación laboral en los países de la región

Centroamericana

1.1.1- Análisis de la estructura de las legislaciones laborales.

Al realizar un estudio de la conformación y diseño que presentan las diferentes legislaciones laborales de los países de Centroamérica, encontramos muchas similitudes y puntos de encuentro; básicamente porque la mayoría de ellas se han ido elaborando y redefiniendo a partir de componentes históricos, económicos y políticos que han caracterizado a la región desde la época posterior a la independentista hasta nuestros días. De tal manera que, desde los inicios de la vida y cultura constitucional de nuestros países, surgida a partir de la elaboración y reconocimiento de la Constitución de las Provincias Unidas de Centro de América de 1824¹, se ha venido reproduciendo una visión de ordenamiento jurídico y político del Estado y de la sociedad bastante similar, a excepción de la normativa constitucional de Costa Rica, que presenta en la actualidad una estructura con un ordenamiento distinto al de las constituciones de los otros países de Istmo².

Es precisamente hasta mediados del siglo XX, en donde, dadas las nuevas condiciones económicas y políticas internacionales, surgidas a partir del desarrollo cualitativo llevado a cabo por el movimiento laboral y del reconocimiento de los derechos

¹ La Constitución Política de las Provincias Unidas de Centro de América fue decretada el 22 de noviembre de 1824

² La constitución de Costa Rica, promulgada en 1949, mantiene la estructura inicial del reconocimiento de la República y de las principales funciones del Estado, mientras que las constituciones de los demás países del Istmo lo hacen con el reconocimiento de la persona humana como factor fundamental de las acciones del Estado, reconociendo posteriormente todos sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales.

fundamentales de la persona humana por medio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) que en su Artículo 22 señala: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad, delimitando más puntualmente en el Artículo 23 los derechos laborales:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.³

Este contexto surgido a partir del reconocimiento internacional de los derechos humanos y en particular de los derechos laborales, se ve más consolidado con el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la primera agencia especializada de la ONU en el tema de los derechos laborales a nivel internacional en 1946, la cual viene a sostener que “...una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores”.⁴ Debido a este impulso internacional, la vigencia y reconocimiento que adquirieron los

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos, promulgada el 10 de diciembre de 1948

⁴ Origen e historia de la OIT, visita a www.oit.org , fecha 10 de mayo 2008

derechos humanos en la comunidad internacional, es que se generan verdaderas transformaciones en los ordenamientos jurídicos y constitucionales de los países Centroamericanos, de tal manera que las Constituciones Políticas a partir de los años de 1950 sufren modificaciones y redefiniciones tanto en su estructura jurídico político y en su contenido, así tenemos que en las Constituciones surgidas a partir de esos años, aparecen en primer lugar el reconocimiento de la persona humana como fin del quehacer del Estado, el reconocimiento de los derechos fundamentales y en particular el reconocimiento de los derechos y garantías laborales, para el caso en la Constitución Política de Honduras de 1957, de El Salvador de 1950, de Nicaragua de 1973, de Costa Rica de 1949 y de Guatemala de 1966, en todas estas constituciones aparece un apartado exclusivo de reconocimiento y definición de los derechos laborales fundamentales. Otro factor sobresaliente de señalar, es el hecho que cada ordenamiento Constitucional, refiere a la elaboración de una normativa exclusiva de derecho laboral, es en este sentido que, adicionalmente se establece la elaboración de los distintos códigos de trabajo en donde se contemplen todas las disposiciones y normativas en materia laboral; es importante señalar que la estructura que adquiere la normativa laboral tanto en la legislación constitucional como en los códigos de trabajo de cada uno de los países de la región, se estructuraron a partir del reconocimiento de los derechos económicos y sociales contemplados tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en los tratados y convenios de la OIT.

La estructura de la legislación laboral en los distintos países de la región se ubica inicialmente en el orden constitucional de cada uno de ellos, de donde se contempla una sección o un título particular a derechos laborales, en otros se presentan como garantías sociales y de seguridad social y en otros como normas del trabajo, al interior de estos apartados se señala cada uno de los derechos laborales que deben ser respetados y

garantizado por los Estados, además del reconocimiento de los distintos mecanismos de contratos colectivos e individuales a los cuales tienen derechos los trabajadores, puntualizando en algunos derechos básicos como la jornada laboral, el salario mínimo, la no discriminación por razones de género, el rechazo de las formas forzadas y crueles de trabajo, además del rechazo al trabajo infantil; sin embargo lo relevante de todos ellos es que se incorporan todas las normativas internacionales del trabajo, muchos de los cuales suscriben y ratifican convenios y tratados importantes de la OIT, además de remitir a la elaboración de normativas mas específicas en materia laboral, de lo que surgen los distintos códigos de trabajo y todas las instancias y mecanismos de protección interna, como los tribunales o juzgados de lo laboral, las cámaras de lo laboral y todos los procedimientos jurídicos y administrativos para la solución de controversias laborales.

En términos comparativos podríamos afirmar que la estructura de las legislaciones laborales de los países de la región se constituyen de la manera siguiente, en primer lugar se establecen las disposiciones generales del derecho al trabajo, posteriormente, se señalan las diferentes modalidades de contratos y pactos laborales, definiendo seguidamente los regímenes especiales de trabajo y las particularidades de cada uno, señalando luego el segmento de los derecho de asociación y de los sindicatos, finalmente se registra el procedimiento para dirimir los procesos judiciales y de superación de controversias a los distintos conflictos laborales.

1.1.2- Contenidos más importantes en materia de derecho laboral

Al realizar un estudio y análisis comparativo de los principales contenidos en materia laboral que presentan las normativas constitucionales internas y códigos de trabajo de cada uno de los países Centroamericanos, se encuentra con bastantes similitudes tanto

de forma como de contenido, sin embargo, también existen algunas diferencias sustanciales de contenido, sobre todo en términos del reconocimiento y puntualidad en la redacción de algunas garantías laborales que brindan algunos Estados.(ver cuadro comparativo, anexo 1)

En cuanto al reconocimiento del derecho al trabajo, en el caso de Guatemala, se encuentra en la sección VIII de la Constitución Política en el apartado a los derechos laborales, en el artículo 101 se reconoce el Derecho al trabajo, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; en la Constitución de El Salvador aparece en el artículo 37 el derecho al trabajo con una función social, en Honduras el artículo 127 señala con precisión que toda persona tiene derecho al trabajo, Nicaragua reconoce este derecho en el artículo 80 de la constitución política, de igual forma Costa Rica en el artículo 56 de la constitución dimensiona el trabajo como un derecho del individuo y una obligación con la sociedad; es decir que todos los marcos constitucionales de la región reconocen el derecho al trabajo como un factor determinante en el funcionamiento de la sociedad, de tal forma que es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual o colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.

Otro de los contenidos importantes contemplados en las legislaciones laborales de los países centroamericanos y más particularmente en la Constitución Política de cada país, es la fijación de la jornada laboral, que en términos de la región es de ocho horas diarias con un máximo de cuarenta y cuatro horas a las semana, Guatemala lo registra en el artículo 102 literal “g”, El Salvador en el artículo 38 numeral 6, Honduras en el artículo 128 numeral 1, Nicaragua lo establece en el artículo 82, a excepción de la Constitución

Política de Costa Rica que en el artículo 56 señala que la jornada laboral será diariamente de ocho horas, sin embargo, amplía a cuarenta y ocho horas laborales a la semana; es importante hacer ver que en muchas ocasiones esta disposición que regula el tiempo de la jornada laboral, la cual ha sido establecida como parte de las reivindicaciones del movimiento sindical internacional y establecido en las legislaciones laborales de los países como el tiempo adecuado para que el trabajador se mantenga en condiciones óptimas de reproducción de su fuerza laboral, es frecuentemente violentado a través de mecanismos que disfrazan bajo otras modalidades el alargamiento de la jornada laboral⁵.

Al realizar un estudio detallado en cada una de las legislaciones laborales de los países de la región, se encuentran registrados la mayoría de derechos laborales alcanzados, sucritos y ratificados a lo largo del siglo XX.

Para el caso de Guatemala, en la Sección Octava del Capítulo II, artículo 102 de la constitución política aparecen señalados todo el conjunto de garantías mínimas que proporciona la legislación laboral a los trabajadores y trabajadoras del país, en el primer literal se reconoce el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; es importante resaltar en este aspecto, que las condiciones y garantías que establece y busca garantizar la normativa no es solamente la del trabajador o trabajadora sino además las de su familia, lo que implica que la remuneración salarial y de prestaciones sociales debe cubrir también las necesidades de su grupo familiar; en muchas de las situaciones esta garantía no es cubierta ya que el salario mínimo de la jornada laboral es determinado por otras variables⁶, como la productividad de la empresa, el monto que los

⁵ En muchos de los países de la región, se utilizan modalidades como la figura del tiempo extra y el sobresueldo, sobre todo por las industrias textiles de origen asiático, las cuales tienen pocas regulaciones por las entidades del Estado en materia laboral, esta modalidad es bastante eficaz debido al temor de despido de los trabajadores y trabajadoras.

⁶ En la mayoría de los países de la región existe dentro de la institucionalidad del Ministerio de Trabajo, una comisión que se denomina Comisión del salario mínimo formada por patronos, representantes de los trabajadores y del Ministerio de Trabajo, la cual

patronos establezcan es el suficiente para que la reproducción de la fuerza de trabajo se mantenga en condiciones óptimas de seguir funcionando. Otra garantía laboral contemplada es la de Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; además del reconocimiento de la Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios, este aspecto ha sido uno de los componentes mas delicados en los últimos años en materia de violación al derecho laboral de las mujeres en la región centroamericana, sobre todo por la significativa instalación de industrias textiles de origen asiático que aprovechándose de las ventajas competitivas que le representa la región, como la cercanía a grandes mercados, escaso control administrativo y tributario, los bajos salarios, las grandes cantidades de mano de obra barata, las frágiles legislaciones laborales les llevan a violar los derechos de los trabajadores y trabajadoras⁷.

Otro contenido importante en la legislación laboral guatemalteca es el relativo a la no incorporación de los menores de edad a cualquier tipo de actividades de trabajo, haciendo la excepción de aquellos casos establecidos por la ley⁸.

Central importancia tienen los derechos laborales registrados en los artículos 102 literal “q” y los contemplados en el artículo 104 de la constitución política, los cuales tienen que ver al derecho de sindicalización de los trabajadores y el derecho a huelga respectivamente, este es un derecho que se registra desde las normativas constitucionales de los años de 1960, podríamos afirmar que este es uno de los derechos laborales que a lo largo de la historia del movimiento de los trabajadores a costado mas su registro y reivindicación. Es de hacer notar, y este es otro aspecto en común que presentan las legislaciones laborales de los países del Istmo, es que este derecho de

define periódicamente los montos del salario mínimo de los trabajadores utilizando variables como la productividad, los precios de la canasta básica, entre otros.

⁷ En entrevista realizada el 9 de mayo de 2008 a juez de lo laboral en El Salvador, señala con mucha precisión los vacíos existentes en la legislación laboral del país, que llevan a que empresas multinacionales, sobre todo en la industria de la maquila, utilicen como justificación el cierre de la empresa y con ello evitan cumplir con las responsabilidades laborales de los trabajadores.

⁸ En el Código de Trabajo en el Capítulo II artículos del 147 al 155 se señalan todas las condiciones particulares del trabajo de menores.

huelga había estado siendo negado a los empleados de instituciones públicas y municipales, lo cual en los últimos años, debido sobre todo a presiones y exigencias internacionales, casi todos los Estados han ratificado los convenios de la OIT relativos al derecho a la sindicalización y de huelga, este tema se abordará de manera más amplia en el apartado siguiente.

Finalmente, es importante señalar, sobre todo de manera preliminar para cuando se aborde el tema relativo a la propuesta de armonizar la legislación de los derechos laborales en la región, el aspecto registrado en el artículo 102, literal “n” de la constitución política de Guatemala que literalmente dice: “preferencia de los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley”⁹, lo cual será un factor importante en el análisis de dicho tema.

En cuanto a la legislación laboral de El Salvador, aparecen registrado los principales derechos y garantías en la constitución política y en el código de trabajo. En el caso de la constitución, los derechos laborales están contenidos en el capítulo II, sección II bajo el título de Trabajo y Seguridad social, en el artículo 37 se define el trabajo como un derecho individual y su función social, reconociendo además, que es a través del trabajo que se debe garantizar una existencia digna tanto para el trabajador como para su familia. En el artículo 38 queda claramente señalada la existencia de un código de trabajo que tendrá por objetivo fundamental armonizar la relación entre patronos y trabajadores, además en este mismo artículo se enumeran los principales derechos que le permitirán brindar a los trabajadores y sus familias condiciones de vida adecuada, en el numeral primero se registra el derecho a igualdad de remuneración en un trabajo que se desarrolle en idénticas circunstancias cualquiera sea su sexo, raza, credo o nacionalidad; en el apartado sexto se señala los límites de la jornada laboral, la cual no

⁹ Ver Constitución Política de Guatemala, pág. 80

excederá de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro a la semana; la protección del trabajo infantil y la no incorporación de menores de edad a labores que impliquen la riesgos y la deserción de sus actividades de estudio quedan reguladas en el numeral 10 del artículo 38.

En el artículo 47 de la constitución política aparece señalado el derecho de asociación libre para la defensa de sus respectivos intereses, formado para ello sindicatos, los cuales tendrán derecho a personería jurídica, de igual manera en el artículo 48 se señala claramente en derecho que tienen los trabajadores a la huelga y a la solución del conflicto mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley, en el Libro IV Derecho Procesal de trabajo y mas específicamente en el Título II, capítulo I en adelante, se señala todo el procedimiento de la solución judicial y alternativa a los conflictos laborales.

De igual manera, en la legislación laboral de Honduras, aparecen registrado los principales derechos de los trabajadores y trabajadoras tanto en la constitución política como en el código de trabajo, para el caso, en la constitución en el Capítulo V, Artículo 127 se señala el derecho al trabajo y su importancia a nivel social; en el artículo 128 se enumera todo el conjunto de derechos y garantías laborales que posee y protegen a los trabajadores y trabajadoras, en el numeral primero se registra el derecho a la jornada laboral, la cual debe ser de ocho horas diarias y no exceder de cuarenta y cuatro horas a la semana, en el tercer y quinto numeral se señala en derecho a la igualdad de salario en igual condiciones sin discriminación y al establecimiento de un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención de Estado, el cual debe corresponder a las particularidades y exigencias de cada región, labor y al costo de la vida. En el séptimo apartado aparece el derecho a que los menores de edad no podrán ser ocupados en trabajo alguno, no obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación

cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres y de sus hermanos, siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria¹⁰.

En los numerales 13 y 14, se reconoce el derecho a huelga y a asociarse libremente con base a sus intereses, lo cual les garantiza el derecho a organizarse en sindicatos.

En el artículo 134 y 135 de la constitución política se establece el procedimiento jurisdiccional que se utilizará en caso de conflictos y controversias laborales, las cuales deben de estar encaminadas a la armonía entre el capital y el trabajo, abriendo paso a la constitución del código de trabajo, en donde se da mayor tratamiento a estos casos.

Al igual que la constitución política de Guatemala, la constitución de Honduras en el artículo 137 señala que en igualdad de condiciones, los trabajadores hondureños tendrán la preferencia sobre los trabajadores extranjeros.

En la Constitución Política de Nicaragua los derechos de los trabajadores aparecen registrados en el Capítulo V bajo el título de Derechos Laborales, en el artículo 80 se establece que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social, definiéndolo como el medio para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y como fuente de prosperidad de la nación. En el artículo 82, se enumeran las condiciones y garantías de trabajo, en el primero apartado se establece la igualdad de salario en idénticas condiciones, sin ninguna discriminación social, política, religiosa, de sexo o de cualquier otra clase; en el numeral cinco se establecen los aspectos de la jornada laboral las cuales deben ser de ocho horas diarias, en esta sección no se menciona las horas que debe de contener la jornada semanal lo cual es abordado en el Código de Trabajo Capítulo I De la Jornada de Trabajo, en el artículo 51 señala que la jornada de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

¹⁰ Estas delegaciones de discrecionalidad que proporciona la ley, han permitido que en varios de los países de la región se incorpore a menores de edad a actividades laborales que en muchas ocasiones atentan contra su integridad física, psicológica y social, y que genera a las empresas beneficios en materia de pago de bajos salarios y de no adjudicación de prestaciones y derechos laborales

En el artículo 83 de la constitución política se reconoce el derecho a la huelga y en el artículo 87 se establece que en Nicaragua existe plena libertad sindical, la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

Finalmente, al analizar la legislación laboral de Costa Rica, nos encontramos que en el Título V de la constitución política aparece el apartado a los Derechos y Garantías Sociales, reconociendo en el artículo 56 el trabajo como un derecho individual y una obligación con la sociedad, señalando al Estado como el garante de este derecho, en el artículo 57 y 58 se establece el derecho a un salario mínimo que le procure bienestar y existencia digna al trabajador, al igual que el derecho a la jornada laboral, la cual queda establecida a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho horas a la semana. El derecho a la libertad de sindicalización está contemplado en el artículo 61, en el cual se señala que: se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, este aspecto es una constante en varias de las legislaciones laborales de algunos de los países de la región.

Es de señalar que a cada uno de los diferentes derechos laborales contemplados en las normativas constitucionales, se le da seguimiento y amplitud en los diferentes códigos laborales de cada país, definiendo su estructura y contenido con lo que se establece que, después de realizar un análisis comparativo de las diferentes estructuras y contenidos de la legislación laboral de los distintos países de la región se encuentran bastantes similitudes, que pueden llevar al establecimiento de mecanismos a nivel regional que permitan establecer relaciones comunitarias en materia de derecho laboral.

1.2- Principales problemas en la aplicación de la legislación laboral en los países de Centroamérica.

1.2.1- El cumplimiento efectivo de la legislación laboral a nivel normativo y Práctico.

Uno de los componentes fundamentales en la lógica de elaboración, registro y cumplimiento de la legislación y de los derechos laborales, es el rol que desempeñan los Estados nacionales, ya que como se planteaba anteriormente, la mayor cantidad de la estructura y del contenido que está contemplado en las Constituciones políticas y Códigos de Trabajo de cada uno de los países de la región, fue elaborado en el contexto en el cual el Estado era concebido como un ente lo suficientemente fuerte y con capacidad de gerenciar la aplicabilidad de toda la estructura normativa e institucionalidad del país, impregnándole una visión localista y nacional. Esta situación sin embargo ha cambiado en los últimos años, el contexto de la preponderancia del Estado global que en esencia modifica y trastoca la funcionalidad de los Estados Nacionales, ha generado de igual manera que muchas de esas funciones queden desprotegidas o reguladas bajo la lógica del mercado internacional; uno de los componentes más fuertemente afectados son los derechos laborales, los cuales se tornan vulnerables en el contexto de las nuevas relaciones económicas. Esto ha llevado a que la efectividad de la legislación laboral en la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en los países en desarrollo se vuelva más frágil y con muy poca eficiencia.

La legislación laboral ha regulado tradicionalmente en los países de la región las relaciones entre empleadores y trabajadores dependientes. Sin embargo, esta noción ha sido modificada por la creciente informalización del trabajo asalariado y la expansión de

las relaciones de subcontratación entre empresas, el uso de agencias proveedoras de mano de obra y otras formas “atípicas” de contratación, que hacen difícil determinar quién trabaja para quién, y cómo definir y establecer responsabilidades, lo cual hace más compleja la aplicación de las normativas laborales. De tal manera que en las legislaciones laborales de los países de Centroamérica se encuentran registradas la mayor cantidad de normativas encaminadas a la protección de los derechos de los trabajadores, sin embargo, en la práctica muchas de ellas carecen de eficacia.

La legislación laboral adoptada por la mayoría de los países de la región en la primera mitad del siglo XX buscó proteger a los trabajadores asalariados, considerados la parte más débil de la relación laboral. En gran medida, la introdujeron en escenarios donde, en general, impulsaban estrategias de crecimiento centradas en el mercado interno y políticas comerciales proteccionistas de sustitución de importaciones, asumiendo el Estado un rol paternalista y tutelar de dichos derechos.

En este contexto se hace un análisis de los principales derechos laborales que en la región, se han visto más fuertemente violentados; en primer lugar, la legislación laboral y los mecanismos de fiscalización no cubrieron a la totalidad de los trabajadores en la región, existen ciertos sectores que quedan con mayores desventajas y desprotección como es el caso de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas, los cuales, aun estando registrados y reconocidos en las legislaciones laborales de cada país sus derechos fundamentales como el derecho a la sindicalización, al contrato colectivo, a la huelga se ven imposibilitados de su aplicación ante la supremacía de estos capitales ante los estados y los trabajadores.¹¹

En segundo término, en la legislación laboral se observan exclusiones de la protección legal o ausencia de mecanismos de protección eficaces para los grupos más vulnerables como las mujeres, los menores de edad, los trabajadores agrícolas los cuales en muchas

¹¹Quinteros, García, Dinámica de la actividad maquiladora y derechos laborales en El Salvador y C.A., Pág. 36

ocasiones están desprotegidos de la seguridad social obligatoria, de los límites de la jornada laboral, otro factor fundamental es la excesiva burocratización de la protección laboral lo que lleva a que los trabajadores carezcan en la práctica de garantías adecuadas para reclamar sus derechos por el temor a perder sus empleos y a represalias de los empleadores.

En tercer lugar, otro componente que destaca la similitud de los sistemas jurídicos que conforman el marco institucional de las relaciones de trabajo y la fragilidad de la intervención estatal en los países centroamericanos, es el hecho que las legislaciones laborales ponen énfasis en proteger al trabajador individual mediante amplios códigos de trabajo que denotan una mezcla de paternalismo-autoritarismo del Estado, al tiempo que fijan disposiciones atinentes a las relaciones colectivas aparentemente inspiradas por la desconfianza hacia los sindicatos y la negociación colectiva. De ello resulta que el Estado reacciona con códigos laborales generosos hacia el trabajador individual, pero limitativos de la acción colectiva. Por otra parte, destaca la indiscutible influencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se refleja en los convenios ratificados por los países de la región, en las medidas legislativas adoptadas para darles efecto, en la legislación inspirada en convenios no ratificados, y en recomendaciones de la OIT que sirvieron como referencia para formular la legislación nacional.

El marco jurídico referente a los derechos laborales en Centroamérica está contenido en dos planos: la legislación nacional y los acuerdos y convenios internacionales. El primer plano lo da la Constitución Política y el Código del Trabajo, mientras que el plano internacional se basa en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el “Protocolo de San José”; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre

Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Tratado de la Integración Social Centroamericana y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. Todas estas expresiones jurídicas coinciden en al menos dos elementos: el primero es el énfasis en la necesidad de establecer todas las condiciones económicas, sociales y laborales necesarias que le permitan al trabajador y a su familia desarrollar dignamente sus capacidades humanas, lo cual alude al establecimiento de indicadores que permitan calcular y medir las necesidades básicas del trabajador no sólo en el ámbito nutricional y material, sino también en los ámbitos moral y espiritual. El segundo elemento coincidente se refiere a la prohibición de cualquier discriminación - incluyendo la de género- en el establecimiento del régimen laboral.

En los Código del Trabajo vigentes en los países del Istmo se reglamentan las formas de contratación y las condiciones de trabajo; sin embargo, la mayoría de ellos adolecen de importantes vacíos que permiten que la ley pueda interpretarse a favor de los intereses patronales y en detrimento de los intereses laborales. Después de un análisis detallado de la legislación laboral se encuentra que las principales normativas que muestran estos vacíos son: Intermediación, contrata y subcontrata; Trabajo a domicilio; Jornada laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos; Movilidad laboral; Terminación del contrato de trabajo; Costos laborales no salariales; Otras condiciones de trabajo (higiene laboral, formación profesional, vacaciones y descanso, etc.). Las cuales muchas veces no son protegidas ni garantizadas por las instituciones de lo laboral.

1.2.2- Mecanismos nacionales de aplicación y protección de los derechos laborales

Al interior de cada una de las legislaciones de los países centroamericanos, está contemplado el apartado dirigido a la protección de los derechos laborales, señalando y precisando cada uno de ellos, además de remitir a la elaboración de un código de trabajo para detallar más precisamente esos derechos y los distintos procedimientos encaminados a su protección.

En primer lugar en cada constitución política se señalan los mecanismos establecidos para la aplicación y protección de los derechos laborales, además de la elaboración de un Código de Trabajo, definiendo en cada uno de ellos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el ente rector de proteger, garantizar y mediar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores; de tal manera que podríamos afirmar que la concepción jurídica y política con base la cual están elaboradas las normativas laborales de los países es de carácter tutelar y conciliación de las relaciones laborales, en donde el Estado y sus instituciones juegan el papel de “armonizar los conflictos que surjan entre capital y trabajo y encontrarles mecanismos de solución”¹²

De igual forma, se contempla en las normativas los procedimientos jurisdiccionales a seguir en el caso de conflictos laborales.

Para el caso de la legislación laboral de Guatemala en el artículo 1 del código de trabajo se señala: “el presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”¹³; y en el Título X: Organización de los tribunales de trabajo y previsión social, se establecen las instancias y procedimientos judiciales para dirimir y solucionar conflictos laborales, en el artículo 283, se señala “los conflictos relativos a trabajo y previsión

¹² Al revisar cada una de las constituciones y códigos de trabajo de los países de la región, el eje central de su política laboral es evitar los conflictos laborales, o en su caso amortiguarlos.

¹³ Código de trabajo de Guatemala, pág. 6

social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”¹⁴.

Es importante señalar, que en las normativas laborales, aparecen contemplados otros mecanismos alternos a lo jurisdiccional para la superación de conflictos laborales, en el código de trabajo de Guatemala en Título XXII procedimiento en la resolución de los conflictos de carácter económico social se definen algunos de ellos como el arreglo directo (art. 374), Conciliación (art. 377), Arbitraje (art. 397).

En la legislación laboral de El Salvador aparecen contenidas en el código laboral los principales aspectos que determinan los mecanismos de aplicación y protección de los derechos laborales, en el artículo 1 se lee: “el presente código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de los condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución Política”¹⁵ y en el Libro cuarto: Derecho Procesal de Trabajo, se señala en el artículo 369: “Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieren lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral”¹⁶. De igual manera que la legislación laboral guatemalteca en la de El Salvador se abre otros canales para dirimir conflictos laborales como los señalados en artículo

¹⁴ Ídem, pág. 86

¹⁵ Código de trabajo de El Salvador, pág. 6

¹⁶ Ídem, pág. 107

480 en donde se define la del Trato directo entre las partes, la conciliación y la del Arbitraje¹⁷.

En el caso de las normativas laborales de Nicaragua, en el artículo 2 del código de trabajo se contempla que “este código es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales”¹⁸, además de señalar en el artículo X del mismo instrumento que “los casos no previstos en este código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común”¹⁹, delegando en el artículo 263 y 264 al Ministerio de Trabajo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores²⁰, definiendo en el artículo 270 las autoridades laborales, a saber, los tribunales de apelación, los juzgados de trabajo y el Ministerio de Trabajo como los canales para hacer valer las leyes laborales; al igual que los demás países de la región en la normativa laboral de Nicaragua aparecen registrados los mecanismos de arreglo directo(art. 371), conciliación (art.377)y arbitraje(art. 390) como procedimientos para superar conflictos laborales.

En el Código de Trabajo de Honduras, se define en el artículo 1 la finalidad de este instrumento, al señalar que regulará las relaciones entre capital y trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión; de igual manera en la Sección IX Jurisdicción Especial de Trabajo, artículo 666, se contemplan los

¹⁷ Ídem, Pág. 126

¹⁸ Código de Trabajo de Nicaragua, Pág.4

¹⁹ Ídem, Pág. 6

²⁰ Ídem, Pág. 60

tribunales y los mecanismos para la administración y operativización de la normativa laboral. Finalmente en el capítulo XIII, aparecen definidos los distintos mecanismos de superación de controversias entre el patrono y los trabajadores, el arreglo directo (art. 790), la mediación (art. 795), la conciliación (art. 803); y el arbitraje (art. 807) ²¹

En la legislación laboral de Costa Rica, se plantea en el artículo 1 del Código de Trabajo que este instrumento regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos y de Justicia Social. De igual manera, en el artículo 392, se define las instancias, los mecanismos y procedimientos encargados de llevar a cabo el proceso jurisdiccional de los temas y situaciones laborales. En el Capítulo III del título VII: del procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, aparecen los recursos a utilizar como formas alternativas a la superación de conflictos laborales, como el arreglo directo (art. 504), la conciliación (art. 507) y el arbitraje (art. 526).

En la legislación de los distintos países de la región existe mucha similitud en cuanto a los mecanismos nacionales de aplicación y protección de los derechos laborales, definiendo en primer termino al Código de Trabajo como el instrumento normativo nacional que regulará las relaciones laborales, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como la institución encargada de tutelar, fomentar y mediar en la solución de conflictos y a los distintos tribunales o juzgados de lo laboral como los entes encargados de la aplicación de la normativa laboral; estos elementos son fundamentales en la posibilidad de establecer mecanismos armonizados de la legislación laboral en la región. Es conveniente mencionar, que en algunos países han existido intentos de establecer mecanismos novedosos que sirvan como instancias en la protección de derechos laborales, pero que en la practica han tenido dificultades en su funcionamiento, para el caso de Guatemala , El Salvador, y Honduras han habido iniciativas de establecer foros

²¹ Código de Trabajo de Honduras, Págs. 169-178

de concertación económico social formados por trabajadores, patronos y representantes de los Estados, pero que en la practica han sido bloqueados e interrumpido sus funciones y operatividad, de igual manera existen las instancias de las Procuradurías para la defensa de los derechos humanos en otros países conocidas como defensorías del pueblo, que aunque sus dictámenes no son vinculantes, pero que han mantenido una fuerte presencia en la tutela y ganaría de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO II: LOS DERECHOS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LAS ACTUALES RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES

2.1- Normativas Internacionales que garantizan los Derecho Laborales

2.1.1-Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Desde el punto de vista de la OIT: “Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio”²². De tal manera que, desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.

El moderno estado social de derecho, vigente en la actualidad en la mayor parte de los países, se desarrolla en el ámbito de lo laboral a través de la promoción de

²² www.oit.org, visitada el 14 de mayo de 2008

derechos mínimos básicos, que han sido calificados por la comunidad internacional y sus instituciones representativas como los derechos fundamentales en el trabajo.

Desde esta óptica, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el objetivo es que todos los ciudadanos y ciudadanas puedan gozar libremente, sobre una base individual o colectiva y sin ser objeto de ninguna discriminación, de “una participación equitativa en los frutos del progreso” (Declaración de Filadelfia). Así, desde sus inicios la OIT ha venido señalando la necesidad de unos mínimos básicos que tienen su origen en los derechos fundamentales relativos a las libertades civiles y políticas. En efecto, los derechos fundamentales laborales, a juicio de la OIT, buscan garantizar un mínimo equivalente de nivel de protección social, cualquiera que sea el nivel de desarrollo de cada país y sus peculiaridades históricas y culturales, proveyendo a toda persona y a su grupo familiar la posibilidad de disponer de los medios necesarios para reivindicar (considerando las especificidades de cada país) una contrapartida equitativa a su trabajo. Todo este conjunto de normativa internacional de trabajo se ha ido aglutinando en el conjunto de Convenios internacionales del trabajo, los cuales en la actualidad han sido suscritos y ratificados por la mayoría de países de la región; sin embargo como lo señala la OIT, a pesar de cierto avance, “La región ha avanzado significativamente en lo que se refiere a la ratificación de los convenios de la OIT relativos a los derechos fundamentales en el trabajo. También ha habido avances notorios en materia de adecuación de la legislación laboral al contenido de estos convenios. No obstante, la aplicación efectiva de esta normativa sigue siendo uno de los grandes déficit de la región en el campo laboral”²³.

La existencia de derechos humanos laborales es para la OIT parte de una obligación adquirida de forma real por todo Estado Miembro, como expresión del reconocimiento en el ámbito social de la existencia de unos valores generales, esenciales, superiores e

²³ Ídem

insoslayables. Esta obligación se expresa en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (aprobada en junio de 1998 y que será tema de análisis en el apartado siguiente), y cuando los países así lo decidan, a través de la ratificación de los Convenios fundamentales, que implican obligaciones particulares, por cuanto la ratificación importa la aplicación directa efectiva del instrumento, al convertirse éste en derecho interno. Este es uno de los componentes característico de las normativas internacionales que una vez suscrito el instrumento por los Estados, requiere de su ratificación interna para que entre en vigencia y se convierta en ley nacional, con obligatoriedad en su registro y en su aplicación.

2.1.2- Declaración de la OIT relativo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). Rasgos básicos y alcance material.

Dadas las actuales condiciones económicas, productivas y laborales surgidas a partir de la década de los años noventa, la OIT, considera la necesidad de reafirmar ante sus Estados miembros y ante la comunidad internacional los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, de tal manera que las nuevas dinámicas y realidades de la economía mundial no deterioren e irrespeten los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Es así que en el año de 1998, se suscribe la Declaración de la OIT relativo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en la cual se reafirman en primer lugar las consideraciones y los principios elementales del trabajo, como el hecho de reconocer que la justicia social y el derecho laboral garantizan una paz universal y permanente, que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza; y en segundo lugar, que es necesario que la OIT, movilice el conjunto de medios de acción normativa existente, la cooperación técnica y la investigación que permita

entender y enfrentar los nuevos desafíos de la realidad laboral global, regional y nacional, y sobre todo prestar especial atención a los problemas de los grupos sociales especiales como los desempleados y los migrantes²⁴.

La estructura básica de principios y derechos fundamentales se integra así por cuatro principios y sus correspondientes derechos: la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo de los niños, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la no discriminación en el empleo.

De su propia naturaleza y su desarrollo en la práctica se desprende que se trata de derechos íntimamente ligados entre sí, pues no es factible conseguir su objetivo final, el trabajo conforme a principios de igualdad en tanto que seres humanos, sin que pueda garantizarse el cumplimiento efectivo de todos y cada uno de ellos. Además, su carácter de fundamentales surge de su naturaleza de derechos humanos y de su calidad “de base facilitadora” (en cuanto permite el desarrollo de otros derechos laborales que están íntimamente vinculados).

Resulta imposible garantizar la igualdad si existe trabajo forzoso, o hablar de igualdad en el trabajo si un niño es obligado a trabajar como un adulto. La igualdad real no existe si no existen los medios efectivos para garantizar todos los derechos en el trabajo (la libertad de sindicación y la negociación colectiva) y si se sigue utilizando al ser humano en trabajos obligatorios o intolerables. En particular, la relación de la negociación colectiva y la no discriminación es evidente pues no cabe hablar de pleno ejercicio de las facultades sindicales, y por ende de la libertad sindical, si no existe una cobertura amplia y general de las decisiones tomadas libremente, en las que no haya ningún tipo de exclusión de los trabajadores sobre cuyo ámbito se quiere negociar y a los que por tanto se representa. Debe recalcar que no cabe referirse a la negociación colectiva de

²⁴ Ver Normas Internacionales del Trabajo y Declaración de la OIT, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo 1998.

forma independiente de la libertad sindical, pues ambos derechos son la extensión de un mismo principio. Su interdependencia es tal que se puede sostener que no cabe la negociación colectiva sin libertad sindical y que la libertad sindical carece de sentido sin negociación colectiva.

Los propios Convenios internacionales relativos a los derechos fundamentales establecen esta interrelación y contienen numerosas disposiciones que indican claramente los vínculos existentes. Así, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), establece en su artículo 2 que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones...”, garantizando la libertad sindical sobre la base de la igualdad y la no discriminación (sin distinción alguna). A su vez, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), es la expresión y desarrollo del Convenio 87, estableciendo de forma taxativa en su artículo 1: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido la indisolubilidad del principio de igualdad con lo relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva, llegando a calificar que la libertad sindical sería letra muerta de existir algún límite a la igualdad (OIT, 1996).

La no discriminación como garantía de la libertad sindical impregna el conjunto de las decisiones del Comité de Libertad Sindical y las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. La prohibición del favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones, la no discriminación racial en los estatutos y, en particular, lo dispuesto en relación a los

actos de protección contra la discriminación sindical en virtud de lo establecido en el artículo 1 del Convenio 98, no son más que algunos enunciados que facilitan identificar de forma evidente la interrelación, por no decir la vinculación intrínseca, de ambos principios. La interdependencia es tan evidente que la segunda mayor causa de violación a la libertad sindical, según se desprende en el estudio de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical en los años ochenta y noventa, es la discriminación. Sólo en 1999 este Comité recomendó la anulación de actos de discriminación antisindical en casi la mitad de los casos examinados. Las recomendaciones y/o el examen de medidas ulteriores, adoptadas en relación con la discriminación antisindical ese año, se referían, por ejemplo, a Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá.

Finalmente es preciso señalar que sobre la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales, no existe un consenso sobre la eficacia jurídica de esta Declaración y su grado de vinculación para los países, esto porque a pesar de que la misma declaración señala que todos los miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado los convenios contenidos en la Declaración, tienen un compromiso de su cumplimiento que se deriva de su mera pertenencia a la OIT., lo cierto es que para muchos países resulta imposible aplicar instrumentos jurídicos internacionales que no hayan sido debidamente incorporados a su ordenamiento.

2.2- Estado actual de la legislación laboral de los países de la región, respecto a

Convenios de la OIT.

Como se señaló en los apartados anteriores, al hacer un estudio comparativo de la legislación laboral de los países de la región centroamericana, se encuentra con varios puntos de encuentro en los distintos aspectos de garantía y de derecho de los

trabajadores y trabajadoras; en particular uno de los aspectos de convergencia de la estructura y contenido de la legislación laboral es que la mayoría de los Estados de la región han suscrito y ratificado los convenios más importantes relativos a las normas internacionales del trabajo de la OIT y por ende han incorporado a sus legislaciones laborales internas las normativas que los registran y les dan reconocimiento interno e internacional, es de hacer notar que en todos los marcos constitucionales de los países de la región se establece el hecho del reconocimiento de las normativas y tratados internacionales y de su supremacía a la norma nacional una vez se realice el procedimiento interno de ratificación legislativa de cada país.

Para el caso de la Constitución Política de Costa Rica promulgada el 7 de noviembre de 1949, dentro de su ordenamiento legal se refiere a la primacía de la norma internacional al manifestar en su Título I, Capítulo Único, artículo 7, reformado por Ley N° 4123 de 31 de mayo de 1968: "Los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes". El Título IX referido al Poder Legislativo en el Capítulo II sobre las atribuciones de la Asamblea Legislativa, en su art. 121 num.4) reformado por Ley N° 4123 de 31 de mayo de 1968, indica: "Aprobar e improbar los convenios internacionales, tratados públicos y concordatos". "Los tratados públicos y convenios internacionales que atribuyan o transfieran determinadas competencias a un ordenamiento comunitario, con el propósito de realizar objetivos regionales y comunes, requerirá la aprobación de la Asamblea Legislativa, por votación no menor de los dos tercios de la totalidad de sus miembros"²⁵. En el caso de la constitución política de El Salvador establece en el Título VI, de los Órganos del Gobierno, Atribuciones y Competencias, en su Capítulo I del Órgano Legislativo, Sección Primera de la Asamblea Legislativa, artículo 131 num. 7)

²⁵ Ver constitución Política de Costa Rica, pág. 2

manifiesta que corresponde a ésta: " Ratificar los tratados o pactos que celebre el Ejecutivo con otros Estados u organismos internacionales, o denegar su ratificación". En la Sección Tercera, se refiere específicamente a los Tratados y dice en su artículo 144:

"Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución". "La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado."²⁶

En la constitución Política de Guatemala, se plantea con mucha claridad la primacía de los tratados internacionales sobre el derecho interno, en el artículo 46 se señala: preeminencia del Derecho Internacional, se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno²⁷

En el caso de la constitución política de Honduras, Capítulo III: de los tratados establece en el artículo 16 en el segundo apartado: los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros Estados, una vez que entren en vigor, forman parte del derecho interno y reitera en el artículo 18 que en caso de conflicto entre el tratado o convención y la ley prevalecerá el primero²⁸.

En el caso de Nicaragua reconocida la posibilidad de crear por Tratado, organismos cuyo fin sea la integración política y económica y la cooperación en América Central, correspondería a la Asamblea Nacional, de acuerdo con el artículo 138: "aprobar o rechazar el correspondiente tratado". En efecto, la disposición citada establece como atribución del Poder Legislativo: "aprobar o rechazar los tratados, convenios, pactos, acuerdos y contratos internacionales: de carácter económico, de comercio internacional,

²⁶ Constitución Política de El Salvador, pág.47

²⁷ Constitución Política de Guatemala, pág. 46

²⁸ Constitución Política de Honduras, pág. 4

de integración regional, de defensa y seguridad, los que aumenten el endeudamiento externo o comprometan el crédito de la nación y los que vinculan el ordenamiento jurídico del Estado.”²⁹

Con base al estudio anterior se establece en los marcos normativos constitucionales de los países de la región, que una vez suscrito y ratificados los tratados internacionales forman parte de la legislación interna y deben dar paso a su incorporación a las normas de derecho nacional, además de crear toda la institucionalidad para su adecuada operatividad; y si en un momento determinado lo establecido en el tratado entra en contradicción con la norma interna, prevalece el tratado. Este factor es determinante en el proceso de ratificación de los convenios internacionales de la OIT, ya que una vez ratificado por el Estado suscriptor, genera obligatoriedad de ser incorporado en las normativas laborales internas, además de generar y propiciar todos los mecanismos internos que permitan su resguardo y protección.

Los principales convenios que rigen las normativas internacionales de la OIT fueron elaborados desde la década de los años treinta del siglo XX, sin embargo, los países de la región comienzan a generar los mecanismos de suscripción y ratificación a partir de los años de 1950, a excepción de Nicaragua que ratifica en el año de 1934 el convenio 29 relativo al trabajo forzoso, este cambio de acción de los Estados de la región, básicamente es impulsado por la nueva dinámica que adquiere tanto la comunidad como los organismos internacionales como la ONU y la OIT, de tal forma que los estados nacionales buscan contar con ese reconocimiento internacional que les permita impulsar sus nuevos modelos de economía modernizante e industrial.

Al hacer una revisión a cerca de cual es el estado actual de la legislación laboral de los países de la región, respecto a la ratificación Convenios de la OIT, se presenta el cuadro No 1, en donde se puede observar que los países de la región han ratificado los

²⁹ Constitución política de Nicaragua, pág.112

principales convenios de la OIT, algunos países como El Salvador, tal proceso se ha realizado sobre todo a partir de los años de 1990, básicamente debido a presiones de los organismos internacionales.

Cuadro N° 1

Ratificaciones de los Convenios sobre los derechos humanos fundamentales (OIT)

Convenio Ratificado					Convenio pendiente de ratificar			
	Libertad Sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación		Abolición del trabajo infantil	
País	Convenio 87 a/	Convenio 98 b/	Convenio 29 c/	Convenio 105 d/	Convenio 100 e/	Convenio 111 f/	Convenio 138 g/	Convenio 182 h/
EEUU				25-09-1991				02-12-1999
El Salvador*	06-09-2006	06-09-2006	15-06-1995	18-11-1958	12-10-2000	15-06-1995	23-01-1996	12-10-2000
Costa Rica	02-06-1960	02-06-1960	02-06-1960	04-05-1949	02-06-1960	01-03-1962	11-06-1976	10-09-2001
Guatemala	13-02-1952	13-02-1952	13-06-1989	09-12-1959	02-08-1961	11-10-1960	27-04-1990	11-10-2001
Honduras	27-06-1956	27-06-1956	21-02-1957	04-08-1958	09-08-1956	20-06-1960	09-06-1980	25-10-2001
Nicaragua	31-10-1967	31-10-1967	12-04-1934	31-10-1967	31-10-1967	31-10-1967	02-11-1981	06-11-2000

Cuadro elaborado con base a datos de la OIT, 02-05-2008

Nota: a/Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (1948).

b/ Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949). c/ Convenio sobre el trabajo forzado (1930). d/ Convenio sobre la abolición del trabajo forzado (1957) e/ Convenio sobre la igualdad de remuneración (1951) f/ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

g/ Convenio sobre la edad mínima (1973) h/Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

* El convenio 87 referente a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, fue ratificado por la Asamblea Legislativa de El Salvador, y presentado su depósito ante la OIT, sin embargo la Corte Suprema de Justicia de ese país el 30 de octubre de 2007 lo declaró inconstitucional.

2.3-Liberalización de las relaciones económicas y su incidencia en los derechos laborales en la región Centroamericana.

En la actualidad, Centroamérica atraviesa por uno de sus máximos desafíos, apostarle a niveles cada vez más profundos de integración regional, una integración que cubra los diversos ámbitos de la vida de sus pueblos. Y esto básicamente se da en el contexto en donde lo económico, lo político, lo cultural, lo social interactúan cada vez más con un mundo internacionalmente abierto a las más dinámicas y complejas relaciones surgidas con la globalización.

En los últimos años, ha surgido en Centroamérica un Nuevo Modelo de Desarrollo Económico, configurado por un nuevo régimen económico basado en una nueva forma de acumulación de capital, un nuevo patrón de crecimiento y una nueva forma de inserción internacional³⁰. Este nuevo modelo ha modificado en gran medida el rol de los diferentes agentes económicos de la sociedad centroamericana incluyendo un cambio en los roles del Estado, del sector empresarial y de los trabajadores, éstos últimos, bajo esta nueva dinámica de reproducción del capital a nivel internacional, han visto afectados muchos de sus derechos laborales fundamentales, ya que se vuelven frágiles los sistemas de resguardo y protección nacional y complejizan su aplicabilidad en la lógica del mercado global, debido a que la actual concepción de desarrollo ha enfocado el crecimiento económico interno a partir del desarrollo y ampliación de las relaciones comerciales con el mercado internacional.

La liberalización de las relaciones económicas ha llevado a que los procesos de integración en el marco de las relaciones de intercambio económico conduzcan a una creciente unificación de los mercados nacionales hacia el surgimiento de un mercado global de bienes y servicios transables internacionalmente. Las consecuencias de este fenómeno han transformado profundamente el actual escenario en la División

³⁰ Ver estudio: “El Impacto del CAFTA sobre el Modelo de Desarrollo de Centroamérica”. Alexander Segovia, 2002

Internacional del Trabajo e influenciado gravemente en la construcción de sistemas de seguridad social y de derechos laborales.

En esta nueva lógica de reproducción del capital a nivel internacional, obliga a que las condiciones económicas, productivas y laborales de los países menos desarrollados se acomoden y adapten a las exigencias que imponen las empresas y el capital transnacional, lo que lleva necesariamente a que las economías de nuestros países se abran con mas desventajas en el nuevo orden económico y esto básicamente se debe a los bajos niveles de formación y capacitación de la fuerza laboral, los bajos índices de producción y productividad, los ineficientes sistemas institucionales tanto jurídicos y administrativos de nuestros países, lo cual en los últimos años ha llevado a la proliferación de inversiones en el área terciaria y de la industria de la confección, que dejan en los países de la región muy poco valor agregado y grandes violaciones a los derechos laborales.

Con base a lo anterior, podríamos plantear que los principales efectos que han provocado los procesos de liberalización económica en el mercado laboral de los países de la región Centroamericana tanto en el corto y largo plazo son los siguientes: en el corto plazo se visualiza: el empleo resultante de la expansión de la actividad exportadora es contrarrestado por una reducción en el empleo de los sectores que producen bienes que compiten con los importados (este efecto ha sido significativo luego de 2 años de haber entrado en vigencia el TLC con Estados Unidos); la reducción del empleo público también afecta el mercado de trabajo, aunque necesariamente habrá una reducción neta del empleo; flexibilización de normativa y de las relaciones laboral (este tema ha tomado en los últimos meses, en distintos países de la región, mucha relevancia, ya que es una fuerte modalidad que impulsan las empresas multinacionales, con lo que buscan reducir responsabilidades con los trabajadores y evitar la extensa

permanencia de la mano de obra en la empresa y con ello evitar la organización sindical), además se ha generado fuertemente la evasión del contrato indefinido y dentro de los principales efectos a largo plazo, se puede mencionar crecimiento insuficiente del empleo y aumento de desempleo; cambios en la estructura del empleo, más empleo privado con contrato temporal, y expansión del sector informal; aumento de la productividad en los sectores de bienes y servicios transables; aumento del ingreso real de las personas y reducción de diferencias salariales; todos estos nuevos cambios producidos por la nueva lógica del orden global ha provocado mayores dificultades para que los trabajadores y trabajadoras puedan hacer valer sus derechos laborales, además de convertir más vulnerables las instituciones nacionales que protegen y garantizan sus derechos.

2.4- Los derechos laborales en el marco de los Tratados de Libre Comercio

2.4.1- Efectos de los Tratados de Libre Comercio en las legislaciones laborales de los países de Centroamérica.

Como se ha señalado anteriormente, uno de los rasgos fundamentales de las legislaciones laborales de los países de la región, es que fueron elaboradas en un contexto en el cual la figura del Estado Nacional tenía mucha preponderancia en términos de desarrollo y aplicabilidad en las normativas internas del país, sin embargo, con el surgimiento y predominio de relaciones económicas, productivas, comerciales y laborales a nivel internacional, esta estructura de protección local se fue tornando cada vez más frágil y con muchas dificultades en su aplicabilidad³¹.

³¹ En entrevista realizada a Juez de lo laboral en El Salvador, señala que en muchos casos, luego de haber seguido todo un procedimiento de demanda de violación a derechos laborales a los trabajadores de zonas industriales, al final del proceso, no existe una aplicación de responsabilidades, debido a lo difícil de ubicar a los propietarios y representantes legales de la empresa maquiladora. Entrevista realizada el 9 de mayo de 2008.

En el caso particular de la negociación del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica, las partes incorporaron un capítulo exclusivo para definir y abordar el tema laboral, dejando claramente definido en el Capítulo 16, las disposiciones relativas a los asuntos laborales y la definición del procedimiento a seguir en caso de controversias comerciales y/o laborales, es así; como en el Artículo 16.1: Declaración de Compromisos Compartidos, queda establecido en el numeral primero que “Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT). Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo 16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación.” y reiteran el numeral 2 que “Las Partes afirman pleno respeto por sus Constituciones. Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8, y procurará mejorar dichas normas en tal sentido”³², de tal manera que, desde lo suscrito en el tratado la obligación principal del capítulo laboral es que “las partes no dejarán de aplicar efectivamente su legislación laboral de una manera que afecte el comercio entre los países, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente. Esta es la única obligación sujeta de ser llevada a solución de controversias en caso de incumplimiento (Art. 16.2.1(a) CAFTA). Aparentemente estos apartados podrían reflejar un nivel de asimetría entre las partes contractuantes del Tratado comercial, sin embargo, en el fondo aparecen algunos elementos que es importantes analizarlos; al

³² Documento final del Tratado de Libre Comercio Estados Unidos- Centroamérica Pág. 16-1

observar los datos que aparecen en el cuadro No 1, elaborado para los fines de este estudio, se puede observar que mientras los países de la región Centroamericana han suscrito y ratificado la mayor cantidad de convenios internacionales relativos al trabajo de la OIT, Estados Unidos está pendiente de ratificar varios de ellos como los convenios 87 y 98 relativos a la libertad sindical y negociación colectiva; el convenio 29 que elimina el trabajo forzoso u obligatorio, los convenios 100 y 111 alusivos a la discriminación en materia de empleo y ocupación; y finalmente tampoco Estados Unidos ha ratificado el convenio 138 relativo a la abolición del trabajo infantil, en tal sentido ¿cómo podrían los Estados Centroamericanos exigirle la garantía y aplicación de las normativas internacionales que protege derechos de los trabajadores que resulten en el marco de las relaciones económicas y comerciales del TLC?, en cambio; los países de la región están comprometidos a su vigencia y aplicación; por otra parte ¿cómo podrán los marcos legales y normativos en materia laboral de los países de la región enfrentar la lógica de reproducción del capital global?

Otro factor fundamental en el análisis, es la dimensión jurídica y política que las partes le otorgaron al Tratado; en el Capítulo I Disposiciones Iniciales, y más puntualmente en el Artículo 1.3: Relación con Otros Tratados, numeral 1, se define que “Las Partes confirman los derechos y obligaciones vigentes entre ellas conforme al Acuerdo sobre la OMC y otros acuerdos de los que sean parte”, y en número 2, se especifica “ Para mayor certeza, nada en este Tratado impedirá a las Partes Centroamericanas mantener sus instrumentos jurídicos existentes de la integración centroamericana, adoptar nuevos instrumentos jurídicos de integración, o adoptar medidas para fortalecer y profundizar esos instrumentos, siempre y cuando esos instrumentos y medidas no sean inconsistentes con este Tratado”, esto significa que con el tratado se amarran muchos

aspectos que son fundamentales en el proceso de integración regional, los cuales deben estar condicionados a los términos pactados en el TLC.

Al revisar el Capítulo Laboral se observa que no existe norma alguna que considere las diferencias en tamaño y desarrollo entre los países firmantes. Por el contrario, en la declaración de compromisos adquiridos, (artículo 16.1) se dispone que en materia laboral las partes se regirán por su normativa interna (artículo 16.1.2).³³

Además de las asimetrías económicas las cuales resultan más que obvias, el derecho comparado entre los países firmantes, evidencia claramente las asimetrías existentes entre estos y, principalmente entre los países centroamericanos y los Estados Unidos.

Estas asimetrías las encontramos en la disimilitud de la normativa laboral que se aplica en los diferentes países en relación a seguridad social, en costos de producción y en la aplicación de subsidios por parte de los Estados Unidos.

Las regulaciones contenidas en el tratado, las asimetrías existentes lejos de haber sido consideradas, en procura de la protección y cumplimiento de los derechos laborales (tal y como se plantea en el presente estudio) son reconocidas expresamente, y no se implementan mecanismos de compensación que logren un equilibrio entre partes.

Finalmente podríamos afirmar que, formalmente las legislaciones laborales de los países de la región no sufrieron muchas modificaciones, en términos de cambios constitucionales o de sus Códigos de Trabajo, más bien el efecto vendrá dado por la inoperancia en que puede caer la aplicación de las normas laborales internas de los países, al resolver problemas de conflicto laboral, ya que como lo registra el Artículo 1.4: Alcance de las Obligaciones, Las Partes garantizarán la adopción de todas las

³³ El Dr. Alexander Godínez refiriéndose a esta norma, advierte que su frase primera que dice: “Las Partes afirman pleno respeto por sus Constituciones” pudo no haber sido necesaria incluirla. Señala este autor que esta afirmación “colocada después de que esas mismas Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT, de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en la Declaración de 1998, puede no ser gratuita.” y fundamenta tal afirmación al señalar que “aunque en la mayor parte de los países de la subregión, existe una correspondencia entre el texto constitucional y la Declaración de 1998, algunas dudas surgen de aquellas otras situaciones en las que, precisamente la literalidad o la interpretación del texto constitucional, se ha utilizado como excusa para no reconocer y proteger adecuadamente, un derecho fundamental de los trabajadores, como es el de la libertad sindical, que ya de por sí comprende el hecho de negociar colectivamente.” GODINEZ VARGAS Godínez, “El Capítulo Laboral del CAFTA y el Respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Tratado.”

medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de este Tratado, incluida su observancia por parte de los gobiernos estatales, salvo que este Tratado disponga otra cosa. Con lo que se ajusta a lo dispuesto en el tratado para resolver problemas laborales o controversias comerciales.

2.4.2- Incidencia práctica de los TLC en los derechos laborales.

En la XXI Cumbre Ordinaria de Presidentes Centroamericanos, celebrada en Granada, Nicaragua el 20 de junio de 2002³⁴, se dejaba sentada la posición de los mandatarios de la región, la importancia en primer plano de la integración económica y sus principales componentes (unión aduanera, comercio intrarregional, código aduanero, etc.); además, de fijar una posición conjunta y clara con relación a negociar el TLC con Estados Unidos y convertir este tema en una prioridad de la agenda comercial de la región; sin embargo, en el transcurso de las negociaciones cada país estableció sus propios mecanismos y sus propios puntos de agenda y negociación, de tal manera, que cada Estado de la región negoció sus propias cuotas comerciales, sus propias tasas de degradación arancelaria, sus propios plazos y tiempos de vigencia, etc., incluso en algunos países el debate generó puntos álgidos de discusión y de protesta (el caso de Costa Rica, es ejemplarizante en este punto, ya que se estableció un referéndum para su aprobación) . ¿Qué factores son los que dificultan a Centroamérica consolidar una posición única ante proyectos comerciales estratégicos como el CAFTA?

En el artículo 16.5 del Capítulo Laboral del TLC, las Partes reconocen “que la cooperación en material laboral “puede” jugar un papel muy importante...”, y para ello establecen un mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades, el cual se regula en el Anexo 16.5 del capítulo.

³⁴ Ver Documento: XXI Cumbre Ordinaria de Presidentes de C. A .,Granada, Nicaragua, 20 de Junio de 2002

Según lo dispuesto en esta última norma, el mecanismo de cooperación funcionará a través de la estructura institucional que el mismo tratado crea, compuesta por tres órganos: El Consejo de Asuntos Laborales, La unidad Ministerial por cada parte, que fungirá como “punto de contacto” y un comité nacional de creación opcional y de carácter consultivo.

El artículo 3 de este anexo contiene una lista de enumeración abierta sobre temas laborales en los que las partes realizarán actividades de cooperación, y el artículo 4 señala que las partes podrán cooperar en asuntos laborales a través de cualquier forma que consideren apropiada, y entre estas formas señala la realización de programas de asistencia técnica, el intercambio de delegaciones oficiales, el intercambio de información sobre estándares, regulaciones, procedimientos, conferencias, seminarios, talleres, reuniones y sesiones de capacitación y proyectos de investigación.

Sin embargo, se observa que a pesar de la importancia de este objetivo y de lo ambicioso que resulta el mecanismo de cooperación mutua que se ha regulado, el capítulo no prevé de qué modo se financiarán las actividades que se busca promover.

Recientemente, en un estudio realizado por la OIT³⁵ sobre la dimensión laboral en Centroamérica y República Dominicana, se señala que una de las prioridades que requieren atención en el área, es la existencia de necesidades presupuestarias y de personal de los Ministerios de Trabajo, y se dice que “ las limitaciones de índole financiera y de recursos humanos a las que se enfrentan los Ministerios de Trabajo constituyen un reto importante si se quiere mejorar el cumplimiento de las normas laborales. Esta opinión es compartida en buena medida por sindicatos y empleadores.

³⁵ LA DIMENSIÓN LABORAL en Centroamérica y la República Dominicana CONSTRUYENDO SOBRE EL PROGRESO: REFORZANDO EL CUMPLIMIENTO Y POTENCIANDO LAS CAPACIDADES. Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana Presentado a los Ministros de Comercio y de trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana Abril de 2005

Por supuesto, los presupuestos públicos de la región están sujetos a restricciones globales que repercuten en la mayoría de las funciones de Gobierno.”

En el mismo informe los expertos de la OIT, señalan que: “Asimismo, es evidente que los programas de asistencia técnica y de creación de capacidades en los países y en la región se verían potenciados por medio de un mejor marco estratégico y con la asignación de recursos adicionales para atender las prioridades señaladas en este informe.

Sería importante que el proceso iniciado por los Ministros de Trabajo y Previsión Social de la región incluyera un mecanismo permanente para garantizar el seguimiento y la coordinación.

Las disposiciones del tratado de libre comercio con los Estados Unidos también prevén un mecanismo de asistencia técnica y de cooperación que puede ser integrado con las acciones propuestas en este informe. Lo anterior es esencial para la implementación exitosa de las recomendaciones contenidas en este informe.”

No hay duda de que el mecanismo de asistencia técnica y de cooperación que regula el tratado es esencial para el desarrollo de los proyectos que en material laboral requiere la región, tal y como lo señala el informe citado, pero debe insistirse en que sin los recursos financieros necesarios, este mecanismo tendrá poca incidencia en esos proyectos de desarrollo. Por esta razón resulta fundamental preguntarse ¿Cómo serán financiadas las actividades de cooperación?

El tratado no establece financiamiento alguno. La única norma que se refiere a este aspecto es el artículo 20.17, que establece que en caso de incumplimiento de la legislación laboral o ambiental del tratado, la parte demandada puede ser condenada al pago de una “contribución”, monetaria la cual se utilizará en iniciativas laborales o ambientales. Sin embargo, hay que recordar que los casos de incumplimiento que

puedan ser sometidos a los procedimientos de solución de controversias que regula el capítulo 20, son de carácter restringido, y proceden únicamente cuando el incumplimiento de la legislación laboral del tratado, afecte el comercio entre las partes. Con esto queda claro que el financiamiento que se puede lograr por esta vía resulta totalmente incierto.

Por otro lado, el artículo 20.17 dispone que las contribuciones económicas impuestas a la parte demandada, serán utilizadas bajo la dirección de la Comisión de Libre Comercio, lo que deja sin injerencia alguna a los órganos laborales competentes de diseñar e implementar las actividades de cooperación, lo que a todas luces resulta contradictorio.

Por otro lado, también preocupa la ninguna o poca participación que se le da a las organizaciones de trabajadores. Sobre este aspecto llama la atención que el artículo 5 del anexo, dispone que las Partes a la hora de desarrollar las actividades de cooperación considerarán los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores, pero no se dispone de ningún procedimiento para tales efectos.

Si bien es cierto dentro de la estructura institucional se prevé la creación de un comité nacional de trabajo consultivo, el cual puede ser integrado por miembros de la sociedad civil, incluyendo representantes de organizaciones de trabajadores y empresarios, es evidente que el establecimiento de dicho órgano obedece a una decisión facultativa de cada Parte y no obligatoria, lo que implicaría que fácilmente se deje sin participación a los representantes de los trabajadores.

La estructura institucional creada por el tratado, se diferencia en mucho de la estructura tradicional que siguen los diferentes organismos de derechos laborales, la cual se base en la participación tripartita de Estado- Empresarios y Trabajadores. Puede decirse que la “innovación” no parece nada positiva.

Tampoco pueden las organizaciones de trabajadores tener acceso a los medios de solución de controversias que contiene el tratado, en caso de violación de la normativa laboral.

Sobre este punto, en un estudio realizado por Castro Méndez, señala que: “...el hecho de no abrir los procedimientos a las organizaciones sociales y civiles que participan activamente en la defensa y protección de los derechos de las personas, hace que el sistema sea poco transparente, poco confiable y no necesariamente permita el esclarecimiento de las supuestas violaciones a esos estándares. El tratamiento fue definitivamente diferente para los inversionistas, a quienes, a pesar de no ser parte del tratado (solo los países firmantes lo son), sí se le otorga el trato nacional, y con él, el derecho de demandar ante tribunales arbitrales a los países partes. Existe pues, un trato claramente discriminatorio procesalmente hablando³⁶”

Un aspecto relevante en el TLC es que se establece un marco de normas y principios adoptados en materia laboral el cual no debe constituir ni permitir la adopción de medidas que afecten el comercio entre las Partes. Este principio, que recoge la preocupación por las prácticas proteccionistas en las que incurren muchas veces los países desarrollados, al imponer obstáculos al comercio de países subdesarrollados mediante exigencias en el cumplimiento de estándares laborales, en el tratado de libre comercio tiene otras implicaciones.

En primer lugar, el tratado es claro en señalar que “Ninguna disposición de este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra parte.” (Artículo 16.2.1)

En segundo lugar, y pese a que el siguiente artículo (16.2.2) dispone que las “Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el

³⁶ El TLC desde la Perspectiva Laboral.

debilitamiento o reducción de la protección contemplada en la legislación laboral interna...”, la vaga redacción de esta norma resulta insuficiente para evitar prácticas laborales desleales entre partes, lo que puede implicar un problema de “damping social”.

Por otro lado, el artículo 16.6.7 establece que: “Ninguna Parte, por ningún asunto que surja en relación con lo dispuesto en este Capítulo, podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias salvo aquellos casos en que una parte deje de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de manera que afecte el comercio entre las partes. De conformidad con esto último, queda claro para efectos de tutelar derechos laborales que reconoce el tratado contra violaciones cometidas por las partes, estas violaciones deben afectar el comercio entre las partes.

Esta disposición resulta abiertamente peligrosa, y contraria a los objetivos que fundamenta a la OIT, como es el hecho de condicionar el acceso a los medios de solución de controversias que prevé el tratado, para conocer de casos violatorios de los derechos laborales, es vaciar de contenido de los derechos mismos. Con esto los derechos laborales quedan supeditados a los intereses comerciales, lo que en buena parte atenta contra el postulado fundador de la OIT que establece que el trabajo no es una mercancía.

Por otro lado, y como ya se señaló anteriormente, con el criterio que se citó del estudio de Castro Méndez, esta restricción también implica un trato discriminatorio en contra de las organizaciones laborales y civiles, a las que no se les permite tener acceso a los medios de solución de controversias, posibilidad que si la tiene los inversionistas en el capítulo de inversión, según lo dispone la sección de Solución de Controversias Inversionista- Estado (artículos 10.15 y 10.16)

En resumen, podemos afirmar que este principio, inspirado en el contenido del párrafo quinto de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales de 1998, que reconoce que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas, dentro del contexto del capítulo 16 del tratado se desfigura en cuanto a sus fines, y pasa a ser una medida proteccionista del comercio en detrimento de los derechos laborales, en perjuicio de los trabajadores y a favor del inversionista.

Esta última afirmación resulta más evidente si se toma en cuenta que, en caso de darse una condena por violación de la legislación laboral del tratado, la sanción económica recae sobre la Parte y no sobre la empresa o empresas infractora.

En el corto y mediano plazo, la incidencia del CAFTA en la evolución económica de la región, y más particularmente en las condiciones de los derechos laborales, dependerá en buena medida de la capacidad de cada uno de los países centroamericanos de diseñar y aplicar políticas destinadas a aprovechar las nuevas oportunidades de comercio e inversión en sectores económicos y sociales vulnerables, sobre todo en el fortalecimiento institucional del Sistema Regional, el cual fue y sigue siendo el gran ausente en la mesa de negociación y puesta en vigencia del Tratado Comercial.

CAPITULO III: LOS DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DEL PROCESO DE INTEGRACION REGIONAL CENTROAMERICANO.

3.1- Los derechos laborales al interior del derecho fundacional y derivado

Los procesos de integración regional nacen sobre la base de la constitución de instrumentos jurídicos, políticos y económicos que constituyen la fuente originaria y fundacional del sistema de integración, en donde los Estados nacionales trasladan ciertas competencias internas a entes con dimensión supranacional cuyas determinaciones cuentan con carácter vinculante, además, de un derecho derivado que emana del derecho originario y que regula aspectos más específicos del proceso de integración, al respecto la Dra. Araceli Mangas señala: “ la norma originaria se identifica sustancialmente con los Tratados constitutivos y las normas convencionales que los han modificado a lo largo del tiempo... mientras que “las normas derivadas se cualifican esencialmente por tratarse de un conjunto de modos de instrumentación jurídica con fundamento en la norma constitutiva”³⁷

El 14 de Octubre de 1951, en San Salvador en el marco de una extensa reunión de Ministros de relaciones exteriores de los países centroamericanos, se firmó la Carta de San Salvador, dando origen a la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), en este instrumento no se registra la relevancia de los derechos sociales, mucho menos de los derechos laborales, solamente aparece la conformación del Consejo Económico Centroamericano el cual tendrá a su cargo la planificación, coordinación y ejecución de la integración económica (artículo 17); adicionalmente a esto, no se establece la posibilidad que los ciudadanos de los Estados miembros puedan solicitar la aplicación de normativas jurídicas en otro país que no sea el de origen, esta potestad es únicamente adjudicada al Estado, así queda señalado en el artículo 14 literal “a”: la Corte de Justicia

³⁷ Instituciones y derecho de la Unión Europea, Araceli Mangas, pág. 334-335.

Centroamericana conocerá de los conflictos de orden jurídico que surjan entre los Estados Miembros y que estos convencionalmente le sometan.

En la década de los años 1960, el tema económico comienza a tener relevancia, esto en alguna medida vino impulsado por el auge que le impregnó el modelo desarrollista promovido por la CEPAL³⁸, y la necesidad de la integración de las economías de los países de la región, ya que en ese momento se había construido en la práctica transacciones comerciales significativas³⁹. Es precisamente en este contexto en donde aparece en la región un instrumento que es muy poco conocido, estudiado y analizado en el tema de integración regional centroamericana, y que contiene muchos elementos importantes en el tema social y más específicamente en el tema de los derechos de los trabajadores y de sus familias, el Convenio Multilateral de Seguridad Social, suscrito el 14 de octubre de 1967, firmado por los gobiernos de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá, en el primer artículo se señala aspectos muy interesantes “1.El presente Convenio tiene por objeto, dentro de las limitaciones establecidas en el mismo: a) Garantizar a los trabajadores, miembros de su familia y supervivientes, de cada Parte Contratante, la igualdad de trato en materia de derechos y obligaciones ante la legislación de seguridad social de toda otra Parte Contratante; y b) Respecto de las personas protegidas por la legislación de seguridad social de una Parte Contratante, i) Establecer el derecho a percibir las prestaciones en servicios, en especie y en dinero que le correspondan, durante su residencia o estadía en el territorio de otra Parte Contratante. ii) Establecer la conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, mediante la continuidad entre las afiliaciones a los regímenes de

³⁸ CEPAL, Comisión Económica para América Latina, planteo en los años de 1950-60 la tesis del desarrollismo, la cual consideraba, entre una de sus recomendaciones mas importantes que la integración económica es requisito fundamental del modelo de desarrollo.

³⁹ El entusiasmo integracionista produjo un impulso extraordinario del comercio intrarregional y del desarrollo industrial en las primeras décadas de tal manera que el comercio creció de \$32,7 millones en 1960 a \$300 millones en 1970, lo cual representó una tasa anual de crecimiento del 25% (SIECA 1982: 4; 1972: 6). El comercio intrarregional en Centroamérica, ha representado en las últimas años el espacio comercial más significativo de las relaciones económicas de los países de la región, así lo constata el crecimiento significativo del comercio, el cual aumentó de 671.2 millones de dólares en 1990 a 3,439.7 millones en 2004. (SIECA, 2005).

seguridad social de las Partes Contratantes. 2. Las disposiciones del presente Convenio no afectarán a las obligaciones derivadas de cualquier convenio adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por las Partes Contratantes”⁴⁰; en este primer apartado se reconoce los derechos de los trabajadores y de sus familias en cualquier Estado Miembro, de igual manera en el artículo 6, numeral 1 se sostiene que “Toda Parte Contratante concederá a los trabajadores de toda otra Parte Contratante, igual trato que a los nacionales en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya ratificado este Convenio”⁴¹. En cuanto a los mecanismos de aplicación de las normativas laborales, aunque no se trasciende al nivel regional, se establece en el artículo 8, el proceso de abordar tales situaciones “1) Será aplicable a los trabajadores la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio trabajen, aún cuando residan en el territorio de otra Parte Contratante o aunque el patrono o el domicilio de la empresa que los ocupe se encuentre en el territorio de otra Parte Contratante. 2) En el Reglamento de este Convenio podrá establecerse una regla distinta a la precedente, en los casos siguientes: a. Trabajadores que sean destinados temporalmente al territorio de otra Parte Contratante por la empresa que los ocupa normalmente; b. trabajadores cuyo lugar de trabajo no es fijo, tales como las de empresas de transportes internacionales, vendedores o agentes viajeros, etc.; c. trabajadores que ejerzan su actividad en una empresa o explotación atravesada por una frontera común a Partes Contratantes. 3) El Reglamento citado establecerá los requisitos, limitaciones y demás reglas necesarias para aplicar las disposiciones anteriores”.

En diciembre de 1991, es suscrito por los gobiernos de la región el Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), el cual establece un cuerpo normativo que posee carácter fundacional y jerarquía especial,

⁴⁰ Convenio Multilateral de Seguridad Social, suscrito por los Estados centroamericanos el 14 de octubre de 1967

⁴¹ Ídem

así lo reafirma el artículo 35 “el Protocolo prevalece sobre cualquier Convenio, Acuerdo o Protocolo suscrito sobre las materias relacionadas con la Integración Centroamericana entre los Estados miembros bilateral o multilateralmente”; de igual manera se define la institucionalidad del sistema de integración, por lo que se señala en el artículo 1 “el Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), integrado por los Estados Miembros originales de ODECA y por Panamá, que se incorpora como Estado Miembro, estableciendo como uno de los propósitos fundamentales lograr un sistema regional de bienestar y justicia económica y social para los pueblos centroamericanos” (artículo 3, “d”); de tal forma que, con la nueva institucionalidad emanada del Protocolo de Tegucigalpa, se plantea como uno de los principios mas importantes del SICA, la tutela, respeto y promoción de los Derechos Humanos (artículo 4. “a”), con lo que se abre la posibilidad de crear mecanismos e instituciones que actúen a nivel regional por los derechos de las personas de los diferentes países. Otro componente importante de éste instrumento regional, es el hecho que se crean órganos e instituciones que velen por el proceso de integración, adjudicándoles competencias y responsabilidades específicas, para el caso, se constituye la Reunión de Presidentes como la instancia suprema del sistema, con la potestad de impulsar procesos encaminados a la armonización de políticas regionales, en el artículo 15 “b” se establece como una de sus funciones más importantes, esto abre la posibilidad de construir entes y políticas supranacionales que trasciendan las relaciones intergubernamentales entre los Estados Miembros. Además, se crean otras estructuras regionales importantes como el Consejo de Ministros, de acuerdo al artículo 16 estará integrado por los Ministros del Ramo y, en caso extraordinario, por los Viceministros debidamente facultado, en éste mismo apartado se señala que corresponde al Consejo de Ministros dar el seguimiento que asegure la ejecución eficiente de las decisiones adoptadas por la reunión de presidentes en lo que

conciene a su ramo y preparar los temas que pueden ser objeto de la mencionada reunión. Por la naturaleza de los temas a tratar, los ministros podrán celebrar reuniones intersectoriales⁴². Finalmente, se constituye y reiteran en el artículo 12 del Protocolo de Tegucigalpa órganos fundamentales en la constitución del SICA, se establece el Parlamento Centroamericano (PARLACEN), como la instancia de planteamiento, análisis y recomendación, cuyas funciones y atribuciones son las que establecen su tratado constitutivo y protocolos vigentes; además, la Corte Centroamericana de Justicia, que garantizará el respeto del derecho, en la interpretación y ejecución del presente Protocolo y sus instrumentos complementarios o actos derivados del mismo. La integración, funcionamiento y atribuciones de la Corte Centroamericana de Justicia deberán regularse en el Estatuto de la misma⁴³, el cual deberá ser negociado y suscrito por los Estados Miembros dentro de los noventa días posteriores a la entrada en vigor del presente Protocolo, de igual forma se establece la constitución del Comité Consultivo, el cual estará integrado por los sectores empresarial, laboral, académico y otras principales fuerzas vivas del Istmo Centroamericano, representativas de los sectores económicos, sociales y culturales, comprometidos con el esfuerzo de integración Ístmica⁴⁴, el cual será encargado del asesoramiento del Sistema de integración, y por ende puede ser un componente básico en impulsar el proceso de armonización de la legislación laboral.

Al interior del Protocolo de Tegucigalpa, queda establecida la creación del Subsistema de Integración Económica, (Protocolo de Guatemala, 1993) y del Subsistema de Integración Social (Protocolo de San Salvador, 1995), los cuales se establecen como instrumentos derivados del derecho fundacional del Sistema de Integración Regional. Al

⁴² Ver Protocolo de Tegucigalpa, pág. 64-66, Tomado de Libro de Centroamérica.

⁴³ De acuerdo al Estatuto de la Corte Centroamericana de Justicia, en el artículo 1 segundo párrafo, señala: La Corte Centroamericana de Justicia es el Órgano Judicial y permanente del Sistema de la Integración Centroamericana, cuya jurisdicción y competencia regionales son de carácter obligatorio para los Estados.

⁴⁴ Protocolo de Tegucigalpa, Pág., 68

realizar un análisis del Protocolo de Guatemala, en lo concerniente a lo establecido en materia de derecho laboral, encontramos algunos componentes que pueden generar la posibilidad de armonizar políticas de legislación laboral, así encontramos en la Sección Cuarta: Libre movilidad de los factores productivos, en el artículo 18 : “ Los Estados Parte convienen en procurar la libre movilidad de la mano de obra y del capital en la región, mediante la aprobación de las políticas necesarias para lograr este propósito”⁴⁵, definiendo en el artículo 31 de manera más puntual, la necesidad de armonizar sus legislaciones para el libre ejercicio de las profesiones universitarias en cualquier país de la región⁴⁶; finalmente se registra en el artículo 37 de dicho protocolo, los órganos e instituciones que funcionaran en el subsistema económico, apareciendo en el numeral 2 literal “b” el Consejo Intersectorial de Ministros de Integración Económica; cada Consejo Sectorial dará tratamiento a los temas específicos que correspondan de conformidad a su competencia, con el objeto de coordinar y armonizar sectorialmente sus acciones y fortalecer a su vez el proceso de integración económica⁴⁷; señalar que está establecido el Consejo Centroamericano de Ministros de Trabajo, sin embargo la mayor cantidad de sus funciones son en el ámbito intergubernamental.

De igual forma en 1995, se suscribe el Tratado de Integración Social conocido como Protocolo de San Salvador, estableciendo en el artículo 1: “Los Estados Partes se comprometen a alcanzar de manera voluntaria, gradual, complementaria y progresiva, la integración social centroamericana, con el fin de promover mayores oportunidades y una mejor calidad de vida y de trabajo a la población centroamericana, asegurando su participación plena en los beneficios del desarrollo sostenible”⁴⁸.

Entre los aspectos más importantes del Protocolo de San Salvador vinculados al tema de investigación, se encuentran, en primer lugar en el artículo 8 literal “c”, en donde se

⁴⁵ Artículo 18 del Protocolo de Guatemala, tomado de Libro de Centroamérica, pág. 6

⁴⁶ Ídem, pág. 10

⁴⁷ Ídem, pág. 13

⁴⁸ Artículo 1 del Protocolo de San Salvador, Pág. 2

le da a este subsistema la competencia de propiciar la armonización gradual y progresiva de sus políticas sociales, con el objeto de establecer las bases de la comunidad del Istmo Centroamericano, y en segundo lugar, la creación del Consejo de la Integración Social (artículo 9, literal “a”) y el Comité Consultivo de Integración Social el cual estará conformado por los diversos sectores, representativos de la región comprometidos con el esfuerzo de la integración social centroamericana (artículo 9 numeral 4). Posteriormente a la suscripción de instrumentos de derecho fundacional y derivado al interior de la Integración Centroamericana, han aparecido algunos aspectos relevantes en Declaraciones de los Presidentes de la Región, encaminados a abordar temas relativos al mejoramiento de los derechos laborales, sin embargo han tenido muy poco avance, sobre todo por la poca funcionalidad de la estructura institucional del SICA y el poco acervo de derecho comunitario.

En los diferentes instrumentos tanto fundacionales como derivados del proceso de integración regional, los derechos laborales no constituyen un factor importante, de tal forma que aparecen registrados dentro de definiciones generales como los derechos humanos o derechos sociales; en otros casos aparecen vinculados al tema del desarrollo y mejoramiento de las condiciones económicas y de productividad, es decir, que para lograr mejores niveles de crecimiento económico, es fundamental el mejoramiento de los derechos de los trabajadores, lo que implica la no existencia de una visión prioritaria de estos.

3.2- Dimensión comunitaria e Intergubernamental de los Derechos Laborales en Centroamérica.

En los procesos de integración regional, se establecen distintos mecanismos y factores que caracterizan las relaciones entre los Estados miembros, unos orientados hacia el establecimiento de estructuras comunitarias y supranacionales, es decir con el carácter

vinculante para los países miembros del sistema de integración (pilar comunitario), y otro, en el cual se establecen mecanismos de asistencia, cooperación de carácter Intergubernamental (pilar gubernamental). En el primer ámbito, se determinan y establecen políticas de derecho comunitario, en donde los Estados trasladan ciertas competencias del Estado nacional o un ente de carácter supranacional; en cambio en el segundo pilar las relaciones entre los Estados son más de índole de cooperación y asistencia entre las diferentes instituciones de los países, sobre todo en los ámbitos judicial y policial.

Es importante hacer notar, que al interior de los marcos constitucionales de los distintos países de la región, aparecen artículos que abren la posibilidad de la elaboración de derecho fundacional y comunitario, art. 89 de la constitución política de El Salvador, artículo 150 de la constitución de Guatemala, artículo 7 y 121 de la constitución de Costa Rica, la Constitución hondureña no es muy expresa en cuanto a la Integración Centroamericana, el Preámbulo contiene una referencia a “la fe puesta en la restauración de la Unión Centroamericana”, además no contiene normas expresas sobre la creación de órganos comunitarios.

En la constitución política de Nicaragua en el Título I: Principios Fundamentales, artículo 5 parte final: “privilegia la integración regional y propugna por la reconstrucción de la Gran Patria Centroamericana”, artículo 9: se reconoce la defensa de la Unidad Centroamericana y los esfuerzos para “lograr la integración política y económica y la cooperación en América Central, así como los esfuerzos por establecer y preservar la paz en la región”.

En cuanto a la existencia de los derechos sociales, y más específicamente de los derechos laborales al interior del derecho fundacional y derivado que sustentan la integración regional centroamericana, se puede analizar tomando como base tanto el

Protocolo de Tegucigalpa, como los distintos instrumentos derivados de éste, que dichos derechos no aparecen contenidos de manera claramente implícita, mucho menos apartados o artículos en donde se exprese con precisión el procedimiento para garantizarlos y protegerlos; de tal manera que aparecen registrados de forma general y amplia en el contenido del derecho comunitario; para el caso en el Protocolo de Tegucigalpa en el artículo 3: Objetivos, se puede deducir de algunos numerales el tema de garantía y protección de los derechos laborales, al final de literal “a” de dicho artículo se señala “... el irrestricto respeto a los Derechos Humanos”, o lo contenido en los literales “c” impulsar un régimen amplio de libertad que asegure el desarrollo pleno y armonioso del individuo y de la sociedad en su conjunto, y “d” Lograr un sistema regional de bienestar y justicia económica y social para los pueblos centroamericanos⁴⁹. Es precisamente en este contexto en donde surgen algunas preguntas importantes, ¿A qué se debe que en la región Centroamericana, a pesar de existir la posibilidad de impulsar y crear políticas comunitarias en el ámbito de los derechos laborales se haya avanzado muy poco? ¿Por qué existe un escaso acervo comunitario en el tema laboral?, al analizar algunas prácticas de los Estados en el área de la legislación laboral, se puede constatar que la mayoría de estos le han apostado sobre todo a una concepción de tipo nacional, en donde los derechos laborales son concebidos como un tema de legislación interna, justificado sobre el hecho que cada país tiene sus propias características y contexto de desarrollo económico-productivo y laboral específico, y por lo tanto no es posible establecer mecanismos de armonización de políticas comunitarias en el ámbito laboral; este componente entra en contradicción con el hecho que las distintas estructuras y contenidos de las legislaciones constitucionales y laborales de los países de la región guardan mucha similitud, lo que podría facilitar en alguna medida, la elaboración de políticas comunitarias en Centroamérica. Esta falta de una política

⁴⁹ Ver Protocolo de Tegucigalpa, Pág. 1, artículo 3.

comunitaria, es lo que ha llevado a que la región se presente ante la lógica de apertura y liberalización de la economía mundial, de una manera muy débil⁵⁰.

Ante esta falta de voluntad política de los Estados de los países de la región de establecer políticas laborales comunitarias, es que ha tomado mayor coordinación las relaciones intergubernamentales entre algunas instituciones o Ministerios específicos de cada país, esto sobre todo motivado por ciertas coyunturas en donde han tenido que establecer coordinación interestatal en aspectos y temas específicos. Podríamos afirmar que la instancia que coordina este proceso es el Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica, que sustentados en el artículo 16 del Protocolo de Tegucigalpa, les corresponde dar seguimiento que asegure la ejecución eficiente de las decisiones adoptadas por la reunión de presidentes en lo que concierne a su ramo y preparar los temas que pueden ser objeto de la mencionada reunión; como se puede observar, básicamente se le adjudica un rol ejecutor de las decisiones presidenciales, en tal sentido, esta instancia ha tenido muy poco protagonismo en el tema de legislación laboral y comunitaria, generando principalmente algunos pronunciamientos o elaboración de informes acerca de la situación de derechos laborales; en esta dirección encontramos el Informe La Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana (conocido como Libro Blanco), elaborado por los Viceministros de Comercio y Trabajo de los países de la región, este documento fue, básicamente motivado por los hallazgos encontrados por un estudio realizado por la OIT en el año 2003, bajo el titulo “ Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana” en donde se observaron incumplimientos en ciertas garantías establecidas por las constituciones y la legislación laboral de los países de la

⁵⁰ Así quedó constatado con la negociación del Tratado de Libre Comercio entre los países de la región con Estados Unidos, en donde cada país negoció por aparte y de manera individual algunas garantías de respeto a los derechos y legislación laboral.

región⁵¹, lo que motivó a los Ministros de Trabajo de la región, a elaborar la declaración conjunta en la cual instaban a sus Viceministros a formar un grupo de trabajo y a emitir un informe con recomendaciones orientadas a mejorar la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales, y a fortalecer las entidades laborales en la región, como resultado de este proceso se elabora el “Libro Blanco”; en este documento cada uno de los países hace un diagnóstico de la situación laboral de su respectivo país en diferentes áreas y temáticas con lo que se identificaron retos y recomendaciones sobre todo en las siguientes áreas prioritarias: Legislación laboral y su aplicación, Necesidades presupuestarias y de personal de los Ministerios de Trabajo, Fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral, Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo, Peores formas de trabajo infantil, Fomento de una cultura de cumplimiento, un rasgo fundamental de este estudio es que se realiza a nivel nacional, de donde se establecen algunos mecanismos de asistencia y colaboración entre los Ministerios de Trabajo del Istmo.

Un componente que es fundamental y que permitiría impulsar procesos de política laboral comunitaria en Centroamérica, es la existencia de la Corte Centroamericana de Justicia, ya que como ente comunitario y poderes supranacionales, desempeñaría el papel de garante de la aplicabilidad de la legislación laboral comunitaria de la región.

3.3- Análisis comparativo de las condiciones de la legislación laboral entre Centroamérica y la Unión Europea.

Al realizar un análisis comparativo entre las condiciones de la legislación laboral entre Centroamérica y la Unión Europea, es que en esta última, existe un desarrollo sólido del derecho comunitario, ya que se ha creado la configuración de un marco institucional y

⁵¹ documento “Principios y derecho fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2003.

normativo concebido para respetar los debidos equilibrios nacionales y capaz de actuar con eficiencia a nivel supranacional, el largo proceso de integración europeo ha generado una organización permanente, dotada de órganos especiales que en determinadas materias pueden adoptar y ejecutar actos obligatorios para los Estados y los particulares, es así, que cada órgano representa un principio diferente de acuerdo a la naturaleza de los intereses existentes. En el ámbito comunitario europeo encontramos las siguientes instituciones comunitarias : Los estatales (Consejo de Ministros) Los comunes (Comisión Europea), Los democráticos (Parlamento Europeo), El imperio de la ley (Tribunal de Justicia), de esta manera las funciones y competencias en materia legislativa, ejecutiva, de control político y de control jurisdiccional se encuentran repartidas ampliamente entre los distintos órganos previstos en los Tratados fundacionales y sus sucesivas modificaciones en el tiempo, de forma que su ejercicio implique una actuación coordinada entre ellos con el fin de tratar concertadamente las cuestiones de interés común.

En el caso del proceso de Integración Centroamericano, aunque existe toda una estructura del sistema, con el establecimiento de órganos e instituciones que poseen funciones específicas, la mayoría de ellas carecen del carácter vinculante que proporciona el derecho comunitario y fundacional, de tal manera que solo las decisiones de la Corte Centroamericana de Justicia son de obligatorio cumplimiento, sin embargo, a la fecha sólo tres Estados la han ratificado, esto ha llevado a que las diversas instancias con que cuenta el SICA, cumplan un rol de ejecutoras y de seguimiento de las decisiones que la reunión de presidentes señale.

En la Unión Europea el reconocimiento de los derechos sociales y particularmente los laborales, aparecen registrados tanto en el derecho fundacional como derivado, en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en el Título III: se establece la libre

circulación de personas, servicios y capitales (artículos 39-42), en el Título VIII se señalan los rasgos fundamentales de las políticas de Empleo (artículos 125-130); de igual manera con el Tratado de Ámsterdam se instauran nuevas disposiciones relacionadas con los derechos humanos, contempladas en su adhesión a los derechos sociales fundamentales tal y como se definen en la Carta Social Europea firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, reforzando con ello la base para la actuación de la Unión Europea en ese ámbito, como en la política exterior y de seguridad común. De conformidad con el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), entre los objetivos de la Unión se encuentran "reforzar la protección de los derechos e intereses de los nacionales de sus Estados miembros", "promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo", y "mantener y desarrollar la Unión como un espacio de libertad, seguridad y justicia, en el que esté garantizada la libre circulación de las personas". En el apartado 1 de su artículo 6 el Tratado declara también que la Unión Europea "se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros". De acuerdo con esa misma disposición, la Unión está obligada a "respetar los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, además tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario". Tras la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el apartado 2 del artículo 6 del TUE se supedita a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia para la aplicación del derecho comunitario, que de acuerdo al artículo 164 del Tratado de la Comunidad Europea, el Tribunal de Justicia tiene la siguiente función: "Garantizar el

respeto del derecho en la interpretación y aplicación del presente tratado”. Es precisamente este ordenamiento constitutivo y derivado lo que le permite a la Unión Europea establecer una política comunitaria que cuenta con todo un marco institucional y normativo que vigila y garantiza su aplicación.

En el SICA, no aparecen claramente definidos en los instrumentos regionales los derechos laborales, solamente se hacen menciones generales de derechos sociales y de la libre movilidad de los factores económicos, esto ha llevado a dificultar el establecimiento de políticas regionales en tal sentido.

Un aspecto que es fundamental en el SICA, es la dimensión supranacional que tiene la Corte Centroamericana de Justicia, que en materia de elaboración y aplicación de una política Comunitaria de derecho laboral, desempeñaría dentro del sistema un papel rector en la aplicación de las normativas regionales, las cuales serían de obligatorio cumplimiento; esto implicaría la armonización de las legislaciones laborales de los Estados miembros con el derecho comunitario. En la actualidad, existe un pleno divorcio entre la aplicabilidad del derecho laboral interno con las disposiciones del derecho comunitario, en donde los jueces de lo laboral de cada país desconocen la estructura y de dicho derecho⁵².

Adicionalmente, existen en la Unión Europea otras instituciones que en alguna medida generan mecanismos de protección a los derechos laborales, como el Comité Económico y Social cuya función es de carácter consultiva ante la Comisión Europea, el Consejo de la Unión Europea y el Parlamento Europeo. Los dictámenes son elaborados por diversos representantes cualificados en los diferentes sectores. El Defensor del Pueblo, que es un órgano unipersonal que defiende derechos de todos los ciudadanos de la Unión Europea ante la Administración europea.

⁵² En entrevista realizada a dos jueces de lo Laboral en El Salvador, ninguno de ellos estuvo a favor del establecimiento de un derecho laboral comunitario, bajo el argumento que esto dificultaría mas la aplicación de la ley laboral, además de que cada país tiene su propia realidad jurídica y laboral. Entrevista realizada el 12 de mayo de 2008

En el Sistema de Integración Centroamericano, existen instituciones importantes que pueden desempeñar un papel fundamental en la garantía y aplicación del derecho laboral comunitario, como el Comité Consultivo del SICA, el Consejo de Ministros, sobre todo en el ramo de Trabajo, el Parlamento Centroamericano, solamente habría que dotarles de competencias supranacionales y vinculantes.

3.4- Los derechos laborales en el SICA. Instituciones especializadas de protección y aplicación de los derechos laborales en la región Centroamericana

Con el establecimiento del SICA en 1991, se crea toda una estructura institucional de la región, con la que se busca darle funcionamiento y operatividad al sistema; en el artículo 10 se establece que “los Órganos e Instituciones del Sistema de la Integración Centroamericana deberán contribuir a la efectiva observancia y ejecución de los propósitos y principios de este Protocolo. Esta obligación es imperativa y primaria en sus ordenamientos complementarios o derivados, en los cuales deberán garantizar siempre la publicidad de sus resoluciones y el procedimiento abierto al acceso de las personas según la naturaleza de cada Órgano o Institución y de los asuntos a tratar”, de acuerdo al contenido de este artículo, el Protocolo delega a las distintas instituciones del sistema un carácter muy importante en términos de desarrollar e implementar políticas de tipo comunitario y de derecho complementario o derivado.

En éste contexto institucional, en el cual está estructurado el Sistema de la Integración Centroamericano, ¿Cuales son o pueden ser las principales instituciones u órganos del Sistema encargados de garantizar, promover, defender y aplicar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la región?, ¿Existe la institucionalidad y las normativas comunitarias o intergubernamentales en la región exclusivas al derecho laboral?

Con base a la estructura institucional del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), podemos encontrar las siguientes instituciones que de manera directa o indirecta pueden garantizar la protección y aplicación de los derechos laborales, por medio de las funciones claramente expresas en el derecho fundacional o derivado, o a través, de la promoción y elaboración de normas comunitarias o de relaciones intergubernamentales, la Reunión de Presidentes, con su función de armonizar las políticas entre los Estados; el Consejo de Ministros, en particular, el Consejo de Ministros de Trabajo de la región, ya que corresponde a ésta instancia dar el seguimiento que asegure la ejecución eficiente de las decisiones adoptadas por la Reunión de Presidentes, en lo que concierne a su ramo y preparar los temas que pueden ser objeto de la mencionada reunión, (art. 16 PT); la Corte Centroamericana de Justicia, constituida como el único órgano regional con carácter de supranacionalidad, lo que implica que sus resoluciones son vinculantes para los Estados o entes a los que va dirigido⁵³; el papel de éste órgano regional es fundamental en la tutela y protección de los derechos laborales, ya que constituye como ente rector en la análisis, resolución y aplicación de las normativas del derecho comunitario de la región; otra institución importante en este sentido, es el Comité Consultivo del SICA (CC-SICA), que aunque sus resoluciones no son vinculantes, es el espacio dentro del sistema, en donde se abre la participación la sociedad civil y de los principales sectores organizados de la región Centroamericana, de acuerdo al artículo 12, ultimo párrafo, del Protocolo de Tegucigalpa: “El Comité Consultivo estará integrado por los sectores empresariales, laboral, académico y otras principales fuerzas vivas del istmo Centroamericano representativas de los sectores económicos, sociales y culturales, comprometidos con el

⁵³ La Corte Centroamericana de Justicia es el Órgano Judicial principal y permanente del "Sistema de la Integración Centroamericana", cuya jurisdicción y competencia regionales son de carácter obligatorio para los Estados, (artículo 1 del Estatuto de la Corte Centroamericana de Justicia suscrita el 10 de diciembre de 1992.

esfuerzo de integración ístmica. Este Comité tendrá como función asesorar a la Secretaría General sobre la política de la organización en el desarrollo de los programas que lleva a cabo”⁵⁴.

Finalmente, podríamos mencionar a la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA) y a la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA), las cuales dentro de sus instrumentos constitutivos tienen ciertas competencias en materia de garantía y protección de derechos laborales.

Existen a nivel regional, otros esfuerzos encaminados a la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que aunque no están dentro de la institucionalidad del SICA, cuentan con gran reconocimiento y presencia en los distintos países del istmo, es el caso de la Reunión de Procuradores o Defensores de los Derechos Humanos, que en múltiples ocasiones se han pronunciado en pro de la defensa de los derechos sociales, entre ellos los derechos laborales; la Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana de la OIT con sede en Costa Rica⁵⁵, la cual permanentemente monitorea la situación en que se encuentran los derechos laborales en la región, sobre todo a través de estudios y medición de indicadores acerca de la situación de los convenios internacionales del trabajo de la OIT, suscritos y ratificados por los países, señalando a los que Estados que sistemáticamente violan derechos laborales.

3.5- Definición de una política comunitaria en materia de derecho laboral en Centroamérica

En primer lugar es importante definir en que consiste una política comunitaria y el papel que desempeñan tanto el derecho comunitario como las instituciones regionales que las

⁵⁴ Actualmente forman parte del Comité Consultivo del SICA, la Federación de Trabajadores de Centroamérica, compuesta por las diferentes organizaciones laborales y sindicales de los distintos países de la región.

⁵⁵ Ver <http://www.oit.org.cr>

elaboran e implementan. Una política comunitaria, es la definición de estrategias a largo plazo que han sido determinadas por una comunidad de Estados, como referentes normativos e institucionales en aras de crear un espacio común, para que los diferentes actores que participan en la vida regional, tengan las mismas condiciones de acceso a los derechos fundamentales, propios de un sistema comunitario. Un aspecto importante del derecho comunitario, es que no es entendido como un mero agregado de normas de los distintos Estados miembros, sino más bien, como un ordenamiento jurídico que define las determinaciones y acciones comunitarias⁵⁶. Es importante definir las características más relevantes del derecho comunitario, en primer lugar las fuentes propias o derecho fundacional, para la Profesora Araceli Mangas Martín, “el punto de partida de la existencia del ordenamiento jurídico comunitario son los Tratados constitutivos y los actos de las instituciones que producen la atribución de competencias internas a favor de la comunidad”⁵⁷; en segundo lugar, Órganos de producción normativa también propios, sujetos a procedimientos y esquemas de relaciones reglamentados, con carácter de cumplimiento vinculante a los Estados miembros y tercero, la existencia de un sistema judicial de garantía de su aplicación e interpretación uniforme⁵⁸.

Una vez planteados los aspectos normativos y conceptuales necesarios para la definición de política de armonización de las legislaciones laborales de los países de la región, se procederá al abordaje de la misma, a la luz de dichos fundamentos.

Con la suscripción y ratificación del Protocolo de Tegucigalpa en 1991, se establece el nuevo marco de derecho fundacional de la Integración Centroamericana, de tal manera que en dicho Protocolo está contenido el ordenamiento jurídico e institucional del

⁵⁶ Al respecto se puede analizar el interesante estudio realizado por la Dra. Araceli Mangas y Diego Liñan Nogueras: *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*, Editorial Tecnos, Madrid ,5ª ed., 2005.

⁵⁷ Araceli Mangas Martín, “La comunidad Europea y su patrimonio jurídico”, Seminario de Derecho Comunitario, Corte Centroamericana de Justicia, Managua, 24 de noviembre de 1997, pág. 3

⁵⁸ Isaac Guy, *Manual de derecho comunitario general*, 2ª edición, Ariel, Barcelona, 1991, pág. 111

Sistema de Integración Regional, estableciendo la naturaleza, propósitos, principios y fines (artículo 1 al 4 PT) , la estructura institucional (artículo 8 al 12 PT), las diferentes funciones de los Órganos e instituciones del Sistema (artículo 13 al 28 PT) y las disposiciones generales (artículo de 29 al 38 PT); además de señalar las disposiciones normativas para el surgimiento de otros Subsistemas dentro de la Integración, como el Subsistema Económico y el Subsistema Social. ¿Cuáles son los principales contenidos de derecho comunitario contemplados en el Protocolo de Tegucigalpa? ¿Tienen estos contenidos comunitarios el carácter de supranacionalidad?, con relación a los derechos sociales y laborales ¿Existe la posibilidad de establecer políticas comunitarias, que cuenten con respaldo del derecho comunitario e institucional, que le de y garantice operatividad?

Al revisar los principales contenidos del Protocolo de Tegucigalpa, no se encuentra de manera expresa el carácter comunitario de las normas que lo constituyen, ya que no queda claramente definido la obligatoriedad del cumplimiento por parte de los Estados miembros, más bien se delega en el artículo 4 “h” a la buena fe de los Estados en el cumplimiento de sus obligaciones absteniéndose de establecer, convenir o adoptar medida alguna que sea contraria a las disposiciones de este instrumento o que obstaculice el cumplimiento de los principios fundamentales del Sistema de la Integración Centroamericana o la consecución de sus objetivos⁵⁹; los únicos dos componentes que cuentan con algún grado de obligatoriedad es el relativo a las decisiones de la Corte Centroamericana de Justicia que de acuerdo a su Estatuto establece en el artículo 3 que “ La Corte tendrá competencia y jurisdicción propias, con potestad para juzgar a petición de parte y resolver con autoridad de cosa juzgada, y su doctrina tendrá efectos vinculantes para todos los Estados, órganos y organizaciones que formen parte o participen en el "Sistema de la Integración Centroamericana", y para

⁵⁹ Protocolo de Tegucigalpa, artículo 4, literal “h”, pág. 3

sujetos de derecho privado”⁶⁰ y las del Consejo de Ministros, que de acuerdo al artículo 22 del Protocolo de Tegucigalpa establece “ sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10, las decisiones de los Consejos serán de obligatorio cumplimiento...”, sin embargo en el mismo artículo señala “...solo podrán oponerse a su ejecución disposiciones de carácter legal. En tal caso, el Consejo, previo los estudios técnicos pertinentes, analizará de nuevo el asunto y acomodará la decisión, en su caso, al respectivo ordenamiento legal. No obstante, tales decisiones podrán ser ejecutadas por los Estados miembros que no las hubieren objetado”⁶¹. Con base a lo anterior, es importante señalar que para la elaboración de políticas comunitarias, en éste caso de derecho laboral, es preciso la existencia de un marco fundacional y comunitario que contenga claramente definido el ámbito de poderes supranacionales, que genere efectos vinculantes y de obligatorio cumplimiento; de lo anterior se plantea la necesidad de reformar los tratados constitutivos de la Integración regional, que den mayores competencias a los órganos e instituciones del sistema.

Otro aspecto fundamental es el relativo a la definición de las funciones y obligaciones de los Órganos e Instituciones del Sistema, que les permita tener mayor protagonismo y relevancia en el abordaje y resolución de los asuntos comunitarios, que sin caer en una excesiva autonomía de sus funciones, establezcan las relaciones de complementariedad entre los diferentes órganos del sistema. Al analizar el derecho originario, se observa la viabilidad de tal propuesta, para el caso, En el artículo 1 del Protocolo de Tegucigalpa, se establece que los países de la región se constituyen en una comunidad económico-política, con lo que se crea el Sistema de la Integración Centroamericana, además de definir al Sistema como el marco Institucional de la Integración (art. 2), encaminado a lograr el propósito de reafirmar y consolidar la autodeterminación de Centroamérica en

⁶⁰ Estatuto Constitutivo de la Corte Centroamericana de Justicia, Pág. 3

⁶¹ *Ibidem*, o. cit.

sus relaciones externas, mediante una estrategia única que fortalezca y amplíe la participación de la región, en su conjunto, en el ámbito internacional (el subrayado es nuestro); además de contar con toda una estructura institucional muy importante en los diferentes aspectos y áreas del sistema, sumado a esto un largo acervo comunitario, construido en la practica integracionista de la región. Esta estructura institucional, con que cuenta el sistema de integración, contemplada en el art.12 del Protocolo de Tegucigalpa, debe constituirse en la parte dinámica e integradora del proceso regional, ahora bien, es fundamental dotarla de mayores competencias y decisiones de carácter vinculante, esto necesariamente pasa por refundar el derecho fundacional del Sistema, que establezca nuevas funciones y sobre todo de decisiones de carácter supranacional a los distintos órganos e instituciones comunitarias. De tal forma que, con el actual marco normativo y jurídico con el que actúan las instituciones y órganos del sistema, muy poco se puede hacer en aras de construir normas y políticas comunes, para el caso el Consejo de Ministros de la Región debe no solamente ser un órgano ejecutor de las decisiones de la Reunión de Presidentes, si no sobre todo, debe poseer un carácter propositivo y de iniciativas de políticas de derecho comunitario, que junto con el Comité Ejecutivo, el Parlamento Centroamericano diseñen las políticas regionales del Sistema de Integración. Además debe fortalecerse el órgano parlamentario (PARLACEN), a través de delegarle mayores competencias y decisiones comunitarias, con el fin de convertirlo en la instancia de representación de la población del istmo.

Con el actual derecho fundacional y derivado existente en la región, se pueden impulsar algunas políticas comunitarias, para el caso, es una función de la Reunión de Presidentes el “Definir y dirigir la política centroamericana” y “armonizar las políticas exteriores de sus Estados” (artículo 15 del PT), existe un significativo trabajo intergubernamental entre distintas instancias de la región, hay mucho trabajo acumulado

de los distintos Consejos de Ministros en las diferentes áreas e intersectoriales, de tal forma que habría que darle la dimensión de política regional comunitaria, es precisamente en este factor, en donde se requeriría de modificaciones en el derecho fundacional, además de contar con la instancia de análisis y aplicación de las normas comunitarias, como es la Corte Centroamericana de Justicia. De tal manera que ello implicaría darle más funcionalidad al Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), que sea precisamente la institucionalidad del Sistema, con sus diversos órganos e instituciones las que coordinen la Política Comunitaria.

Finalmente, son tres componentes fundamentales que deben de existir en la región centroamericana para lograr impulsar una política de armonización de la legislación laboral en Centroamérica; primero, la redefinición de Tratados constitutivos y derivados que generen derecho comunitario con dimensión supranacional; segundo, la existencia de Órganos e Instituciones con funciones y decisiones con carácter vinculante, fundamentadas por supuesto en el derecho comunitario, esta estructura debe tener una concepción de interrelación y complementariedad con las demás instancias del sistema, en donde se vinculen por medio directivas, reglamentos o dictámenes, propios de las normas comunitarias, las acciones de los entes internos de cada uno de los Estados miembros, de tal manera que exista una relación armónica de implementación de lo comunitario a lo nacional y viceversa, para el caso, respecto a la creación de la política de armonización de las legislaciones laborales, el Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica, el Comité Consultivo del SICA, la Corte Centroamericana de Justicia, son los entes rectores de generar y conducir dicho proceso, por supuesto que ello implica dotarles de funciones y decisiones vinculantes y supranacionales; y en tercer lugar, un sistema judicial que de garantía a la interpretación y aplicación uniforme de

las normas comunitarias, que sean de inmediata y directa aplicación a todos los miembros de la región Centroamericana .

En este sentido, la Corte Centroamericana de Justicia, se convierte en un componente fundamental en el impulso, diseño, creación y aplicación de una política laboral en la región, ya que como ente comunitario que posee poderes supranacionales, sería la instancia rectora en la conducción de dicha política regional, estableciendo todo el marco normativo de legislación regional y fundamentalmente la estructura de su aplicación en las relaciones laborales concretas de los distintos países.

.

.

IV- CONCLUSIONES

- 4.1- Uno de los rasgos que sobresalen en la legislación laboral de los países de Centroamérica es su excesivo localismo, es decir una visión demasiado interna y nacional de construcción y aplicación de la norma laboral, desvinculada de los efectos que genera en la economía y en las relaciones laborales la nueva lógica de liberalización e internacionalización del capital. Esta situación se traduce incluso a nivel regional, en donde a pesar de las similitudes, de las legislaciones laborales vigentes en los distintos países, no ha sido posible la elaboración de una política comunitaria que proteja y garantice los derechos de los trabajadores.

Esto se ha traducido en un divorcio entre el establecimiento de la legislación laboral y su cumplimiento efectivo, además del debilitamiento de las instituciones y mecanismos nacionales que deben garantizarlos y protegerlos. Este hecho resulta más alarmante cuando la mayoría de los países de la región han ratificado los principales Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT.

- 4.2- Los procesos de integración deben ser instrumentos que contribuyan al desarrollo no sólo de los Estados que los conforman, sino también de la región a la que pertenecen, de tal manera que, deben consolidarse las competencias y las instituciones con carácter de supranacionalidad, encaminadas al establecimiento de derecho comunitario en los distintos ámbitos de la vida social y particular de los ciudadanos, en este sentido, al realizar un análisis de la estructura institucional del Sistema de Integración Centroamericano, es evidente observar la poca relevancia que en su interior

ha tenido a lo largo de la historia el tema del derecho laboral, tanto en el plano de normativa comunitaria (tratados, convenios, declaraciones, etc.), como en la operatividad práctica en pro de la defensa, garantía y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras centroamericanos. Incluso en la estructura organizativa de las instituciones del SICA, no aparece contemplada claramente la instancia regional encargada de analizar y elaborar políticas comunitarias relativas a los derechos de los trabajadores.

4.3- Los Estados Miembros del Sistema de Integración Regional Centroamericano deben contener un ordenamiento legal que oriente la política de integración del país, que delegue o transfiera ciertas competencias a organismos supranacionales permitiendo la aplicación directa del Derecho Comunitario y la primacía o prevalencia de sus normas frente al derecho nacional o interno, en el campo específico de los derechos laborales es de primordial importancia, el establecimiento de políticas regionales encaminadas a la armonización de la legislación laboral, sobre todo cuando los ordenamientos jurídicos contemplados en la Constitución Política y Códigos de Trabajo de cada uno de los países guarda mucha similitud tanto en su estructura como en su contenido, lo que facilitaría elevarlos a normativas comunitarias.

4.4- El establecimiento de una política comunitaria de armonización de la legislación laboral en Centroamérica, está íntimamente vinculado a un proceso de reforma y actualización del derecho fundacional y derivado de la Integración Regional, que genere el establecimiento de derecho comunitario

con características de supranacionalidad, capaz de impulsar la creación de un sistema de órganos e instituciones cuyas determinaciones tengan el carácter vinculante propio del derecho comunitario; además de darle vida al ente encargado de vigilar por el respeto y aplicación de tal derecho, la Corte Centroamericana de Justicia, que le permita hacer valer su competencia y jurisdicción propia, tal como lo señala el artículo 2 del Estatuto de su creación “con potestad para juzgar a petición de parte y resolver con autoridad de cosa juzgada, y su doctrina tendrá efectos vinculantes para todos los Estados, órganos y organizaciones que formen parte o participen en el "Sistema de la Integración Centroamericana", y para sujetos de derecho privado”. El establecimiento de la política de armonización de la legislación laboral, debe de involucrar las diferentes estructuras jurídicas, económicas , laborales y sociales de la región, que lleve a romper con la visión excesivamente nacional del derecho y de las normas del trabajo, esto implica el involucramiento de los tribunales de lo laboral, de las Cortes Supremas de Justicia de cada uno de los países, los cuales desconocen y por ende no aplican normativas que tienen fundamentos regionales; sobre todo cuando existe suficiente similitud de la legislación laboral de los distintos países Centroamericanos, en términos de estructura y contenido.

V- RECOMENDACIONES

5.1- Es importante que los diferentes actores que participan en el proceso de la Integración Centroamericana, (Órganos, Instituciones, Sociedad Civil), le apuesten al fortalecimiento de la Institucionalidad del Sistema, en términos de refundar el derecho originario y derivado, crear instituciones con poderes supranacionales y vinculantes para los Estados miembros y los ciudadanos que viven al interior de un espacio común, de tal forma que regidos por el derecho comunitario establezcan relaciones económicas, sociales, políticas y culturales, con mayor incidencia comunitaria.

5.2- Abrir mayores espacios de formación académica, acerca del tema de la Integración Regional en los distintos niveles del Sistema educativo de los países Centroamericanos, que lleven a la homologación de los contenidos en los programas de estudio, en aras de construir la cultura y el interés de los ciudadanos y ciudadanas por el tema de la integración del Istmo, que les permita hacer suyo la importancia y los beneficios de la integración.

5.3- Es importante la creación de políticas comunitarias en el tema de los derechos laborales, que permitan el establecimiento de procesos armonizados de la legislación laboral de cada uno de los países, sobre todo en el actual contexto de apertura comercial y de Internacionalización del capital, lo cual lleva a un rompimiento de las relaciones laborales a nivel local, y que vuelven limitados los marcos normativos de legislación laboral interno, esto incluye el fortalecimiento de los órganos supranacionales, como la Corte Centroamericana de Justicia, el Consejo de Ministros de Trabajo, los cuales desempeñan un papel relevante en la protección y garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras

VI- BIBLIOGRAFÍA

6.1- FUENTES PRIMARIAS

-Convenio Multilateral de Seguridad Social (Firmado en San José, Costa Rica a los 14 días del mes de octubre de 1967)

-Acuerdo de Cooperación Social entre la Organización de Estados Centroamericanos y España (Firmado en Guatemala el 21 de octubre de 1965)

-Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA) (Firmado en Tegucigalpa, Honduras, a los 13 días de diciembre de 1991)

-“Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2003.

-Tratado de Integración Social Centroamericana (Tratado de San Salvador) (Firmado en El Salvador a los 30 días del mes de marzo de 1995)

-Tratado de Integración Económica Centroamericana (Tratado de Guatemala) (Firmado en Guatemala el 29 de octubre de 1993)

-Informe “La dimensión Laboral en Centroamérica y la Republica Dominicana (conocido como “Libro Blanco”) elaborado por Viceministros de Trabajo de la Región en el contexto de la firma del CAFTA-RD, Santo Domingo, República Dominicana, 24 de mayo de 2002.

-Convenio del Estatuto de la Corte Centroamericana de Justicia XIII Cumbre de Presidentes de Centroamérica

-Constitución Política de la República de Guatemala, editorial Piedra Santa, 12ª edición, 1992.

-Constitución Política y Código de Trabajo de la República de El Salvador

- Constitución Política y Código de Trabajo de la República de Nicaragua.
- Constitución Política y Código de Trabajo de la República de Honduras
- Constitución Política y Código de Trabajo de la República de Costa Rica
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. 1998
- Tratado de la Unión Europea y Tratados Constitutivos de las Comunidades Europea, Madrid, editorial Tecnos, 13ª edición, 2007.

6.2- FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

MANGAS MARTIN, ARACELI, LIÑAN NOGUERAS, DIEGO, Instituciones y Derecho de la Unión Europea, Editorial Tecnos, Madrid, 5ª edición, 2005.

MOLINA DEL POZO, C.F. (1997) Manual de Derecho de la Comunidad Europea, editorial Trivium, Madrid.

VILLARINO PINTO, EDUARDO, La Construcción de la Unión Europea, Arco/Libros, Madrid, 1996,

MILLAN MORO, L. (1986) La Armonización de las Legislaciones en la CEE, editorial Centro de Estudios Constitucionales, Madrid.

ROCHA LAGUNA, I. La Integración Europea como limite a la Soberanía Fiscal de los Estados Miembros (armonización de la imposición directa en la comunidad europea), Tirant lo Blanch, Valencia, 2000

SANCHEZ, RAFAEL A., Integración Centroamericana. Una Vista de los Intereses Salvadoreños sobre la Integración Regional y la Apertura Externa

ALFARO RODRÍGUEZ JOSÉ MIGUEL. Derecho Constitucional y el Sistema de Integración Centroamericana, Fundación Konrad Adenauer. Buenos Aires, Argentina, 1999.

STEIN TORTEN. El papel del Tribunal Europeo de Justicia de la Comunidad Europea en el proceso de integración europea y la conformación de un orden jurídico europeo, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano de la Fundación Konrad Adenauer, Buenos Aires, Argentina, 1999.

EL LIBRO DE CENTROAMERICA, (Un Instrumento Cívico de los Pueblos), Editor SG-SICA, San Salvador, Junio de 2005

DADA HIREZI, HÉCTOR, La Economía de El Salvador y la Integración Centroamericana, UCA editores, San Salvador, 1ª edición 1977.

ROWLES, JAMES, El Conflicto Honduras- El Salvador (1969), 1ª edición, EDUCA, San José, Costa Rica, 1980

6.3- FUENTES ELECTRÓNICAS

http://ec.europa.eu/index_es.htm

<http://curia.europa.eu/>

<http://europa.eu/>

http://www.consilium.europa.eu/cms3_fo/showPage.ASP?lang=es

http://www.sieca.org.gt/Sitio_publico/RelacionesComercialesExternas/Relaciones_CA-UE/Relacione_CA-UE.htm

<http://www.oit.org>

<http://www.sica.int>.

<http://128.242.94.34/Cafta/cafta.html>

<http://www.sgsica.org/>

VII- ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN CENTROAMERICANA, CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

GUATEMALA	EL SALVADOR	HONDURAS	NICARAGUA	COSTA RICA
SECCIÓN OCTAVA: TRABAJO Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que	SECCION SEGUNDO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales. Art. 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y	CAPITULO V DEL TRABAJO ARTICULO 127.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. ARTICULO 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: 1. La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana. La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis	CAPITULO V DERECHOS LABORALES ARTICULO 80.- El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona. ARTICULO 81.- Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley. ARTICULO 82.- Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:	TITULO V DERECHOS Y GARANTIAS SOCIALES Capítulo Único Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. Artículo 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le

se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro. Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas <i>ipso jure</i> y no obligarán a	obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 1o.- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad; 2o.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural. En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es	a la semana. La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley. Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que la Ley señale. 2. A ningún trabajador se podrá exigir el desempeño de labores que se extiendan a más de doce horas en cada período de veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por el Ley. 3. A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales. El salario deberá pagarse con moneda de curso legal.	Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad. Seguridad social para protección	procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine. Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley. Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por
--	---	--	--	--

los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.	obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo; 3o.- El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores; 4o.- El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono; 5o.- Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios; 6o.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral, de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase	4. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios, indemnizaciones y demás prestaciones sociales, serán singularmente privilegiados, de conformidad con la Ley. 5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva. El salario mínimo está exento de embargo, compensación y deducciones, salvo lo dispuesto por la Ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador.	integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determinen la ley. ARTICULO 83.- Se reconoce el derecho a la huelga. ARTICULO 84.- Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social. ARTICULO 85.- Los trabajadores tiene derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales. ARTICULO 86.- Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social. ARTICULO 87.- En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse	la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca. Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos. Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia. Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre
--	--	---	--	---

	de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas e insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor. La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo; 7o.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley. Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio; 8o.- Los trabajadores tendrán	6. El patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores. Bajo el mismo régimen de previsión quedan sujetos los patronos de explotaciones agrícolas, Se establecerá una protección especial para la mujer y los menores. 7. Los menores de diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria. Para los menores de diecisiete	conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical. ARTICULO 88.- Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: 1. Contratos individuales. 2. Convenios colectivos. Ambos de conformidad con la ley.	patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados. Artículo 63.- Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación. Artículo 64.- El Estado fomentará la creación de cooperativas, como medio de facilitar mejores condiciones de vida a los trabajadores. Artículo 65.- El Estado promoverá la construcción de viviendas populares y creará el patrimonio familiar del trabajador. Artículo 66.- Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo. Artículo 67.- El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores. Artículo 68.- No podrá hacerse discriminación respecto al
--	---	---	---	--

	derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria; 9o.- Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas; 10o.- Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos ala enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el	años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo. 8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado. Las vacaciones no podrán compensarse por dinero, ni acumularse y el patrono está obligado a otorgarlas al trabajador y éste a disfrutarlas. La Ley regulará estas obligaciones y señalará los casos de excepción permitidos para acumular y compensar vacaciones. 9. Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días feriados que señale la Ley. Esta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición pero en estos casos los trabajadores tendrán derecho	salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores. En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense. Artículo 69.- Los contratos de aparcería rural serán regulados con el fin de asegurar la explotación racional de la tierra y la distribución equitativa de sus productos entre propietarios y aparceros. Artículo 70.- Se establecerá una jurisdicción de trabajo, dependiente del Poder Judicial. Artículo 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo. Artículo 72.- El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo.
--	--	--	---

	mínimo de instrucción obligatoria. La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres; 11o.- El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley; 12o.- La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de	a remuneración extraordinaria. 10. Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día; los trabajadores permanentes recibirán, además, el pago del decimotercer mes en concepto de aguinaldo. La Ley regulará las modalidades y forma de aplicación de estas disposiciones. 11. La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la Ley. 12. Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la Ley. 13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y	Artículo 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social. No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales. Los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales. (Reforma Constitucional 2737 de 12 de mayo de 1961) Artículo 74.- Los derechos y
--	--	--	---

	éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto. En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria. Art. 39.- La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los	podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine. 14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales. 15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores. ARTICULO 129.- La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a		beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.
--	---	---	--	--

	contratos y convenciones colectivos de trabajo vigente en cada clase de actividad. Art. 40.- Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos. La ley regulará los alcances, extensión y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor. El contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social. Art. 41.- El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, y al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica	título de daños y perjuicios. ARTICULO 130.- Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores habida consideración de las particularidades de su labor. ARTICULO 131.- Los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social. Quienes prestan servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos. ARTICULO 132.- La Ley regulará el contrato de los trabajadores de la agricultura, ganadería y silvicultura; del transporte terrestre, aéreo, del mar y vías navegables y de ferrocarriles; de las actividades petroleras y mineras; de los empleados de comercio y el de aquellos otros que se realicen dentro de modalidades particulares. ARTICULO 133.- Los trabajadores intelectuales independientes y el resultado de su actividad, deberán ser objeto		
--	---	---	--	--

	análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor. Art. 42.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores. Art. 43.- Los patronos están obligados a pagar indemnización, y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional. Art. 44.- La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a	de una legislación protectora. ARTICULO 134.- Quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, todas las controversias jurídicas que se originen en las relaciones entre patronos y trabajadores. La Ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y a los organismos que hayan de ponerlas en práctica. ARTICULO 135.- Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger al capital y al empleador. ARTICULO 136.- El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas. ARTICULO 137.- En igualdad de condiciones, los trabajadores hondureños tendrán la preferencia sobre los trabajadores extranjeros. Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores		
--	---	--	--	--

	fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes. Art. 45.- Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicio de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos. Art. 46.- El Estado propiciará la creación de un Banco de propiedad de los trabajadores. Art. 47.- Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad,	hondureños y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que se devenguen en sus respectivas empresas. Ambas proporciones pueden modificarse en los casos excepcionales que la Ley determine. ARTICULO 138.- Con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley. ARTICULO 139.- El Estado tiene la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. ARTICULO 140.- El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores. ARTICULO 141.- La Ley determinará los patronos que por el monto de su capital o el número de sus trabajadores, estarán obligados a proporcionar a éstos y a sus familias, servicios de educación, salud, vivienda o de otra		
--	---	---	--	--

	sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrá los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley. Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión. Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y	naturaleza.		
--	--	-------------	--	--

	durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente. Art. 48.- Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio. Art. 49.- Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida			
--	--	--	--	--

	solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses. Art. 50.- La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos. Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en			
--	--	--	--	--

	la forma y cuantía que determine la ley. El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social. Art. 51.- La ley determinará las empresas y establecimientos que, por sus condiciones especiales, quedan obligados a proporcionar, al trabajador y a su familia, habitaciones adecuadas, escuelas, asistencia médica y demás servicios y atenciones necesarias para su bienestar. Art. 52.- Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables. La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.			
--	--	--	--	--