



FLEXIBILIDAD LABORAL VIOLENTA

**DERECHOS LABORALES**

EN CENTROAMÉRICA:

TENDENCIAS Y CASOS

*La mayoría de los casos aquí publicados fueron extraídos de los Informes preliminares elaborados por los capítulos nacionales de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral, durante los años 2008 y 2009:*

Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral- Guatemala. **“Informe de Violación a los derechos laborales en Guatemala”**, Responsables: Ana María Monzón (CALDH), David Eduardo Soto Oliva (FENASTEG), Moisés Guzmán Grijalva (CENOC), Germán López (STEPLEA), Julio Antonio Díaz (SINCS-G), Cesar González (USTAC), Aureliano Mejía (CUC), Esdras Abdy Hernández (UNSITRAMAGA), Junio del 2009.

Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo El Salvador. **“Impacto de la Flexibilidad laboral en el deterioro de los derechos laborales de las personas trabajadoras en Centroamérica y Panamá: Informe relativo a El Salvador”**, 2008.

Campaña Regional contra la flexibilidad laboral. Capítulo Honduras. **“Flexibilidad laboral en Honduras”**. Informe presentado por: Sindicato de Trabajadores de la Tela Rail Road Company (SITRATERCO), Coordinadora de Sindicatos bananeros de Honduras (COSIBAH), Centro de Derechos de Mujeres (CDM). Redacción: Abg. Yadira Minero (CDM). Septiembre del 2008.

Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. Nicaragua. **“Informe sobre el tema de Flexibilidad Laboral en el trabajo, los derechos humanos y laborales en Nicaragua”**. Responsables: Carlos Guadamuz (CENIDH), Roger Barrantes E. (Enlace de la Campaña en Nicaragua), Gloria Jarquín (REDSKOM- ASC), Armando Zepeda López (CST-JBE). Octubre, 2009.

Campaña Regional contra la Flexibilidad laboral- Costa Rica. **“Informe de Costa Rica ante la CIDH sobre la Flexibilidad laboral”**, 2008.

Campaña Regional contra la Flexibilidad laboral. Panamá. **“Informe Panamá ante la CIDH sobre la flexibilidad laboral”**. Responsables: Renauld Escudero (ALAP), Saúl Méndez (SUNTRACS), Gabriel Castillo (CONUSI), Salomón Samudio (CIDPA), Silvestre Díaz y Ruth Rodríguez (FRENADESO), Víctor Espinoza (SITIS), José Lasso (STESCP), Francisco Paz (FIT), Eloisa Victoria (SINTRAHISMA), Macario Concepción (STRACOMMCSAP), Edna de Guevara (SITRAP) y Eugenia Paz (STIVA). 2008 y 2009.

**Producción de la Campaña Regional contra la Flexibilidad. Centroamérica, Mayo, 2010.**

**Edición General: Ariane Grau Crespo y Noilin Molina Rojas/ ASEPROLA.**

**Diseño de portada: Larraitz Lexartza Artza.**

**Diagramación e Impresión: Zeta Servicios Gráficos, SA.**

## AGRADECIMIENTOS:

A todas las trabajadoras y trabajadores de Centroamérica que a pesar de la represión y la ausencia de protección institucional tienen el valor de denunciar.

A las organizaciones sindicales y sociales, que han elaborado noticias, informes, denuncias, que han sido utilizadas como referencia en este documento.

Al Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, por sus excelentes aportes y todo el acompañamiento tanto en la participación en la Audiencia ante la CIDH como en el proceso preparatorio y la elaboración del Informe.

A quienes nos apoyaron financieramente para asistir a la Audiencia ante la CIDH y publicar este informe: Iniciativa Cristiana Romero, GVOM, FOS, Ökumenisches Büro für Frieden und Gerechtigkeit, SYNDICOM, Frauensolidarität y Urike Lunacek.



# CONTENIDOS

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	7
<b>FLEXIBILIDAD LABORAL Y VIOLACIÓN A DERECHOS LABORALES: PRINCIPALES TENDENCIAS</b> .....	9
1. FLEXIBILIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES, PRINCIPAL ESTRATEGIA PARA VIOLAR LOS DERECHOS LABORALES .....	9
2. ESTRATEGIAS FLEXIBILIZADORAS QUE ATENTAN CONTRA EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TENER UN EMPLEO ESTABLE .....	10
3. ESTRATEGIAS FLEXIBILIZADORAS QUE ATENTAN CONTRA EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A UNA JORNADA LABORAL LIMITADA .....	11
4. ESTRATEGIAS FLEXIBILIZADORAS QUE ATENTAN CONTRA EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TENER UN SALARIO DIGNO .....	11
5. ESTRATEGIAS FLEXIBILIZADORAS QUE ATENTAN CONTRA EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA SEGURIDAD SOCIAL .....	12
6. ESTRATEGIAS FLEXIBILIZADORAS QUE ATENTAN CONTRA EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL .....	11
6.1. <i>Violaciones al derecho a la Organización Sindical</i> .....	13
6.2. <i>Prácticas de Persecución Sindical que impiden luchar contra la flexibilidad laboral</i> .....	13
<b>SITUACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN CENTROAMÉRICA</b> .....	15
INTRODUCCIÓN .....	15
CONTEXTO DE LA REGIÓN CENTROAMERICANA .....	16
1. VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES PROTEGIDOS POR EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS EN CENTROAMÉRICA .....	19
1.1. <i>Afectaciones al Desarrollo progresivo de los derechos laborales, en particular al Derecho al Trabajo, Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo; y, Derecho a la Seguridad Social, con base al artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos y a los artículos 6, 7 y 9 del Protocolo de San Salvador</i> .....	19
1.2. <i>Afectaciones a la libertad de asociación en materia sindical (Artículo 16 de la Convención Americana y Artículo 8 del Protocolo de San Salvador)</i> .....	27
1.3. <i>Afectaciones a la vida y a la integridad personal (artículos 4 y 5 de la Convención Americana, relacionados con el artículo 1.1 del mismo cuerpo normativo)</i> .....	31
1.4. <i>Afectaciones a las garantías judiciales y a la protección judicial (artículos 8 y 25 de la Convención Americana, relacionados con el artículo 1.1 del mismo cuerpo normativo)</i> .....	33
2. PETITORIO .....	37
<b>ANEXOS</b> .....	39
<b>ANEXO 1</b>	
Casos de violaciones a los derechos laborales en Centroamérica .....	41
1. <i>Derechos laborales individuales</i> .....	41
2. <i>Derechos laborales colectivos</i> .....	47
<b>ANEXO 2</b>	
Lista de organizaciones activas de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral .....	57



# PRESENTACIÓN

En esta publicación se presentan varios documentos que forman parte de un mismo proceso de denuncias llevado a cabo por la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral en sus 5 años de existencia<sup>1</sup>. Este proceso permanente, que ha sido uno de los ejes principales de la Campaña, tuvo un momento clave con la denuncia presentada ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en noviembre del 2009<sup>2</sup>.

La Audiencia temática ante la CIDH, sobre la situación de violaciones a los derechos laborales en Centroamérica, fue presentada por la Campaña Regional en conjunto con el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). Anteriormente, se habían realizado dos solicitudes de audiencia, debido a que desde setiembre del 2007, las organizaciones integrantes de la Campaña decidieron acudir ante este organismo internacional. Durante el 2008 y 2009, las organizaciones de esta red se dieron la tarea de recopilar los casos de violaciones a los derechos laborales, que en los últimos años se habían denunciado en cada uno de los países, y que permitirían demostrar cómo la aplicación de la flexibilidad laboral tiene como consecuencia directa la violación de los derechos laborales.

Estos casos presentados en informes preliminares en el 2008 y el 2009, junto con otros aportados por el GMIES, fueron los insumos principales para la elaboración del Informe “**Situación de los Derechos laborales en Centroamérica**” que fue entregado en la Audiencia. Hoy, este informe se publica como un testimonio de esta denuncia, que continúa teniendo plena vigencia. Además, éste tiene gran valor en el análisis de las violaciones a los derechos laborales, respaldado en los principales instrumentos de defensa de los Derechos Humanos y la jurisprudencia internacional.

Por otra parte, este proceso de recopilación de casos permitió sistematizar las prácticas más comunes

de flexibilidad laboral en la región, identificando patrones de violaciones de los derechos laborales. Es por esto, que se incluye un primer apartado “**Flexibilidad laboral y violación a derechos laborales: Principales tendencias**”, en el que de forma sintética, se actualiza la información sobre las estrategias flexibilizadoras que están siendo implementadas en Centroamérica, para evadir el cumplimiento de los derechos laborales. Este apartado facilita acercarse a los siguientes, no como casos aislados, sino como ejemplos de una estrategia empresarial que cada día se consolida más en la región.

También, durante el proceso de recopilación de datos se sistematizaron algunos casos, que si bien no cumplían con las exigencias del Informe preparado para la CIDH<sup>3</sup>, sí permiten ejemplarizar las diversas violaciones de los derechos laborales que se dan en la región. Por eso, se incluye el anexo “**Casos de violaciones a los derechos laborales en Centroamérica**”, que recoge todos aquellos casos que no están en el Informe publicado. Asimismo, en este anexo se añadieron algunas denuncias que la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral ha difundido en los 6 meses que han transcurrido desde que se realizó la Audiencia. Estos últimos casos permiten visibilizar que la situación de violaciones a los derechos laborales, lamentablemente, continúa por el mismo camino en los países centroamericanos, y que la denuncia presentada en el 2009 sigue siendo vigente.

Por último, se incluye en un segundo anexo, el listado de las organizaciones que están activas en la Campaña, ya que en mayor o menor medida, todas ellas han contribuido en esta publicación. Todas han hecho un aporte indispensable a este trabajo, ya que con su permanente labor de denuncia de cada violación a los derechos laborales, se ha nutrido y fortalecido la Campaña durante 5 años. Gracias a este esfuerzo de denuncia y a

---

***Este proceso de recopilación de casos permitió sistematizar las prácticas más comunes de flexibilidad laboral en la región, identificando patrones de violaciones de los derechos laborales.***

---

<sup>1</sup> La Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral es una red de organizaciones que tuvo su primer lanzamiento en El Salvador en noviembre del 2004 y en el resto de los países de la región, en los primeros meses del 2005.

<sup>2</sup> Para escuchar audio completo de la Audiencia y otra información relativa, ver: <http://www.laboralred.net/leer.php/510>

<sup>3</sup> Un obstáculo importante que se enfrentó en este proceso, es la escasa práctica de las organizaciones sindicales de datar y sistematizar las experiencias y casos de violaciones de derechos laborales. Es por esto, que muchos casos carecen de rigurosidad en cuanto a la fecha exacta, nombres de personas involucradas, etc. Sin embargo, todos los casos son reales, provienen de fuentes fidedignas, y por eso se decidió publicarlos.

la retroalimentación que ofrecen estas organizaciones, en cada una de las actividades de la Campaña, hoy es posible publicar un documento de tendencias y casos, que permite aseverar que la implementación de la flexibilidad laboral violenta los derechos laborales.

Se espera que esta publicación sea un material útil para las organizaciones que integran la Campaña Re-

gional contra la Flexibilidad Laboral, y también para las organizaciones sindicales y sociales de la región comprometidas a denunciar y luchar contra todas las violaciones a los derechos laborales, y contra la flexibilidad laboral, que tal como es evidente en el presente trabajo, es la causante de estas violaciones.

# FLEXIBILIDAD LABORAL Y VIOLACIÓN A DERECHOS LABORALES: PRINCIPALES TENDENCIAS

*Asociación Servicios de Promoción Laboral*

La flexibilidad laboral consiste en la libertad de las empresas (y el Estado-patrón) para contratar y disponer de la fuerza de trabajo según sus intereses y necesidades. Para ello, se busca eliminar o disminuir al máximo todas las normativas y regulaciones del mercado laboral. Un mercado laboral más flexible para las empresas, que son las impulsoras de esta estrategia, es aquel donde desaparezcan las leyes laborales que han sido creadas para la protección de las y los trabajadores. Desde esta lógica, los derechos laborales de las personas trabajadoras, son consideradas barreras, rigideces, obstáculos e impedimentos para el “desarrollo económico de la región”.

No todos los países han avanzado en la flexibilidad legal, es decir en cambios a la legislación, pero en todos hay un gran avance de la flexibilidad de hecho, que es la violación sistemática y permanente de los derechos laborales reconocidos en la normativa nacional e internacional.

Como introducción a este informe sobre violación a los Derechos laborales en la región exponemos algunas tendencias de la aplicación de la flexibilidad laboral. La intención de este apartado es ofrecer un marco general desde el cual podamos comprender mejor la forma en que la flexibilidad laboral es usada como una estrategia de maximización de las ganancias, a través de la violación a los derechos laborales. Así mismo, este apartado nos permitirá analizar los casos de violaciones a los derechos laborales, que expondremos más adelante, como prácticas sistemáticas enmarcadas en esta estrategia y no como hechos aislados.

Analizaremos primeramente algunas de las formas flexibilizadas de contratación que se están implementando en la región, y que a la vez suelen convertirse en la principal estrategia a partir de la cual se flexibilizan otros derechos. Luego analizaremos como la flexibilización laboral afecta los derechos laborales individuales como la estabilidad laboral, salario digno, jornada laboral limitada, y acceso a seguridad social.

Por último, analizamos algunas de las principales tendencias que se visibilizan en la región de obstaculización a la organización sindical, haciendo énfasis

en la persecución sindical. Aún cuando algunas de estas prácticas no están vinculadas formalmente con la aplicación de la flexibilidad laboral, si lo están políticamente, en cuanto la organización sindical se convierte también en un obstáculo para el avance de la estrategia flexibilizadora. Así mismo, si las personas trabajadoras carecen de organización aumenta considerablemente el nivel de indefensión y vulnerabilidad ante estas políticas violatorias de sus derechos.

## ***1. Flexibilización de los contratos laborales, principal estrategia para violar los derechos laborales***

---

El contrato laboral es el primer y más inmediato instrumento con que cuenta la persona trabajadora para conocer y defender sus derechos laborales, este contrato puede ser escrito o verbal, ambos tienen la misma validez y obligatoriedad de cumplimiento de los derechos laborales estipulados en las legislaciones nacionales e internacionales. Por esta razón, las empresas han ido perfeccionando las estrategias para evadir o esconder la relación laboral regida por un contrato laboral y cada día innovan más formas de contrato que les permitan evadir el cumplimiento de los derechos laborales. Entre las formas de contratos de trabajo “flexibilizados”, en Centroamérica encontramos con más frecuencia las siguientes:

**Subcontratación:** Se refiere al mecanismo a través del cual las empresas e instituciones contratan a una empresa para que ésta se encargue de proporcionarles (es decir subcontratar) la mano de obra. Se usa como un mecanismo para que la Empresa principal evada compromisos sociales, y económicos con estas personas subcontratadas. Para las personas trabajadoras, significa que percibe un salario menor al que la empresa realmente paga, inclusive muchas veces menor que el salario mínimo. Además, no están cubiertas por el seguro social y generalmente no se les paga otros derechos como vacaciones, aguinaldo, etc. Así mismo se desdi-

baja la relación laboral, lo cual dificulta la posibilidad de organización sindical o en general de defensa de los derechos laborales.

La subcontratación no es nueva, sin embargo, cada día se desplazan más empleos regulares por trabajo subcontratado y agencias empleadoras, en una evidente estrategia de disminución de costos por parte de las empresas. Además se aplica principalmente a mujeres, niñas y niños, migrantes, profundizando sus niveles de vulnerabilidad y pobreza.

**Tercerización:** es la estrategia empresarial de trasladar determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas ajenas a la empresa, traspasándose así todas las responsabilidades laborales a esta “tercera parte”. Es una forma clásica de evadir el cumplimiento de los derechos laborales de una parte o la totalidad del personal que en general se queda sin muchas garantías y derechos porque las empresas tercerizadoras normalmente no pagan más allá de un salario mínimo.

**Disfraz de la relación laboral:** Se refiere a la práctica de esconder una relación laboral detrás de un contrato civil o mercantil. El objetivo es desconocer las garantías sociales mínimas que las leyes establecen para la protección de la persona trabajadora. La generalización de los contratos por servicios profesionales en sustitución de otros contratos laborales “de planta” de una empresa o institución es una de las modalidades en que se expresa esta forma.

**Trabajo a domicilio:** Es otra estrategia empresarial mediante la cual la patronal contrata determinadas tareas o funciones, pero no se responsabiliza con garantizarle a la persona trabajadora la infraestructura, ni los costos de producción, sólo la materia prima, en algunos casos. La persona trabajadora asume los costos de la actividad desde sus casas. Generalmente no se consideran “trabajadoras-es de la empresa” y por tanto no se le reconocen los derechos laborales. También esta estrategia se convierte en un obstáculo para la organización sindical pues las personas trabajadoras no tienen un espacio común de trabajo.

## **2. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a tener un empleo estable.**

Violentar el derecho a la estabilidad laboral, va en contra del principio de continuidad que debe regir el Derecho laboral. Este principio señala que las relaciones laborales deben tener carácter continuo para garantizar a las personas trabajadoras estabilidad laboral que se traduce en estabilidad económica, social, psicológica y emocional. Así mismo, la persona sin estabilidad laboral está más vulnerable a perder otros derechos, pues como la relación laboral es desigual, siempre tendrá el miedo a defender sus derechos ante la posibilidad de ser despedida.

A continuación se enumeran algunas de las estrategias que han ido implementando las empresas para establecer contratos laborales que no garantizan estabilidad, y por tanto, les permite evadir el cumplimiento del pago de indemnizaciones y prestaciones a la hora del despido.

***La subcontratación no es nueva, sin embargo, cada día se desplazan más empleos regulares por trabajo subcontratado y agencias empleadoras, en una evidente estrategia de disminución de costos por parte de las empresas.***

- Cambio de razón social de la empresa para evadir su responsabilidad ante un despido injustificado.
- Indemnizar a la fuerza laboral cada año.
- Hacer renovación constante de su personal de modo tal que muy pocas personas logren acumular muchos años de antigüedad.
- Cierres imprevistos para cambiar de nombre y abrir nuevamente en otro lugar.
- Contratos temporales, por tiempo definido, para tareas de carácter permanente.
- Jugar con el período de prueba, les despiden cuando no se ha cumplido el tiempo y luego les vuelven a contratar.
- Tienen inscritas en un mismo centro de trabajo varias firmas o empresas y cambian a las trabajadoras y trabajadores de una a otra sin que se enteren de manera formal.
- Despidos masivos injustificados aludiendo razones económicas.
- Ausencia de contrato por escrito, lo cual dificulta a las personas trabajadoras la defensa de sus derechos porque carece de pruebas formales, además que genera inestabilidad en el empleo y en las condiciones laborales que se cambian en cualquier momento.

### **3. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a una jornada laboral limitada.**

En las legislaciones nacionales de todos los países de la región está reconocido que la jornada laboral ordinaria diurna es de 8 horas. Así mismo, se establecen límites menores para jornadas mixtas y nocturnas y un mínimo de horas semanal. La jornada extraordinaria se considera excepcional y no obligatoria y además debe hacerse un pago adicional al valor de una hora ordinaria. Sin embargo, las jornadas ampliadas a 9, 10, 11, 12 horas o más han dejado de ser “extraordinarias” en Centroamérica. Las modalidades desde las cuales las empresas han logrado burlar la legislación de todos los países centroamericanos son variadas:

- Ampliación de las jornadas ordinarias de forma ilegal para todos los días de la semana. En algunos casos se pagan las horas extras y en otros se consideran ordinarias. De cualquier forma, aún cuando se pagan horas extras, se incumple el derecho a la jornada limitada porque las horas extra pasaron a ser ordinarias, al trabajarse diariamente de forma obligada.
- Se equiparan las jornadas mixtas o nocturnas a las diurnas y por tanto, también se amplían ya que en la mayoría de las legislaciones la jornada mixta tiene un límite menor de horas que la diurna, así como la nocturna tiene un límite aun mucho menor.
- Modifican la contabilización de las horas, no diariamente sino semanal. Se trabajan varios días seguidos (3 o 4) en jornadas de 12 horas o más. Son las llamadas jornadas 4x3 o 4x4. En estos casos no se pagan las horas extra.
- Irrespeto del descanso: En combinación con las anteriores, o por separado, también se aumentan las jornadas laborales eliminando los tiempos de descanso, ya sea diaria o semanalmente. A veces se obliga a las personas trabajadoras a reponer en las horas o días de descanso, las horas de trabajo no realizadas por responsabilidad de las empresas.
- La más flexibilizada de todas las modalidades es cuando los contratos se hacen por metas de producción y no por jornadas laborales. Las metas generalmente son incumplibles en una jornada de 8 horas, además que muchas veces se van aumentando en la medida en que las personas trabajadoras las van cumpliendo. Esto les obliga permanentemente a un trabajo extraordinario.
- Para ahorrar costos las empresas no contratan personal sustituto para cubrir incapacidades, vacaciones y en algunos casos despidos, sino que le recarga el trabajo a las demás personas, lo cual les implica trabajar más horas para cumplir las responsabilidades

de las personas que están ausentes.

- La polifuncionalidad, se refiere a la potestad de la patronal para asignar a las personas trabajadoras la realización de actividades que no están planteadas o pactadas en el contrato. El objetivo es que las personas trabajadoras puedan realizar diferentes tareas en el proceso productivo, lo cual implica una intensificación del trabajo, sacando mayor provecho de la jornada laboral sin que implique pago de horas extras.

Consideramos que las sobrejornadas, son una violación grave de los derechos humanos, que en la medida que sigan generalizándose en la región nos acerca a los períodos de esclavitud, donde la persona pierde todo derecho a ciudadanía, reduciéndola a un “ser para el trabajo”. Las sobrejornadas afectan la salud física y psicológica de las personas que la realizan porque aumentan los riesgos de enfermedades y accidentes laborales, pero también afecta las posibilidades de ejercer otros derechos como son el estudio, la organización, la recreación y el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

### **4. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a tener un salario digno.**

Las personas trabajadoras tienen el derecho humano a recibir por su trabajo un salario que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia. En general, en todos los países de la región se respalda legalmente la existencia de un salario mínimo, y existen instancias encargadas de su fijación. Sin embargo, hay un alto grado de incumplimiento de los mismos, aún cuando estos límites no siempre están actualizados al costo de la vida y van por debajo de los índices reales de inflación. Además, los indicadores de cumplimiento o no del salario mínimo aún no dan cuenta de la totalidad de las violaciones del derecho a un salario digno. Las empresas han innovado también en modalidades para abaratar sus costos reduciendo el salario de las personas trabajadoras y por tanto sus derechos humanos laborales. A continuación explicamos algunas de las estrategias:

- La ampliación de la jornada laboral, sin reconocimiento de horas extras que hemos explicado anteriormente. Muchas veces las personas trabajadoras reciben como pago, un salario igual o poco mayor que el mínimo, lo cual sería lo legalmente establecido. Sin embargo, al cruzar este dato con el número de horas trabajadas, se descubre el nivel de violación del derecho, puesto que el salario mínimo se fija

para una jornada de trabajo ordinaria. Si la jornada aumenta, no sólo hay que aumentar el número de horas pagadas, sino también pagarlas a un valor mayor. Esto generalmente se incumple, pero no se contabiliza en las estadísticas.

- Las propuestas de pago por metas de producción, ya que como hemos explicado en la medida que las y los trabajadores cumplen las metas se va aumentando progresivamente. Es decir, aumenta la cantidad de trabajo, la intensidad del mismo, la jornada, pero no el salario.
- Los bonos por producción, como un componente variable del salario. Este es un bono semanal, quincenal o mensual, condicionado al cumplimiento de las metas todos los días en el período que se defina pagarlo. Como las metas se cambian permanentemente, es muy común que se incumplan y por tanto no se reciba este pago. Esta situación además de afectar el derecho a recibir un salario fijo aporta también a la tendencia de violentar otros derechos, ya que la necesidad de complementar el salario que es insuficiente obliga a las personas trabajadoras a trabajar en horas extras, incluso los fines de semana, sin ninguna remuneración adicional, con todas las consecuencias antes explicadas.
- Atraso del pago del salario total o parcialmente. Aun cuando a la persona luego se le pague lo adeudado, esto afecta los ingresos y puede devaluar el salario, ya que por ejemplo si la persona trabajadora tiene que acudir a un préstamo para satisfacer sus necesidades, estos deberán ser pagados con intereses que no paga la empresa.
- La tercerización del empleo también influye en que las trabajadoras y trabajadores no tengan un salario digno, pues las empresas tercerizadoras se apropian de un porcentaje del salario que paga la empresa beneficiaria.

### **5. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a la seguridad social.**

Una de las características del empleo en la región es la inseguridad. Cada día encontramos más personas trabajadoras sin acceso a la seguridad social. Las prácticas que contribuyen a estos datos se han mencionado anteriormente, vinculadas con las distintas modalidades de implementar la flexibilidad laboral, pero resumimos a continuación como funcionan para evadir específicamente el pago de la seguridad social:

- Morosidad o no pago del seguro social. Muchas empresas descuentan del salario de las y los trabajadores su aporte correspondiente al seguro social, pero no lo trasladan a las instituciones respectivas. En algunos casos alternan los pagos por períodos.
- Cambio de razón social. Muchas empresas cierran y vuelven a inscribirse con otra razón social, sin que se le comunique a la persona trabajadora, esto dificulta por un lado el acceso al servicio para la trabajadora, la realización de reclamos y para las instituciones encargadas de cobrar la morosidad es un obstáculo pues si ha cambiado el nombre de la empresa legalmente no puede perseguirse su patrimonio.
- En los procesos de tercerización las empresas beneficiarias promueven la inseguridad, pues no exigen, ni se interesan, porque las empresas que contraten registren sus trabajadoras y trabajadores en los sistemas de seguridad social del país.
- Deducciones ilegales. Algunas empresas deducen un porcentaje del salario a las personas con incapacidades o en el período de licencia de maternidad.
- Personal médico de empresas: Lejos de ser un beneficio para las personas trabajadoras lo es para las empresas. El objetivo principal es que la persona pueda ser atendida en la misma empresa sin que abandone el trabajo. Este personal es contratado por la empresa y por tanto protege sus intereses y no la salud de las personas trabajadoras, a quienes a veces se les deja trabajando, estando enfermas. Muchas veces esta figura también ayuda a encubrir la morosidad del pago de algunas empresas con el Seguro social ya que si las trabajadoras y trabajadores no acuden al mismo no se percatan que sus cuotas no están al día.

### **6. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a la organización sindical.**

El derecho a la organización sindical está compuesto por 3 derechos indivisibles: el derecho a la organización, el derecho a negociar colectivamente y el derecho a realizar huelgas.

En la región centroamericana, este derecho se ve afectado en su integralidad. Las empresas han avanzado en implementar modalidades de trabajo flexibilizadas que dificultan enormemente la capacidad de organización de las personas trabajadoras. Cuando las organizaciones sindicales logran sobrevivir y convertirse en un instrumento de defensa de los derechos de las personas trabajadoras frente a las múltiples violaciones a los derechos laborales, se encuentran con un sinnúmero de restric-

ciones para practicar su actividad libremente que llegan al extremo de poner en riesgo la vida de las personas organizadas. A continuación exponemos las prácticas más comunes para obstaculizar la organización sindical y las prácticas de persecución sindical en la región.

### 6.1. Violaciones al derecho a la Organización Sindical

Algunas formas de contratación flexibilizadas que hemos mencionado son en sí mismas y principalmente, estrategias para impedir la organización sindical:

- La tercerización, pues las personas trabajadoras en empresas tercerizadas en general no tienen derecho a afiliarse al sindicato de la empresa beneficiaria, ni reciben los beneficios del contrato colectivo si existiera, con lo cual no solo se genera desprotección en las personas trabajadoras sino también desigualdades que atentan contra la unidad de las y los trabajadores en la defensa de la organización.
- El empleo temporal, ya que se les niega este derecho o como ocurre en muchos casos, en realidad son contratos que se renuevan para realizar tareas permanentes, entonces se les presiona con la no renovación del contrato si se afilian.
- Con la subcontratación se establece la incertidumbre respecto a la identidad del empleador, lo que limita considerablemente la posibilidad de sindicalización.
- Los contratos comerciales, en lugar de los laborales, porque se esconde la relación laboral y con ella los derechos asociados, entre éstos el de organización sindical.

Además de esto, en los distintos sectores productivos, tanto público como privado encontramos las siguientes prácticas violatorias al derecho de organización sindical:

- Cierre temporal o permanente de empresas o traslado a otros lugares para aniquilar el sindicato.
- Los despidos de promotoras-es y afiliadas-os, con el objetivo de boicotear la organización, pero también de intimidar a las demás trabajadoras y trabajadores para que no se afilien.
- Dilatación excesiva de los procesos de negociación colectiva.
- Creación de sindicatos pro-patronales, o asociaciones solidaristas y la consiguiente presión a las y los trabajadores para que se afilien a éstos. Es una es-

trategia para frenar las negociaciones de los sindicatos existentes y que representan los intereses de las personas trabajadoras. Los nuevos sindicatos presentan pliegos y procesos de negociación paralelos con estándares más bajos a los que se están negociando o ya contemplados en convenciones anteriores.

**Con la subcontratación se establece la incertidumbre respecto a la identidad del empleador, lo que limita considerablemente la posibilidad de sindicalización.**

- Negativa de la patronal a descontar la cuota sindical, con lo cual se debilitan las finanzas de la organización y se limitan las posibilidades de hacer actividades.
- Se contrata personal sustitutivo cuando se realizan huelgas.
- Creación de "listas de exclusión"<sup>4</sup>.
- Traslados de puestos de dirigentes sindicales a otros lugares lejanos o a módulos especiales dentro del proceso productivo, los cuales a veces coinciden con las labores más difíciles. También realizan aislamiento físico entre las personas afiliadas al sindicato para evitar conversación y coordinación entre éstas.

Por parte del Estado y sus instituciones también se encuentran los siguientes obstáculos a la libertad Sindical:

- La retardación en la concesión de personería jurídica de un sindicato o negación de la misma.
- Requisitos excesivos en materia de negociación colectiva y huelga.
- Declaratoria de inconstitucionalidad en contra de leyes protectoras de derechos sindicales y de convenciones colectivas.

### 6.2. Prácticas de Persecución Sindical que impiden luchar contra la flexibilidad laboral.

Las y los dirigentes sindicales que luchan contra todas estas formas de flexibilidad laboral viven cada día una gran persecución, lo cual pone en riesgo su derecho al trabajo, a la libre circulación, a la organización, la defensa de sus derechos y a la vida.

<sup>4</sup> Nos referimos a las llamadas listas negras, pero preferimos usar este nombre alternativo, para no contribuir desde el lenguaje a reforzar la discriminación.

A continuación un resumen de los principales patrones desde los cuales se aplica la persecución sindical en la región en los últimos años:

- **Despidos.** Se despide a dirigentes sindicales, por su liderazgo en la organización y enfrentamiento a las políticas de la Institución; despidos masivos a la directiva del sindicato y otras personas afiliadas, recién conformado el sindicato; o despidos en medio de la negociación de un contrato colectivo con el objeto de obstaculizar este proceso o en medio de otros conflictos colectivos.
- **Hostigamiento a dirigentes y afiliados sindicales** para que renuncien a su acción sindical. Algunos son protagonizados directamente por representantes de las empresas respectivas quienes usan métodos tales como presión económica condicionando pago de salarios si no renuncian al sindicato, “reuniones” bajo conducción de guardias de seguridad armados solicitándole renuncia al sindicato o a demandas interpuestas, o presiones directas a los dirigentes de parte de funcionarios y jefaturas. Otra forma de hostigación es a través de la vigilancia, persecución y actos de intimidación como disparos cerca de sus casas o lugares por donde transitan, por personas desconocidas muchas veces armadas o con rostros tapados con pasamontañas. Ninguna de estas situaciones son aislados, todas ocurren paralelamente a conflictos en las empresas, en momentos de organización del sindicato o en los mismos días en que otras personas del sindicato han sufrido otros actos de persecución sindical.
- Procesos administrativos disciplinarios a dirigentes sindicales.
- Amenazas de muerte vía telefónica, escrita o verbal directamente.
- Detenciones ilegales como medida de presión en medio de conflictos laborales o de procesos de organización sindical. Los responsables directos e identificados de las detenciones son representantes de las empresas donde está establecido el sindicato.
- Agresiones físicas, psicológicas a dirigentes sindicales, sus familiares, domicilios particulares o sedes de la organización. Las sedes de las organizaciones sindicales cuando son allanadas se sustraen documentos y computadoras. Estos actos contra las mujeres generalmente van acompañados de violencia sexual.
- Criminalización de la acción sindical. Se detienen a dirigentes sindicales, en medio de manifestaciones públicas y se les abre proceso judicial.
- Asesinato de dirigentes sindicales. En todos los casos, antes de que ocurriera el asesinato, hay hechos de despidos, amenazas, hostigamientos, detenciones ilegales contra estas mismas personas u otras de su organización.

# SITUACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN CENTROAMÉRICA

*Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral  
Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador*

**Documento preparado para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos  
ante la sistemática violación de los derechos laborales en Centroamérica.**

## **Introducción**

La situación es simple: los derechos laborales también son derechos humanos. Si se parte de que sin éstos últimos no hay democracia, entonces, la actual realidad centroamericana es altamente preocupante.

La práctica política ha puesto en evidencia que la democracia no puede existir como forma de organización en una sociedad ni como forma de vida sin una institucionalidad política y un poder constituido como Estado. Más aún, las experiencias recientes han demostrado que el fortalecimiento de ésta debe incluir una sólida credibilidad ciudadana de la institucionalidad del Estado y en el cumplimiento irrestricto de las obligaciones estatales frente a los derechos humanos de la población.

Todos los Estados centroamericanos son parte de la Organización de Estados Americanos, conforman el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y han firmado y ratificado la mayoría de las normas que éste acoge en su seno. De forma que, estos Estados han asumido frente a la comunidad interamericana una serie de compromisos con la vigencia de los derechos humanos, especialmente, con los derechos laborales.

Por ello, es preocupante que durante mucho tiempo se haya sostenido —en diversos foros, análisis y opiniones— que la situación de los derechos laborales en la región centroamericana es cada vez más precaria. Por ejemplo, son frecuentes las alusiones sobre “las limitadas posibilidades para el sector trabajador frente a los intereses del capital representados en el sector patronal”<sup>5</sup>. Lo inquietante es que diversas experiencias conocidas, sobre todo a través de los medios de comunicación, o bien por denuncias de organizaciones de la sociedad civil o quizá por testimonios de personas se puede corroborar fácilmente este tipo de hechos. Hechos como la evasión

de pagos de seguridad social, excesivas jornadas laborales, hostigamientos y discriminaciones por actividad sindical, incluso hasta atentados a la vida e integridad personal de líderes y lideresas sindicales son tristes realidades que la población trabajadora centroamericana debe sobrellevar en la actualidad.

Con esta presentación se busca identificar aquellos aspectos que puedan considerarse positivos en el ámbito de análisis, pero, sobre todo, se trata de mostrar la práctica cotidiana, tanto de las relaciones de trabajo propias de empresas o negocios, como la de los controles estatales para regular esta actividad económica, bajo la lupa de los instrumentos de protección de derechos humanos. Además, con este informe se pretende evidenciar la forma en que la flexibilidad laboral tiene efectos negativos en los derechos laborales de las personas trabajadoras, y por ende, en sus condiciones de trabajo.

El presente informe es presentado por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) y la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral.

El GMIES es una organización no gubernamental, con sede en El Salvador, con trabajo regional; cuya misión es contribuir a la consolidación del Estado de Derecho y construcción de ciudadanía desde el ámbito laboral, mediante el monitoreo de las condiciones de trabajo, la capacitación, la investigación y la incidencia en las políticas públicas y privadas. Por su parte, la Campaña Regional es una red de más de 70 organizaciones de diversa índole, entre ellas: sindicales, de derechos humanos, de mujeres, campesinas, estudiantiles de Centroamérica; que pretende alertar sobre las tendencias a “flexibilizar” las relaciones laborales en la región; así como, advertir sobre el impacto que esto tiene para las condiciones de trabajo y vida de la población trabajadora.

Se presenta, por tanto, el Informe “Situación de los Derechos Laborales en Centroamérica”, con la firme con-

<sup>5</sup> Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centro América y el Caribe: Análisis Comparativo*. Imprenta Criterio, San Salvador, diciembre 2007.

vicción de que esta sea útil a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para efectuar una revisión integral de la vigencia de los derechos humanos relacionados con la materia laboral en la región. Además, con la esperanza que derive en cambios sustantivos, tanto legales como de actitud, en los diferentes actores que participan en la dinámica de estos derechos.

### **Contexto de la región centroamericana**

Centroamérica<sup>6</sup>, región ubicada estratégicamente sobre todo el istmo que une la región norte con la región sur del continente americano, comprende, entre otros, a seis países que en conjunto tienen una extensión territorial aproximada de 430,492 km<sup>2</sup>, cuya distribución de Norte a Sur y de Oeste a Este, es de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá.

Estos países centroamericanos han crecido de un poco menos de 9 millones de habitantes en 1950, a más de 42 millones de personas en 2007, lo que a su vez representa el 7% de la población latinoamericana. Los países con mayor población son Guatemala y Honduras, ya que poseen el 33% y el 18%, respectivamente, de la población regional; mientras que Panamá, con el 9%, es el país que tiene el menor porcentaje de la región. Si se analizan con esmero estas cifras, puede sostenerse que actualmente, de cada diez personas de la región, tres proceden de Guatemala, dos de Honduras y de El Salvador, respectivamente; y las tres restantes serían de Nicaragua Costa Rica y Panamá<sup>7</sup>.

En el último quinquenio (2005-2010) la media de la tasa de crecimiento anual de la población total de la región, por cada 100 mil habitantes, es de 1.8; superando en un 0.5 la tasa de América Latina, que registró una tasa de 1.3 por cada 100 mil habitantes<sup>8</sup>. Si se observa el comportamiento individual por país en esta materia, se constatan dos situaciones específicas: una es que todos los países estudiados se encuentran por arriba de la tasa

de América Latina. La segunda situación se refiere a que Guatemala y Honduras presentan un registro superior a la media de la tasa regional, con 2.46 y 1.99 por 100 mil habitantes respectivamente.

Ello es preocupante, puesto que los registros mundiales demuestran que las más altas tasas de crecimiento poblacional corresponden a los países más pobres que, como elemento concomitante, son los que peor preparados están para ofrecer servicios básicos y empleos a crecientes cantidades de población<sup>9</sup>. Este tipo de factor está íntimamente relacionado con los procesos de emigración rural y urbanización. Por ello, no es de extrañar que en la región estudiada tenga un crecimiento acelerado en la urbanidad.

Por otro lado, los países centroamericanos a pesar de contar con varias diferencias en aspectos de extensión territorial o población, poseen grandes similitudes en caracteres económicos, sociales y jurídicos que marcan el desarrollo de cada país y de la región en general. Por ejemplo, en las últimas décadas del siglo pasado, casi todas estas naciones dirigieron su política económica hacia el mercado, a través de planes de ajuste estructural, creados e implementados a la luz de las directrices del Consenso de Washington.

Para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) esta situación tenía como objetivo “facilitar el funcionamiento de los mercados para mejorar la eficiencia y el crecimiento económico. Los reformadores esperaban que en el mediano plazo, las medidas produjeran un aumento de la productividad y la inversión”<sup>10</sup>. Sin embargo, expertos en el tema como Sanahuja, han sostenido que esta política económica “ha contribuido a hacer más precarios, polarizados y heterogéneos los mercados de trabajo, han debilitado la capacidad negociadora de los trabajadores y han disminuido su participación en el reparto de la renta nacional, aumentando la desigualdad en la distribución de la renta”<sup>11</sup>.

Un estudio sobre el Mercado Laboral en Centroamérica y República Dominicana elaborado por la Organi-

<sup>6</sup> Para efectos de este documento se excluye Belice.

<sup>7</sup> Cfr. Total de población de la región por países y años calendarios del Centro latinoamericano y caribeño de Demografía (CELADE). División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

<sup>8</sup> Cfr. División de Estadística y Proyecciones Económicas de la CEPAL. *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2008*. Organización de las Naciones Unidas, ISBN 978-92-1-021066-9, febrero de 2009, p. 24. Véase en la página electrónica: [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/35327/LCG2399B\\_1.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/35327/LCG2399B_1.pdf)

<sup>9</sup> Fondo de Población de las Naciones Unidas. *Crónicas de prensa: la población mundial llega a 6.000 millones*. Organización de las Naciones Unidas, 1999. Véase en la página electrónica: <http://www.unfpa.org/swp/1999/spanish/cronica1.htm>.

<sup>10</sup> Banco Interamericano de Desarrollo. Se buscan buenos empleos: mercados laborales en América Latina. BID, octubre de 2003. Citado por Rubio Jovel, S. *Institucionalidad laboral y Tratado de Libre Comercio Estados Unidos–Centroamérica y República Dominicana*. San Salvador, Fundación Nacional para el Desarrollo, marzo de 2007, ISBN 978-99923-883-1-0, p. 9.

<sup>11</sup> Sanahuja, J. A. “Ajuste estructural”, en Reyes, R. (director). *Diccionario crítico de ciencias sociales* [en línea]. Madrid, Universidad Complutense, 2002, disponible en página electrónica: <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/A/ajusteestructural.htm>.

zación Internacional del Trabajo (OIT) ha demostrado que en estos países hay dos desequilibrios básicos: por un lado están “las marcadas asimetrías existentes en la región y por otra, la disociación entre crecimiento del P[roducto] I[nterno] B[ruto] [PIB] y reducción de la pobreza”<sup>12</sup>.

En esa línea, la OIT sentenció que las asimetrías regionales actúan como un “freno al desarrollo integral de cada uno de los países del área, agudizan las brechas existentes, generan fenómenos migratorios ilegales y tensiones sociales que llegan a la violencia, disminuyen el comercio interregional y encarecen los costos comerciales de las exportaciones”<sup>13</sup>. Así también indicó que, “a pesar del crecimiento del PIB experimentado en los últimos años en la región, éste no ha contribuido a una reducción significativa de la pobreza. Esta situación crea la necesidad de establecer políticas sociales articuladas que garanticen la cohesión social y favorezcan una justa distribución de la riqueza como estrategia para reducir la pobreza”.

La tasa de crecimiento del PIB de Centroamérica, en 2007, fue del 4.6%, superando así el crecimiento promedio latinoamericano, el cual llegó al 4.3%. Esta situación puede explicarse debido a la gran recuperación de la economía panameña y costarricense, que superan el promedio del PIB latinoamericano<sup>14</sup>. Sin embargo, en 2008, el promedio para la región centroamericana cayó a 2.43, ubicándose por abajo del 3.3 de la media de Latinoamérica. Esto posiblemente responda a que “[d]esde mediados del año pasado se ha venido presentando una contracción financiera y económica en Centroamérica y República Dominicana, esto debido a los acontecimientos en la economía de Estados Unidos”<sup>15</sup>. En declaraciones, en marzo de 2009, el BID estimó que Centroamérica podría crecer en total un 2.9%, lo que no significa una recesión, sino desaceleración del crecimiento<sup>16</sup>. Lo

---

***En Centroamérica los indicadores de pobreza no variaron aún cuando el desempeño económico de la región estudiada tuvo una leve mejoría. En otras palabras, todavía existen grandes porcentajes de población con ingresos insuficientes para adquirir una canasta de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas.***

---

neurálgico del poco crecimiento económico es que éste se traduce en pérdida sistemática de empleos y en la precarización del empleo existente.

Por otro lado, no es secreto que en Centroamérica los indicadores de pobreza no variaron aún cuando el desempeño económico de la región estudiada tuvo una leve mejoría. En otras palabras, todavía existen grandes porcentajes de población con ingresos insuficientes para adquirir una canasta de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas. Ahora, con el sombrío panorama económico que atraviesa no es de sorprender que esta situación se agravara. Es fundamental señalar que la incidencia de la pobreza en la región sigue estando muy por encima del promedio latinoamericano, cerca de un poco más del 60% en los casos de Nicaragua y Honduras<sup>17</sup>.

Asimismo, según el *Informe sobre Desarrollo Humano de 2009*, el promedio del Índice de Pobreza Humana de los seis países ronda el 13%, presentando en los extremos a Costa Rica con 3.7% y Guatemala con 19.7%. Si se observa el umbral de pobreza de estos países, es visible que éste ronde entre 23.9% (Costa Rica, con el porcentaje más bajo) y el 56.2% (Guatemala, con el porcentaje más alto). En otro orden, es proverbial que Latinoamérica es una de las regiones más desiguales del mundo, y la subregión que hoy se analiza es un caso ejemplarizante de esta situación. Según el PNUD “el aumento de la desigualdad en materia de activos tiene

<sup>12</sup> Obando Montero, J. y Rojas Molina, L. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Grandes desafíos regionales*. San José, Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) y la Oficina Subregional de la Oficina Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, abril de 2007, ISBN 978-9968-818-34-6, p. 14.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> *Cfr.* División de Estadística y Proyecciones Económicas de la CEPAL. *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2008*. Organización de las Naciones Unidas, ISBN 978-92-1-021066-9, febrero de 2009, p. 86. Véase en la página electrónica: [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/35327/LCG2399B\\_1.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/35327/LCG2399B_1.pdf)

<sup>15</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Impactos de la crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana* [en línea]. Red de Observatorios de Mercados Laboral. 14 de septiembre de 2009. P. 3, disponible en la página electrónica: <http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/impactoscrisismercadolaboralmay2009.pdf>.

<sup>16</sup> Moreno, L.A. [citado por Reuters 7 marzo 2009]. *Centroamérica crecerá cerca del 2.6 pct en 2009: BID* [en línea]. Disponible en página electrónica: <http://lta.reuters.com/article/businessNews/idLTASIE52503W20090306>

<sup>17</sup> *Cfr.* División de Estadística y Proyecciones Económicas de la CEPAL. *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2008*. Organización de las Naciones Unidas, ISBN 978-92-1-021066-9, febrero de 2009, p. 74. Véase en la página electrónica: [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/35327/LCG2399B\\_1.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/35327/LCG2399B_1.pdf)

muchas implicancias importantes<sup>18</sup>. Al leer los datos publicados por el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2009, es importante indicar sólo dos de los seis países tienen el Índice de Gini menor a 50, para el caso Costa Rica con 47.2 y El Salvador con 49.7, que aún así se encuentra en la categoría de países con un nivel de desigualdad media.

En cuanto al mercado de trabajo, es ineludible puntualizar que entre 1996 y 2004 en Centroamérica se crearon 2.79 millones de empleos. Con base en estos datos, se infiere que en esta región, el empleo creció en promedio a una tasa de 3.4% anual en el período antes mencionado. Al analizar con mayor detenimiento este promedio, se puede observar que oculta diferencias entre países. La mayor tasa de creación de empleo es la de Nicaragua, de 5.4%; y le sigue Costa Rica con 4.7%; al final, se encuentran Honduras y El Salvador con un 2.6% de crecimiento promedio anual de los ocupados<sup>19</sup>. Las cifras recientes revelan que entre 2006 y 2007 en la región hubo un aumento del 1.84% en los ocupados.

Desafortunadamente, desde mediados de 2008 se ha venido presentando una contracción financiera y económica en la región, esto debido a los acontecimientos en la economía de Estados Unidos y mundial. Ello significará una drástica reducción del PIB per cápita, contrarrestando, en muy corto tiempo, todos los avances que se habían logrado en la lucha contra el desempleo, la baja calidad de los puestos de trabajo y la pobreza durante la última década<sup>20</sup>.

Es de esperar, por consiguiente, que la insuficiente generación de trabajo hasta ahora mostrada en Centroamérica no podrá responder adecuadamente al crecimiento de la oferta laboral; provocando un incremento de los niveles de desempleo y subempleo. Esto en economías que no cuentan con sistemas de protección social de amplia cobertura ni con mecanismos de protección contra el desempleo, como las centroamericanas, traerá como consecuencia, muy probablemente que aumenten de forma significativa los empleos precarios, la informalidad, el trabajo infantil, el desempleo juvenil y las brechas de género.

Aunado a ello, en la región al igual que sucede a nivel mundial, dentro del modelo de desarrollo que impera es posible constatar la existencia de reiteradas violaciones a los derechos laborales, como consecuencia de una tendencia sistemática a flexibilizar las relaciones de trabajo. Si a esto se le añade la grave crisis que se está viviendo en la actualidad, que está afectando fuertemente a la re-

gión centroamericana, no es de extrañar que la vigencia real de los derechos de las personas trabajadoras esté en mayor riesgo.

Es importante hacer referencia a que desde la Campaña se concibe la flexibilidad laboral como *la libertad de las empresas para contratar y disponer de la fuerza de trabajo según sus intereses y necesidades. Para ello, se busca eliminar todas las leyes laborales que impidan el libre funcionamiento del mercado y de la organización del trabajo, en beneficio de los empresarios*. Desde esta perspectiva, las regulaciones del mercado laboral, que han sido creadas para la protección de las y los trabajadores, son obstáculos para las ganancias de las empresas. Esta puede presentarse mediante tres estrategias, que son: La flexibilidad de hecho, que se da cuando no se cumplen a cabalidad de las normas laborales establecidas; la flexibilidad jurisprudencial, que se trata de la interpretación restrictiva de las normas o leyes laborales por parte de las autoridades administrativas o judiciales en los países, con el fin de favorecer al sector empresarial y; la flexibilidad legal, que consiste en la ejecución en asambleas legislativas, congresos o poderes ejecutivos de normas o leyes que deterioran los derechos laborales.

Paradójicamente, en Centro América el reto de la creación de empleos se ha traducido en la disminución o eliminación de los derechos laborales. Dicho proceso se ha desarrollado a través de diversas políticas de empleo, las cuales responden a lo que se conoce como flexibilidad laboral. Como resultado de esto, la población trabajadora enfrenta un proceso de pérdidas múltiples: empleos, organizaciones y hasta de derechos como la vida. En los últimos años la regresión es palpable, hay un asalto indiscutible a los derechos de las personas trabajadoras, acompañado por impunidad por quienes incumplen las leyes, aquiescencia frente a las situaciones constitutivas de violaciones a derechos laborales y persecución para quienes defienden las conquistas históricamente alcanzadas por la clase trabajadora.

En ese sentido, es oportuno señalar que dichas circunstancias configuran violaciones a varios derechos protegidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 4, 5, 8, 16, 25 y 26), por el Pacto de San Salvador (artículos 6, 7, 8 y 9), así como también el incumplimiento de las obligaciones estatales adquiridas por los Estados de la región con la ratificación de la Convención Americana (artículos 1.1 y 2).

<sup>18</sup> PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008. Luchando contra el cambio climático: solidaridad frente a un mundo dividido [en línea]. Nueva York, 2007, ISBN 978-84-8476-322-2, p. 87.

<sup>19</sup> GMIES. Obstáculos a la Justicia Laboral en Centro América y el Caribe: Análisis Comparativo. Imprenta Criterio, San Salvador, 2007.P.29

<sup>20</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. Red de Observatorios de Mercados

## **1. Violación a los derechos laborales protegidos por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos en Centroamérica**

Es preciso partir de un hecho irrefutable, en materia de derechos humanos existen múltiples obligaciones que estos derechos le imponen a los Estados, las cuales se pueden clasificar en dos tipos<sup>21</sup>: *las negativas*, aquéllas que limitan la actividad del Estado, por lo que se agotan en un *no hacer* por parte del mismo. El otro tipo de obligaciones son *positivas*, caracterizadas por obligar al Estado a *hacer*, es decir, a *brindar prestaciones positivas*, a garantizar, a proteger, a promover.

Asimismo, hay que subrayar que la responsabilidad estatal puede encontrarse comprometida en casos de violaciones a los derechos humanos por conductas omisivas o comitivas atribuibles directamente a agentes estatales. Sin embargo, a la luz del curso que ha seguido el proceso evolutivo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la responsabilidad del Estado no está supeditada exclusivamente a los actos perpetrados por agentes estatales o funcionarios y autoridades públicas, sino que puede recaer en actos de particulares.

Ahora en día se reconoce —a través de la doctrina alemana de *Drittwirkung der Grundrechte*— que el Estado para dar cumplimiento efectivo a los derechos humanos, tiene la obligación de proteger a todas las personas que se encuentren bajo su jurisdicción, pero “tal obligación general se impone no sólo en relación con el poder del Estado sino que en relación con actuaciones de terceros particulares”<sup>22</sup>. De modo que, el Estado puede resultar responsable de la violación de los derechos, si elude sus deberes de regular las relaciones entre particulares y de velar para que en estas relaciones se respeten los derechos humanos<sup>23</sup>.

Claro está que el Estado no será responsable por cualquier situación de riesgo de los derechos humanos, puesto que para que surja alguna responsabilidad de este

tipo, “debe establecerse que al momento de los hechos [causantes del daño] las autoridades sabían o debían saber de la existencia de una situación de riesgo real e inmediato para [...] un individuo o grupo de individuos determinados, y no tomaron las medidas necesarias dentro del ámbito de sus atribuciones que, juzgadas razonablemente, podían esperarse para prevenir o evitar ese riesgo”<sup>24</sup>.

Bajo esos parámetros, así como desde la responsabilidad directa de los Estados, es que se aborda la apremiante situación de los derechos laborales en Centroamérica. En razón que, en la región existe un proceso de detrimento de los derechos labores, los cuales se manifiestan de muchas formas y tienen diversos orígenes, que se exponen a continuación:

### **1.1. Afectaciones al Desarrollo progresivo de los derechos laborales, en particular al Derecho al Trabajo, Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo; y, Derecho a la Seguridad Social, con base al artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos y a los artículos 6, 7 y 9 del Protocolo de San Salvador**

Si se parte del hecho que la obligación de progresividad en materia de derechos económicos, sociales y culturales cohibe al Estado de “adoptar políticas, medidas y sancionar normas jurídicas, que sin una justificación adecuada, empeoren la situación de los derechos [...] de los que gozaba la población”<sup>25</sup>. Se puede concluir que los Estados tienen una obligación de no regresividad en esta materia. Como lo ha indicado la Comisión Interamericana, esta última obligación “es uno de los parámetros de juicio de las medidas adoptadas por [los] Estado[s]”<sup>26</sup>.

Si bien la Comisión Interamericana ha reconocido que “[n]o corresponde a la supervisión internacional juzgar entre las opciones que cada Estado, de manera

Laboral. 21 de septiembre de 2009. Disponible en la página electrónica: [http://portal.oit.or.cr//dmdocuments/3er\\_inf\\_mercado\\_lab.pdf](http://portal.oit.or.cr//dmdocuments/3er_inf_mercado_lab.pdf)

<sup>21</sup> *Mutatis mutandis*, Corte IDH. Caso Montero Aranguren y Otros (Retén de Catia) Vs. Venezuela. Sentencia de 5 de julio de 2006. Serie C No. 150, párr. 65.

<sup>22</sup> Corte I.D.H., *Caso de las Penitenciarías de Mendoza*. Medidas Provisionales. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 18 de junio de 2005; considerando undécimo.

<sup>23</sup> *Cfr.* Corte I.D.H. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 147

<sup>24</sup> *Cfr.* Corte I.D.H. *Caso Comunidad indígena Sawhoyamaya*. Sentencia de 29 de marzo de 2006. Serie C No. 146, párr. 155; *Caso de la Masacre de Pueblo Bello*, Sentencia de 31 de enero de 2006. Serie C No. 140, párrs. 123 y 124. Véase también: *Kiliç v. Turkey* (2000) III, ECHR, §63, *Öneryıldız v. Turkey*, application no. 48939/99, EurCourt HR [gc], Judgment 30 November 2004, 93, y *Osman v. the United Kingdom* (1998) VIII, 116.

<sup>25</sup> CIDH. Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. OEA/Ser. L/V/II.132. Doc.14, 19 de julio de 2008. Párr. 6.

<sup>26</sup> CIDH. Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Op. Cit. Párr. 6.

soberana, haya elegido para realizar [estos] derechos". Este Órgano ha entendido que si le es posible "examinar si esas políticas públicas violan [estos] derechos [...] así como si] consiguen o no garantizar el cumplimiento de las obligaciones positivas, inmediatas o progresivas"<sup>27</sup>. En ese sentido, los argumentos que se presentan van encaminados a destacar que las políticas adoptadas por los Estados centroamericanos no han logrado generar un impacto positivo en la progresividad de los mismos; incluso, en ocasiones, su impacto ha provocado una regresión en el ejercicio y goce de los derechos mencionados.

En los últimos años, es perceptible que los gobiernos centroamericanos han priorizado como estrategia de desarrollo el fomento de ciertos "incentivos a la inversión", cuyo resultado inmediato ha sido la práctica sistemática de flexibilizar las relaciones laborales. En razón que, los derechos y garantías de las personas trabajadoras han sido interpretados como verdaderas barreras u obstáculos para el desarrollo empresarial.

*Verbigracia*, ciertos sectores han sostenido que "es evidente que [...] no se puede seguir creando más Derecho de Trabajo, también que es insoslayable e impostergable la flexibilización del que actualmente tenemos. La única manera de elevar el nivel de vida de los centroamericanos es incrementando su productividad, el desarrollo económico y la riqueza del país, pero no a través de decretos o normas laborales protectoras que han demostrado ser ineficaces y contraproducentes para dicho efecto"<sup>28</sup>.

En este punto, es fundamental reconocer que, por ahora, no todos los países han modificado sus ordenamientos jurídicos para establecer una flexibilidad legal; lastimosamente, sí es posible verificar que en la región existe una tendencia marcada a la flexibilidad de hecho, amparada por prácticas empresariales que gozan de la anuencia de las autoridades competentes, pues hasta la fecha, ha habido muy pocas sanciones por estas prácticas.

En ese orden, el artículo 7.g del Protocolo de San Salvador establece que los Estados tienen que garantizar en sus legislaciones nacionales "la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales". En esa línea, todos los países del área han reconocido

constitucionalmente dichos límites. Sin embargo, en la praxis, las jornadas son mayores que las establecidas. Basta con advertir que, aproximadamente, el 32 % de la población ocupada en la región trabaja sobrejornadas de 49 horas o más a la semana<sup>29</sup>. Esta cifra sitúa a la región por encima del promedio mundial, que según la OIT es el 22 por ciento de la fuerza de trabajo la que labora en jornadas mayores a 48 horas semanales<sup>30</sup>.

Específicamente, OIT indica que Honduras presenta una mayor tasa de personas con sobrejornadas con aproximadamente 38.6%, en Panamá, por el contrario, este fenómeno se da con menor incidencia al tener solo el 17.4% en esa condición. Los otros países se encuentran con tasas de 36.7% (Costa Rica), 34.8% (El Salvador), 35.5% (Guatemala) y 32.4% (Nicaragua). Si se lee este factor por sexo, la situación es reveladora, en la mayoría de países hay una mayor proporción de hombres ocupados en esta condición, como sucede en Costa Rica (44.4%), Honduras (43.2%) y Guatemala (41.5%), mientras que en Panamá solo tiene el (20.6%). Para el caso salvadoreño, esta situación se revierte ya que es el único país centroamericano en que la proporción de mujeres con sobrejornadas es mayor que la de hombres, pues sus registros son el 36.4% de mujeres frente a un 33.5% de hombres<sup>31</sup>.

Son variadas las modalidades que han convertido en nugatorios los límites a la jornada laboral establecidos en la legislación de estos países, a saber: se presentan con la ampliación de la jornada de trabajo en todos los días de la semana, haciendo caso omiso lo establecido por el marco regulatorio; no se contabiliza como tiempo efectivo de trabajo los momentos de descanso o almuerzo de la persona trabajadora, cuando dichos tiempos deben ser incluidos en la jornada continua; se contabilizan las horas en función de la semana laboral y no por jornada diaria, olvidándose que ambos parámetros son establecidos por la normativa para proteger el derecho de la persona trabajadora a un descanso; se equiparan las jornadas mixtas o nocturnas a las diurnas y por tanto, también se amplían. Incluso, en algunos casos, aunque, se les reconoce el exceso de horas trabajadas como salario

<sup>27</sup> CIDH. Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Op. Cit. Párr. 4.

<sup>28</sup> Cfr. Maul H.; Bonilla, M.I.; Lee S. [ & otros]. *Políticas laborales en Centroamérica ¿Oportunidades o barreras para el desarrollo?* [en línea]. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN). Guatemala, 2004. Pág. 15. Disponible en la página electrónica: [www.cien.org.gt/Docs/Economia/Laboral/laboral.htm](http://www.cien.org.gt/Docs/Economia/Laboral/laboral.htm)

<sup>29</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. Op. Cit. p. 41.

<sup>30</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Working Time Around the World- Principales hallazgos e implicaciones para las políticas* [en línea]. Comunicación e Información al público de la Oficina Internacional del Trabajo, Mayo 2007, disponible en la página electrónica: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms\\_082840.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_082840.pdf).

<sup>31</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. Op. Cit. p. 41.

extraordinario, el hecho que sea sistemático (a veces, establecido en el mismo horario) trasgrede el principio de eventualidad de las horas extras.

El incumplimiento del derecho a la jornada laboral de 8 horas ocurre en todos los países de forma ilegal. Sin embargo, es importante llamar la atención sobre el riesgo latente en Costa Rica, donde existe un proyecto de Ley<sup>32</sup> para legalizar la contabilización de las jornadas laborales por semanas o anualmente, incumpliendo la limitación diaria de la jornada contemplada tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución de la República. Lo peligroso de este proyecto es que tiene el aval del Gobierno de la República, quien lo incluyó en su Plan Escudo<sup>33</sup>, y del Ministro de Trabajo quien le ha dado el aval formalmente. Esta política evidentemente es contradictoria con la obligatoriedad de los Estados de no regresividad en materia de derechos humanos<sup>34</sup>.

Se debe destacar la estrategia de utilización de los contratos establecidos por metas de producción y no por jornadas laborales. En estas circunstancias, las metas generalmente son incumplibles en una jornada de 8 horas, por lo que las personas trabajan 12 o más horas diarias para cumplirlas. Además, muchas veces las metas se van aumentando en la medida en que las personas trabajadoras las van cumpliendo. Esto obliga a un trabajo extraordinario permanentemente.

Los nichos laborales donde hay una extralimitación de la jornada laboral son diversos, se pueden ubicar la industria de textil e indumentaria en Guatemala, Honduras El Salvador y Nicaragua; empresas de índole contratista en Costa Rica, las áreas relacionadas con Salud y empresas de servicios en Panamá; la industria de agro-exportación de Costa Rica y Honduras, *et alia*.

Específicamente, por ejemplo en algunas empresas maquiladoras en Guatemala<sup>35</sup> se trabaja sobre metas de producción y no por jornadas de trabajo, estas metas responden a pedidos que realizan las transnacionales a las empresas nacionales. Este hecho provoca que las personas trabajadoras laboren jornadas entre 12 y 14 horas diarias, sin que se reconozca el salario extraordinario. Igualmente, no se les permite descansar durante toda la jornada.

En Honduras, la situación de las obreras de la maquila textil es similar: “trabajan jornadas extensas, intensivas y bajo presión, actualmente el 99% trabaja del 9 a 12 horas diarias, violación que muchas mujeres consideran normal y obligatorio<sup>36</sup>”. Esto, a pesar que la Constitución en su artículo 134 y el Código de Trabajo en los artículos 318 al 337 regulan lo concerniente a la jornada laboral estableciendo que la máxima legal en la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias y 44 a la semana. Lo más grave es que esta situación se va agravando pues según los informes del CDM, en el 2003 sólo eran el 70%.

Una de las razones que explican las sobrejornadas es que en Centroamérica todavía persisten precarias condiciones salariales, por lo que los trabajadores y trabajadoras suelen buscar complementar sus ingresos, extendiendo sus jornadas de trabajo. Esto también ha sido advertido por el Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana, que al comentar el tema de sobrejornadas han indicado que “una alta incidencia de las sobrejornadas [...] podría indicar que los niveles salariales en el mercado son reducidos, al ser el resultado de una acumulación de horas de trabajo extra para apenas cubrir las necesidades básicas<sup>37</sup>”. Esto pone en evidencia,

---

***Es posible verificar que en la región existe una tendencia marcada a la flexibilidad de hecho, amparada por prácticas empresariales que gozan de la anuencia de las autoridades competes, pues hasta la fecha, ha habido muy pocas sanciones por estas prácticas.***

---

<sup>32</sup> Expediente # 16.030, que se encuentra en discusión en la Comisión de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa. Este proyecto retoma los mismos contenidos de un proyecto anterior, votado negativamente en la Comisión de Asuntos sociales en marzo del 2006, el cual tenía asignado el número de expediente 15.161.

<sup>33</sup> Plan presentado el 29 de enero del 2009 por el Presidente de la República, para enfrentar la Crisis Económica.

<sup>34</sup> CIDH. Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>35</sup> Según información ofrecida por el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, CALDH, Guatemala a raíz de los testimonios e información que aportan las trabajadoras de la maquila que asisten a los procesos de capacitación y fortalecimiento para la organización; y la información que se registra en la Clínica legal laboral esta situación violatoria de los derechos está presente en las siguientes empresas: Tecnoline, S.A.; BJ Central América, S.A.; Modas Especial Maquiladora, S.A.; Dong Nam, S.A.; Jina Textiles, S.A.; Han Sae Guatemala, S.A.; Modas Young Nam, S.A.; Hemoga, S.A. que cambió nombre a Textiles Kim, S.A.; Shin Won Guatemala; Alianza Fashion; Rotex, Bises Visión y Cambridge, S.A. que cambió de nombre a NBG TOO.

<sup>36</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. Capítulo Honduras. La Flexibilidad laboral en Honduras, 2008. p. 18.

<sup>37</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. Op. Cit. p. 41.

un segundo elemento que afecta a la progresividad de estos derechos y que analizaremos más adelante, los Estados centroamericanos al abdicar de su obligación de garantizar “una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores [y a todas las trabajadoras] condiciones de subsistencia digna y decorosa para su familia”, como lo establece el artículo 7.a del Protocolo de San Salvador, ponen en riesgo el cumplimiento de la limitación de la jornada laboral que ellos mismos han establecido.

Sin embargo, en la realidad centroamericana, ni siquiera, la sobrejornada para complementar los salarios es una “opción” para las personas trabajadoras. En la mayoría de los casos, las trabajadoras y trabajadores cumplen sobrejornadas como una condición para acceder o mantener el empleo. En algunos casos, esto incide sobre los salarios, pero en otros como por ejemplo cuando se trabaja por metas de producción, ni siquiera implica un aumento del salario porque las horas extras no se pagan. Así mismo, las modalidades donde se trabaja 4 días a la semana, en jornadas de 12 horas, tampoco se pagan horas extraordinarias.

El sector de la maquila textil en Honduras nos permite ilustrar esta situación. Según una investigación del CDM del 2007 se demuestra que con horas extras el salario no se eleva mucho. El 42% de las personas estaba ganando US \$ 6.00 diarios, que estarían del rango del salario mínimo que para ese entonces era de \$5.90 dólares, el 47% de las obreras devengó US \$ 6.70 diarios; setenta centavos más que el mínimo y el 20% ganó US \$ 7.40 diarios; US \$ 1.40 diarios más que el mínimo. Haciendo una valoración general de las horas extras, ya que el 99% trabajó entre 1 y 4 horas con carácter de extraordinario, ellas debieron devengar en un rango entre \$ 0,74 y \$2.96% adicionales diario, más el porcentaje de hora extraordinaria, lo cual no corresponde con los pagos recibidos.

Sobre el tema de remuneraciones, en general, en todos los países de la región existe un respaldo normativo que establece un salario mínimo, así como se han establecido diversas instancias gubernamentales encargadas de su fijación. No obstante, el incumplimiento del artículo

7.a del Protocolo de San Salvador se orienta a que estos límites no siempre están actualizados al costo de la vida y, frecuentemente están por debajo de los índices reales de inflación. De modo que, no se logra garantizar un nivel digno de vida. También se presentan violaciones, porque muchas personas empleadoras no cumplen con su deber de pagar al menos esa cantidad a su fuerza de trabajo en concepto de salario, incumpliendo así con el artículo XXXV. Basta con observar que, en la región aproximadamente el 22% de la población ocupada sufre de subempleo invisible, esto quiere decir que 1 de cada 5 personas, a pesar de trabajar una jornada completa de trabajo gana un salario por debajo del mínimo establecido por la ley<sup>38</sup>. El país que reporta los peores indicadores es Honduras, con un 31,4% de la población ocupada en esta situación. Aunque los países restantes presentan porcentajes altos, como Nicaragua (29), El Salvador (24.9), Panamá (13.8) y Costa Rica (12.8).

Todo ello sucede porque la mayoría de veces las personas empleadoras se amparan en el sofisma que “el cumplimiento con estrictas regulaciones laborales, [como la relacionada con el salario mínimo] podría llevar a un encarecimiento artificial de la mano de obra que, en el extremo, podría desaparecer algunas de las ventajas comparativas de ser países relativamente abundantes en mano de obra. [...] En razón que,] la experiencia de los países más desarrollados señala que los salarios mínimos generan inconvenientes en el mercado laboral y no son eficaces para combatir la pobreza”<sup>39</sup>. Entonces, señalan que “los constantes incrementos del salario mínimo favorecen el incremento del sector informal porque los patronos se ven en la necesidad de pagar un salario menor al legal, para poder seguir siendo competitivos y no salirse del negocio”<sup>40</sup>.

Las prácticas empresariales que se han utilizado para incumplir con el pago de salario mínimo han sido varias, algunas ya mencionadas como las variaciones y ampliación de las jornadas y los pagos por metas de producción. Otras modalidades que se han introducido son los bonos por productividad, lo cual introduce un elemento variable en el salario y por tanto de inseguridad para las personas trabajadoras<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. *Op. Cit.* p. 79.

<sup>39</sup> Maul H.; Bonilla, M.I. ; Lee S. [& otros]. *Políticas laborales en Centroamérica ¿Oportunidades o barreras para el desarrollo?* [en línea]. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN). Guatemala, 2004. Pág. 22. Disponible en la página electrónica: [www.cien.org.gt/Docs/Economia/Laboral/laboral.htm](http://www.cien.org.gt/Docs/Economia/Laboral/laboral.htm)

<sup>40</sup> Maul H.; Bonilla, M.I. ; Lee S. [& otros]. *Políticas laborales en Centroamérica ¿Oportunidades o barreras para el desarrollo?* [en línea]. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN). Guatemala, 2004. Pág. 22. Disponible en la página electrónica: [www.cien.org.gt/Docs/Economia/Laboral/laboral.htm](http://www.cien.org.gt/Docs/Economia/Laboral/laboral.htm)

<sup>41</sup> El Capítulo de Honduras de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral ha denunciado esta situación en la industria de la maquila textil.

Lo inexcusable es que estas circunstancias suceden sin que las autoridades estatales cumplan su deber de procurar por el respeto del derecho a una remuneración digna, apegada a la normativa vigente de cada país. En otras palabras, las instancias encargadas de hacer cumplir los salarios mínimos establecidos por ley no están actuando con la debida diligencia para garantizar el derecho a una remuneración justa amparado en normas del Protocolo de San Salvador<sup>42</sup> y de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre<sup>43</sup>. Inclusive, las autoridades encargadas de verificar el cumplimiento de los derechos laborales de todos los gobiernos de la región, no tienen programas especiales para revertir esta situación en específico. Muestra de ello es que, no es un hecho aislado sino una situación de violación sistemática que afecta la dignidad de las personas y el goce de un derecho laboral básico, protegido por instrumentos internacionales de derechos humanos; que a su vez, su violación tiene impactos importantes en otros derechos humanos.

De especial preocupación para las organizaciones de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral ha sido el decreto aprobado en febrero del 2007 en Honduras (Nº STSS 041-07) mediante el cual se aprobó reducir el salario para las obreras y obreros de la industria de la maquila textil y construcción en algunos de los departamentos más pobres del país<sup>44</sup>. En esta zona, las empresas que se instalen podrán pagar de 23.45% a 24.86% menos a las personas trabajadoras por un período de diez años. Este decreto contraviene normas nacionales e internacionales que establecen la prohibición de tener categoría diferenciada de salario para una misma industria. Este derecho a la equidad salarial, está principalmente reconocido en los artículos 127 y 128 de la Constitución y en el artículo 12 del Código de Trabajo.

Otra de las prácticas empresariales que están afectando el derecho a un salario justo y satisfactorio corresponde a las formas de contratación tercerizadas. Mediante éstas, muchas empresas evaden el cumplimiento de éste y otros derechos laborales de las personas trabajadoras. Para la población trabajadora esto significa que perciben un salario menor al que la empresa realmente paga (porque la empresa subcontratista se apropia de una parte de ese salario), y muchas veces este es más bajo que el salario mínimo. Por ejemplo en Honduras la empresa contratista "Representaciones Joss", en la labor de estiba paga al trabajador entre Lps.0.85 a Lps.1.00 por

movimiento, y recibe de Transportes Marítimos Lps.2.50 y Lps. 3.00 por la misma actividad. En consecuencia, la apropiación indebida es entre Lps.1.65 a Lps.2.00 del trabajo de cada persona -por movimiento-. Además, los contratistas no se responsabilizan por ninguna de las cargas sociales obligatorias a pagar según la ley. En el caso de los contratistas de servicios múltiples que cubren puestos de actividades permanentes dentro de Cervecería Hondureña, utilizan trabajadoras y trabajadores "temporales" a quienes pagan por día. El salario que ellos pagan es de Lps.120.00 por turno de 12 horas en horario diurno y de Lps.140.00 en jornada nocturna. Mientras que reciben de la empresa beneficiaria un pago calculado por hora de Lps.15.00 cuando el trabajo se realiza en el día, y de Lps. 18.00 a Lps.20.00 cuando el trabajo se realiza en la noche. Así lo apropiado indebidamente por quienes actúan como intermediarios y contratistas oscila entre Lps.60.00 y Lps.100.00 por día del trabajo realizado por el trabajador tercerizado.<sup>45</sup>

Además, en este tipo de contratación no está cubierto el seguro social y generalmente no se pagan derechos como vacaciones, aguinaldo, entre otros. Mediante este tipo de contratación se desdibuja la relación laboral, lo cual dificulta la posibilidad de organización sindical o en general de defensa de los derechos laborales.

Las formas de subcontratación o tercerización se han vuelto muy comunes, y a la vez más complejas en la región centroamericana. Muchas empresas subcontratan la mayor parte de sus trabajadores mediante la figura de contratistas, que pueden pertenecer o no a la misma empresa. Ejemplos de estas prácticas empresariales lo son los casos de Nicaragua y Honduras, donde en diversos sectores resultan muy comunes estos tipos de contratación. Así en Nicaragua, de la población trabajadora del sector de la caña, aproximadamente el 70% se encuentra tercerizada. Esto se realiza mediante la figura de "empresas relacionadas", que son entes creados por las mismas empresas azucareras para que se encarguen de proveerles de mano de obra, sin tener que responder por sus derechos y garantías laborales. Un ejemplo de esto es el Ingenio Monte Rosa, que creó la tercerizadora RESEDAL para que contratara a gran parte del personal y con ello, evade su responsabilidad patronal para con las personas que son contratadas mediante esta entidad, contradiciendo en todo momento el artículo XXXV de la Declaración Americana.

<sup>42</sup> Para el caso de los Estados de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá.

<sup>43</sup> Para el caso de Honduras y Nicaragua, así como, los demás países centroamericanos.

<sup>44</sup> Los departamentos donde se aplicará el decreto son aquellos que los gobernantes y grupos empresariales consideran "deprimidas", entre los cuales se declaran: Valle, Olancho, Santa Bárbara, Choluteca y el Paraíso.

<sup>45</sup> Bloque Popular de Honduras. s.f. Estudio sobre la Tercerización en Honduras.

Otro caso de tercerización en Nicaragua es el de la Hacienda Santa Matilde, que es productora de café. En esta se da una combinación entre trabajadoras y trabajadores permanentes y los denominados “dieros”, que son contratados por períodos determinados y sin el cumplimiento de muchos de sus derechos, como la seguridad social. Pese a que se parte de que estas personas son contratadas por períodos cortos para tareas específicas, en realidad la mayoría trabajan de manera permanente en la hacienda y lo hacen bajo condiciones inestables y abusivas. Asimismo, en esta empresa se da la figura de “ajusteros”, que son personas trabajadoras que asumen el papel de contratistas y se encargan a su vez de varias personas que trabajan en la misma empresa. Ni las y los “ajusteros” ni las demás personas trabajadoras están incorporadas a la planilla oficial de la finca<sup>46</sup>.

También, en Nicaragua, en el sector de la construcción se ha dado un crecimiento muy rápido de la tercerización y subcontratación, debido a que diversos agentes económicos provenientes de las finanzas y el comercio han incursionado en este campo y están presionando para que se extiendan estas formas de contratación flexibilizadas, con el fin de maximizar sus ganancias. Por ejemplo, según el Banco Central de Nicaragua, en el 2008 el total de personas trabajando en la construcción era de 102 999, de las cuales solo el 12% se encontraban cubiertas por el derecho a la seguridad social. Igualmente, el 88% de estas personas trabajaba bajo subcontratación.

En Honduras, en el sector bananero en el 2008 había 12,873 personas trabajando, de las cuales, 3,000 laboraban bajo subcontrato. En estos casos, la empresa transnacional lo que hace es un contrato civil de servicios con un contratista (persona ajena a la empresa) y éste a su vez contrata a trabajadoras y trabajadores por salarios menores al salario mínimo. Asimismo, otras 5,000 personas en este sector trabajaban de forma tercerizada, ya que las transnacionales habían traspasado las fincas propias a pequeños productores para que las administren

y cultiven la fruta, trasladando los costos de mantenimiento a éstas y evadiendo cualquier responsabilidad laboral con ellas.<sup>47</sup>

Lo preocupante de esta tendencia de tercerización que se está propagando sin que las autoridades estatales realicen sus labores de vigilancia adecuada para evitar la violación de los derechos laborales. En toda la región existen inspectorías laborales que son las encargadas en verificar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la práctica demuestra que estas dependencias gubernamentales no están realizando eficazmente su trabajo, ya que hay pocos registros sobre sanciones al respecto.

En otro orden, si se verifican los indicadores del mercado laboral en Centroamérica es posible advertir que, hace mucho tiempo la progresividad de los derechos solo está establecida en los instrumentos jurídicos que la reconoce. Pues, la misma Organización Internacional del Trabajo ha sostenido que en el istmo centroamericano “el desempleo abierto es sólo una parte del problema, ya que la falta de acceso a trabajo decente es un problema más imperante en la región”<sup>48</sup>. En esa línea, expertos han señalado que los mercados laborales en el área geográfica referida presentan muchas similitudes, en cuanto a síntomas que generan las condiciones propicias para la proliferación del empleo informal<sup>49</sup>.

De ese modo, no sorprende que “la creación de empleo en Centroamérica [...] es de baja calidad, concentrándose en el mercado informal y en ocupaciones poco cualificadas. Adicionalmente, se detectan deficiencias en las condiciones con las cuales se insertan al mercado laboral un gran número de trabajadores [y trabajadoras], quienes no están reconocidos ni protegidos por los marcos jurídicos y reglamentarios, especialmente las mujeres y trabajadores más jóvenes. Desafortunadamente, estas condiciones laborales precarias impiden a estas personas mejorar su calidad de vida”<sup>50</sup>.

Entonces, al confrontar los indicadores de población asalariada frente a la que se encuentra en el sector informal, se puede observar que hay una regresión en

<sup>46</sup> Grupo Consultor. 2008. Informe de Tercerización en Nicaragua. P. 20.

<sup>47</sup> Véase Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Honduras “Apuntes sobre violaciones a los derechos laborales en Honduras”

<sup>48</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Impactos de la crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana* [en línea]. Red de Observatorios de Mercados Laboral. 14 de septiembre de 2009. p. 4, disponible en la página electrónica: <http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/impactoscrisismercadolabormay2009.pdf>.

<sup>49</sup> Obando Montero, J. y Rojas Molina, L. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Grandes desafíos regionales*. San José, Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) y la Oficina Subregional de la Oficina Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, abril de 2007, ISBN 978-9968-818-34-6, p. 23.

<sup>50</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. Red de Observatorios de Mercados Laboral. 21 de septiembre de 2009. p. 12, disponible en la página electrónica: [http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/3er\\_inf\\_mercado\\_lab.pdf](http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/3er_inf_mercado_lab.pdf)

la calidad del empleo de la región, pues los niveles de empleos formales han tendido a disminuir. Si en 2006 las personas trabajadoras asalariadas representaban un poco más de la mitad de la población ocupada total de la subregión (54%)<sup>51</sup>; en la actualidad (2009), las personas centroamericanas asalariadas solo llegan al 39.3%. Lo importante a destacar es que, para este año, se incrementó el porcentaje de población que está destinada al sector informal, ascendiendo el mismo a 60%<sup>52</sup>. Lo anterior es relevante, pues no es un secreto que existe una propensión a la vulnerabilidad —en cuanto a derechos laborales y al acceso a la seguridad social— de aquellas personas que se encuentran en un empleo informal. Aunque hay que dejar claro que una relación laboral formal “no garantiza la protección del trabajador [o trabajadora], [pero] sí incrementa de manera significativa la probabilidad de tener un conjunto de beneficios laborales y sociales”<sup>53</sup>.

Por su parte, las estrategias de los Estados centroamericanos para que la mujer pueda ejercer efectivamente su derecho al trabajo no están funcionando. Aunque es innegable que, en los últimos años, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de la región ha ido en aumento, todavía persisten las diferencias con respecto a los hombres, no sólo en las posibilidades que tienen de acceder al mercado, sino también en la calidad de la inserción. Sin duda alguna, el empleo informal y precario es un fenómeno que afecta más a las mujeres que a los hombres en estos países.

Si se destacan los indicadores por resultados, determinados por la Comisión Interamericana, es visible el poco avance que hay en este sentido. *Verbigracia*, al estudiar la situación de las mujeres en la región centroamericana se observa que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad que en el promedio latinoamericano. Para 2007, la tasa de participación masculina fue 1.8 veces mayor que la femenina, mientras que en América Latina era de 1.4. Concretamente, aproximadamente siete de cada diez hombres en edad activa participaban (74,9%), mientras que solamente cuatro de cada diez mujeres formaban parte de la fuerza laboral (42,1%). Entre los países, Honduras presenta las menores tasas de participación femenina con un 36%, seguida de Nicaragua con un 38,5%. Guatemala es el país

con mayor porcentaje de participación de mujeres con 44,7%, seguido de Panamá (43,3%). Además de acuerdo a la CEPAL, el aumento en la participación femenina no necesariamente ha significado cambios sustantivos en el reparto de las tareas domésticas, ya que las labores de cuidado y oficios domésticos siguen estando en manos de las mujeres.

Hay quienes señalan que “para aumentar la tasa de participación de las mujeres [...] se necesitan [tres] requisitos. En primer lugar, que las personas tengan suficiente nivel de educación y habilidades para el trabajo. En otras palabras, es fundamental que tengan destrezas suficientes para poder

---

*Por su parte, las estrategias de los Estados centroamericanos para que la mujer pueda ejercer efectivamente su derecho al trabajo no están funcionando. Aunque es innegable que, en los últimos años, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de la región ha ido en aumento, todavía persisten las diferencias con respecto a los hombres, no sólo en las posibilidades que tienen de acceder al mercado, sino también en la calidad de la inserción.*

---

ocupar un puesto de trabajo de razonables niveles de productividad. En el caso de las mujeres, en algunos países los niveles educativos son mayores o iguales al de los hombres. En segundo lugar, que las empresas estén incentivadas a generar muchos empleos y que esos empleos se ajusten a las posibilidades de los segmentos de la fuerza laboral que hoy están inactivos. Para el caso

de las mujeres existe un tercer factor, relacionado con su condición de género y de sus roles asignados en el ámbito privado, como se aprecia entre las mujeres que se encuentran en la inactividad y por las barreras de entrada y permanencia en el mercado laboral. Más específicamente, la segregación ocupacional y la situación del desempleo y subempleo [...]. Además, si estos elementos no son abordados, el aumento de la tasa de participación solamente implicaría un aumento de las jornadas doble y triple de las mujeres”<sup>54</sup>.

<sup>51</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Segundo Informe 2006* [en línea]. Red de Observatorios de Mercados Laboral. p. 40, disponible en la página electrónica: <http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/empleo/iiinformemercado-laboral.pdf>

<sup>52</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. *Op. Cit.* p. 48.

<sup>53</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Segundo Informe 2006* [en línea]. *Op. Cit.* p. 40.

<sup>54</sup> Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

Igualmente, la persistente división sexual del trabajo que se vive en Centroamérica, indefectiblemente hace que las mujeres presenten una mayor vulnerabilidad; ya que se enfrentan a mercados laborales altamente discriminadores, sus salarios e ingresos tienden a ser más bajos que los de los hombres y a gozar de menores prestaciones sociales.

Específicamente, la situación que atraviesa la mujer en la realidad salvadoreña evidencia dicha situación. Durante 2006, el promedio del salario femenino (US\$230.3) no sólo fue menor que el promedio salarial a nivel nacional (US\$247.4), sino que su diferencia respecto al promedio masculino fue considerable, ya que los hombres, con US\$ 260.2, recibieron en promedio el 13% más del monto percibido en promedio por las mujeres. En otras palabras, el hombre salvadoreño recibe en promedio US\$30.1 más que la mujer.

Si se examina específicamente la brecha salarial en la maquila salvadoreña, el GMIES indicó que, en 2006, el 80% de las mujeres de la maquila ganaban menos de US\$90 quincenales, mientras que el 58.4% de los hombres estaban en este rango salarial. Aunado a este hecho revelador, destacó también que existen 2 hombres por cada mujer cuyo salario era mayor a US\$100. Asimismo, con base a la Encuesta de Establecimientos de 2007, es posible apreciar la constante brecha en la industria textil e indumentaria salvadoreña, más en las mujeres con cargos técnicos, ya sean administrativos o de producción, pues los salarios semanales que en promedio devengan éstas son menores que el promedio de salarios semanales de los hombres. En los puestos técnicos administrativos, la diferencia beneficia a los hombres en razón del 30% del salario femenino, en otras palabras las mujeres reciben US\$31 menos que sus pares masculinos; en cuanto a los cargos técnicos de producción su diferencia radica en que los hombres reciben el 11.11% más respecto a los promedios semanales percibidos por las mujeres, es decir, US\$ 11 más que sus compañeras que realizan la misma labor. Lo agravante de esta situación, es que expertos han reconocido que esta vulnerabilidad en cuanto a remuneraciones puede ser compensada a través del empleo intensivo del trabajo femenino y especialmente a través de estrategias colectivas de generación de ingresos. La

cantidad de afiliaciones al Sistema de Ahorro para pensiones tampoco favorece a las mujeres. Si se observa con detenimiento se advierte que los hombres afiliados superan el 31.05% a las mujeres afiliadas.

En otro orden, pese a que todos los países centroamericanos tienen en sus ordenamientos jurídicos normas nacionales e internacionales que reconocen expresamente el derecho a todas las personas a la seguridad social, independientemente si se encuentran laborando (Cfr. Artículo 9.1 del Protocolo de San Salvador). En la región la cobertura de estas garantías se ve limitada únicamente a la situación del empleo asalariado, y como se señaló con anterioridad, éste no es razón para que efectivamente se cumpla. Para algunos autores del BID y de la misma OIT, la protección a la seguridad social se ha venido reduciendo en América Latina, por ende en Centroamérica, desde los años noventa. Un hecho que lo comprueba es que, para 2006, solo el 29% de las personas ocupadas de la región gozaban efectivamente de este derecho. Con excepción de Costa Rica, todos los países muestran coberturas menores del 50% de su población. Esto implica que las actividades económicas en las que se ocupan la mayoría de personas centroamericanas se encuentran fuera del mercado de trabajo formal, que no reúne aquellos mínimos necesarios para orientarlo al trabajo decente; o bien, que aún cuando gozan de empleo formal, sus empleadores o empleadoras no cumplen efectivamente con la obligación de contribuir a la seguridad social.

Al respecto, desafortunadamente, la experiencia revela que en algunos de estos países, la apropiación y retención indebida de las cuotas sociales que aporta la población trabajadora continúan siendo prácticas patronales cada vez más reiteradas, situación que afecta a los miles de trabajadores y trabajadoras que no pueden acceder a los beneficios de la seguridad social, sin que los Estados adopten las medidas requeridas para revertir los efectos de esta problemática. Por ejemplo, en El Salvador, en el sector maquila se estima que las retenciones de cuotas no trasladadas por este tipo de empresas anualmente alcanzan los US\$5.7 millones<sup>55</sup>. Asimismo, en este país el número de personas aseguradas en el 2007 bajo el régimen del ISSS ascendía a 1,019,220<sup>56</sup>. En febrero de 2007, el ISSS reportó “30 mil 245 patronos

*Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe* [en línea]. Red de Observatorios de Mercados Laboral. 21 de septiembre de 2009. p. 24, disponible en la página electrónica: [http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/3er\\_inf\\_mercado\\_lab.pdf](http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/3er_inf_mercado_lab.pdf)

<sup>55</sup> Diario El Mundo, *Maquilas se apropian \$ 5.7 millones en cotizaciones*, nota de 27 de marzo de 2007. Citado por: Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe. Estudio de Casos: El Salvador. Imprenta Criterio, San Salvador, diciembre de 2007*

<sup>56</sup> De las cuales 576,562 son cotizantes activos; 93,847 son cotizantes pensionados, y 348,011 son personas beneficiarias, que se dividen en 181,260 cónyuges y 167,550 hijos(as) de los cotizantes, que son menores de 6 años. Cfr. Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. *Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y*

inscritos y 655 mil 560 trabajadores beneficiados, de los cuales 5 mil 557 patronos estaban pendientes de pago de planilla, afectando a 71 mil 465 empleados<sup>57</sup>.

Todos los Estados centroamericanos han comprometido su responsabilidad internacional para el cumplimiento progresivo de estos derechos; no obstante, la experiencia demuestra que lejos de aumentar su nivel de protección, hay un retroceso en la vigencia de los derechos sin que las autoridades estatales encargadas de estas temáticas se preocupen por revertir esta situación. De forma que, hoy por hoy, la situación que presenta la inmensa mayoría de la población trabajadora centroamericana es deplorable. Lamentablemente, se ha vuelto cotidiano que ésta tenga que soportar los más diversos atropellos a la legislación nacional e internacional que resguarda sus derechos, sin que las instituciones estatales encargadas de su protección y garantía actúen con la debida diligencia para lograr una real vigencia de sus derechos, ya sea por falta de capacidad institucional o, porque no tienen interés real en fomentar el desarrollo pleno de los derechos al Trabajo, a Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo y a la Seguridad Social para la población centroamericana.

### **1.2. Afectaciones a la libertad de asociación en materia sindical (Artículo 16 de la Convención Americana y Artículo 8 del Protocolo de San Salvador)**

La Comisión Interamericana, en anteriores oportunidades, ha manifestado que la libertad de asociación implica el derecho que tienen las defensoras y defensores de derechos humanos, no sólo a conformar una organización, sino también el derecho de poner en marcha su estructura interna, programas y actividades<sup>58</sup>. Recientemente, la Corte Interamericana ha sostenido que el artículo 16.1 de la Convención Americana “establece que quienes están bajo la jurisdicción de los Estados Partes [como es el caso de todos los países centroamericanos] tienen el derecho de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades

públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del referido derecho<sup>59</sup>. Específicamente, se ha reconocido que “la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad<sup>60</sup>. Así, el derecho a libertad sindical, comprende tres derechos indivisibles e irrenunciables: el derecho a la organización, el derecho a negociar colectivamente y el derecho a realizar huelgas. Además el máximo Tribunal de Derechos Humanos de la región ha observado que de “la libertad de asociación también se derivan obligaciones positivas de prevenir atentados contra la misma, proteger a quienes la ejercen e investigar las violaciones a dicha libertad. Estas obligaciones positivas deben adoptarse incluso en la esfera de relaciones entre particulares, si el caso lo amerita<sup>61</sup>”.

Si se examina la realidad centroamericana a la luz de dichos argumentos, perfectamente se puede destacar que los Estados no están cumpliendo con los parámetros establecidos por los órganos del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos en cuanto al derecho de asociación en materia laboral.

Específicamente, la libertad de asociación en materia laboral en El Salvador presenta obstáculos de *facto* y de *iure* que permiten que en el país se presente un denso ambiente antisindical. Esto ha sido constatado por GMIES, las organizaciones que conforman la Campaña Regional, los Informes de Derechos Humanos del Departamento de Estado de los Estados Unidos; así también, en múltiples informes sobre el tema de organizaciones como *Human Rights Watch*, *Social Watch*, Federación Iberoamericana de Ombudsman, etc. Para estos actores, son claras las prácticas estatales y patronales que buscan desarticular los pocos sindicatos existentes y prevenir la formación de nuevos. Por ejemplo, hay casos extremos en los que la solicitud de registro y legalización de un sindicato ha sido puesta en conocimiento de los empleadores, quienes han iniciado despidos selectivos o del grupo gestor de la organización sindical.

AFP). San Salvador, 2007, p. 34. Citado por: Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe. Estudio de Casos: El Salvador. Imprenta Criterio, San Salvador, diciembre de 2007*

<sup>57</sup> Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. *Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP)*. San Salvador, 2007, p. 34

<sup>58</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe sobre la Situación de las Defensoras y Defensores de Derechos Humanos*. OEA/Ser.L/VII. 124, Doc. 5 rev. 1, 7 de marzo de 2006, párr. 69.

<sup>59</sup> Corte IDH. Caso Escher y otros Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de julio de 2009. Serie C No. 200, párr. 170.

<sup>60</sup> Caso *Huilca Tecse Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párr. 70.

<sup>61</sup> Corte IDH. Caso Escher y otros Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de julio de 2009. Serie C No. 200, párr. 171; Caso *Huilca Tecse Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párr. 76; y, Caso *Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 10 de julio de 2007. Serie C No. 167, párr. 144.

Por otro lado, si bien en la normativa salvadoreña se reconoce el derecho a formación de sindicatos. En reiteradas ocasiones, la OIT ha sostenido que el Código de Trabajo salvadoreño “viola los principios de la libertad sindical y [ha] lamenta[do] que en aplicación de esa legislación las autoridades hayan negado la personalidad jurídica a varios sindicatos en formación”. En concreto, en la normativa salvadoreña hay requisitos excesivos a ser cumplidos por las personas trabajadoras que pretenden sindicalizarse en El Salvador. Un ejemplo, frecuentemente citado, como “requisito excesivo” es el plazo de seis meses que debe dejarse transcurrir para iniciar un nuevo trámite de legalización y reconocimiento de un sindicato, tras una denegatoria del Ministerio de Trabajo. De igual forma, el hecho que se requiera de un número mínimo de 35 miembros para constituirse. Pese a los señalamientos continuos por varios sectores relacionados con la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras, en forma sistemática, que para que los derechos se ejerzan de manera efectiva deben modificarse partes de la legislación nacional, suprimiendo requisitos excesivos para poder constituir organizaciones sindicales, las instituciones salvadoreñas siguen haciendo caso omiso de dicha situación.

Otras circunstancias que conculcan el derecho de asociación de la población trabajadora en El Salvador son, a saber: la retardación en la concesión de personería jurídica o negación de la misma; los despidos de promotores y/o afiliados a sindicatos o directivos sindicales, aunque estos últimos se encuentren protegidos por el fuero sindical y las privaciones de libertad arbitrarias de sindicalistas.

Un caso concreto es el ocurrido en la empresa Youngone El Salvador, S.A. de C.V. Este centro de trabajo, es una maquila de origen coreano que, ha desarrollado una serie de acciones antisindicales sin que las autoridades salvadoreñas le sancionen a sus actos discriminatorios y vejatorios a la libertad sindical y, menos aún sin que reparen el derecho de las víctimas de tales acciones. Específicamente, en febrero de 2008, se constituyó en esta empresa una seccional del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador. Al poco tiempo fueron despedidas las cinco personas directivas del sindicato y cuatro trabajadoras afiliadas, bajo los argumentos de su “falta de productividad” y que eran “malas empleadas”. Sin embargo, todos los hechos apuntan que la finalización de la relación laboral obedeció a un claro

intento de desarticular la nueva organización sindical, haciendo caso omiso de la protección contra despido que existe en la legislación salvadoreña que ampara a los líderes y lideresas sindicales. A partir de dichos despidos, en marzo del 2008 se presentaron nueve demandas judiciales. Luego de estas demandantes y una campaña de presión internacional, 1 de las directivas y las 4 personas afiliadas al sindicato, no directivas, recibieron su indemnización antes del fallo judicial, mientras que las cuatro demandas que se continuaron, tras un arduo camino en la justicia laboral, fueron falladas desfavorablemente los días 26, 29 y 30 de setiembre de 2008, bajo el argumento de que no se pudo probar la relación laboral y la calidad de directivas sindicales. Las demandas finalmente fueron resueltas en el mes de noviembre del 2008 en medida conciliatoria fuera del tribunal, en cuanto al pago de indemnización, no así el reconocimiento del fuero sindical y por tanto el no pago de salarios caídos durante todo el período sindical desde el despido<sup>62</sup>.

También en Guatemala la vigencia de este derecho está cuestionada. La campaña Regional ha determinado que “la ley y las autoridades no aportan suficiente protección frente a la discriminación antisindical, especialmente para las personas trabajadoras en las plantaciones bananeras y en las Zonas Francas Industriales (ZFI). [En este país] se recurre a todo tipo de prácticas de dudosa legalidad para librarse de los sindicatos, tanto en el sector público como en el privado, sin que se aplique sanción alguna”<sup>63</sup>. En Guatemala es común el despido de los trabajadores y trabajadoras que intentan establecer sindicatos, mantener negociaciones colectivas o llevar a cabo acciones de índole sindical, pese a que el despido de personas trabajadoras por participar en un sindicato está prohibido en el artículo 209 del Código de Trabajo de Guatemala y en este mismo se establece la obligación de ser reinstalados en 24 horas si se presentara la denuncia, así como multas por su incumplimiento.. De modo que, la dimensión social de la libertad de asociación se pone entredicho, pues existen factores que impiden a los integrantes de este grupo “alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos”<sup>64</sup>.

Un caso ejemplarizante de dicha situación es que, el mismo día de la inscripción del Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur (SITRABANSUR), inscrito el 15 de noviembre de 2007, se iniciaron una serie de actos de hostigamiento en contra del referido Sindicato. Dichas acciones llegaron al extremo que doce líderes

<sup>62</sup> FEASIES, Sistematización Federal de la Organización de Trabajadoras y Trabajadores en las empresas de maquila dentro de la Estrategia de Fortalecimiento organizativo dentro de la Globalización Económica. Período Enero 2008- diciembre 2008.

<sup>63</sup> Véase Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Guatemala “Informe de violaciones a los derechos laborales en Guatemala”.

<sup>64</sup> Mutatis mutandis, Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párr.71.

sindicales fueran retenidos ilegalmente en las oficinas de la Finca Olga María —en la que laboraban— y les ofrecieron 5.000 quetzales —el equivalente a US\$640 aproximadamente— si abandonaban la lucha sindical. Asimismo, el 16 y 17 de noviembre de ese mismo año, el Secretario General de SITRABANSUR, Germán Aguilar, recibió fuertes presiones para que delatara a los líderes del sindicato y sus asesores, y a pesar de que el dirigente se negó a desvelar nombres, la empresa logró el retiro de cerca de 15 trabajadores sindicalizados. La actividad sindical no se vio intimidada por tales hechos, en ese mismo mes, iniciaron una disputa colectiva. Este hecho desembocó en que la persecución se profundizara, pues tres días más tarde de iniciada la disputa, varias trabajadoras y trabajadores afiliados al sindicato fueron conducidos por la guardias armados de seguridad de la empresa a las oficinas administrativas, donde fueron objeto de amenazas e intimidaciones para abandonar la empresa, así como para que desistieran de la disputa colectiva iniciada por el Sindicato. Como resultado de estas presiones, lograron que algunas personas trabajadoras firmasen su renuncia. El hecho más grave se registró el 21 de noviembre de 2007, cuando todas las personas trabajadoras que, se organizaron en SITRABANSUR y se negaron a desistir de sus actividades sindicales fueron despedidas y expulsadas de la empresa por guardias de seguridad. La misma suerte corrieron los familiares de los miembros del sindicato.

Al respecto, la Corte Interamericana ha considerado que “el contenido de la libertad sindical, una forma de libertad de asociación, implica la potestad de elección respecto de cómo ejercerla. En este sentido, un individuo no goza del pleno ejercicio del derecho a la libertad de asociación, si en realidad esta potestad es inexistente o se reduce de tal forma que no puede ponerla en práctica”<sup>65</sup>. A la luz de ello, puede sostenerse que si en la realidad guatemalteca persisten: la circulación de listas negras de líderes y cuadros sindicales, ocurren cierres temporales de plantas o centros de trabajo, detenciones ilegales u hostigamientos a dirigentes sindicales para que desistan de su actividad sindical, difícilmente podrá decirse que se está ejerciendo plenamente este derecho.

Por su parte, la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado para el caso de Guatemala, que existen disposiciones legales que podrían ser contrarias a normas internacionales que

garantizan derechos humanos y derechos laborales. De este modo, el Estado incumple con su deber de adoptar disposiciones de derecho interno que aseguren el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos, consagrados en el artículo 2 de la Convención Americana. Los aspectos legales violatorios de la libertad sindical y negociación colectiva, que la Organización Internacional del Trabajo ha destacado son<sup>66</sup>: a) Restricción a la formación de organizaciones con plena libertad: en Guatemala es necesario para la conformación de un sindicato que el número de miembros sea del “50% más uno” del total de trabajadores y trabajadoras de la industria en cuestión; b) Excesivos requisitos para la negociación colectiva: los trabajadores y las trabajadoras podrán negociar

colectivamente siempre que el sindicato represente a más del 25% de las personas laborando en la empresa; c) Restricción de elegir a líderes y lideresas sindicales con libertad: la legislación laboral vigente en Guatemala establece como requisitos, ser nacional guatemalteco y empleado activo para poder ser elegido como

dirigente sindical; d) Restricción a los trabajadores y trabajadoras para practicar su actividad libremente: las personas que laboran en los sectores de educación, servicios postales, transporte y energía se ven privados de su derecho a la huelga.

Panamá no se encuentra exento de la conculcación de este derecho. Al igual que en los otros países, la población trabajadora panameña ve menoscabado su derecho de asociación; ya que, también, son víctimas de persecución o represalias por realizar actividades sindicales. Asimismo, particularmente, se presenta el hecho de que las trabajadoras y trabajadores son presionados o amenazados para que se afilien a sindicatos “pro-patronales”, como estrategia de debilitamiento de las otras organizaciones de trabajadores. Esta situación la ha denunciado el SIELAS que ocurre en el sector de la Aviación, el SITRAHISMA, que ocurre en el Hospital Integrado San Miguel de Arcángel y el SUNTRACS, en la construcción, donde directamente se denuncia al Sindicato SINDICOP que responde a los intereses de la empresa.

Al respecto, el sistema interamericano de derechos humanos ha sido claro que la “asociación obligatoria” supone una violación al derecho consignado en el artículo 16 de la Convención Americana. De igual manera, la Corte Europea de Derechos Humanos ha interpretado

***La Corte Interamericana ha considerado que el contenido de la libertad sindical, una forma de libertad de asociación, implica la potestad de elección respecto de cómo ejercerla.***

<sup>65</sup> Cfr. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párr.77.

<sup>66</sup> Véase Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Guatemala “Informe de violaciones a los derechos laborales en Guatemala”.

que el derecho de asociación incluye “también el aspecto negativo de esa libertad, a saber, el derecho de no afiliarse o retirarse de una asociación. Sin menoscabo de que la obligación negativa se considere en el mismo nivel de igualdad con la obligación positiva, el Tribunal Europeo ha declarado que, aunque la coacción de afiliarse a un sindicato determinado puede no ser siempre contraria a la Convención, una forma de coacción que, en determinadas circunstancias del caso, ataque la esencia misma de la libertad de asociación garantizada por el artículo 11 constituye una injerencia en la libertad asociación”<sup>67</sup>.

Esta estrategia de promover y apoyar la creación de sindicatos pro-patronales, para obstaculizar el ejercicio de la defensa de los derechos laborales es narrada así por un representante del SITRACOMMCSAP “[n]uestro sindicato introduce un pliego por la Violación de la Ley Laboral y se produce la Concurrencia, en este caso los sindicatos pertenecientes a la empresa presentan un pliego de peticiones para contrarrestar la acción ya establecida por el sindicato más beligerante; por lo que se declara también concurrencia, de esta forma la empresa pueda seguir violando los derechos de los trabajadores”<sup>68</sup>.

Por otro lado, Costa Rica corre con similar suerte que sus pares centroamericanos respecto a inobservancia de los parámetros establecidos por los Órganos del sistema interamericano sobre el derecho de asociación en materia sindical. En este país, según el capítulo costarricense de la Campaña contra la Flexibilidad Laboral, la población trabajadora organizada en movimientos sindicales ha debido enfrentar un ataque sistemático de muchas instituciones del Estado que busca debilitar a los sindicatos que defienden los derechos y el bienestar de la población trabajadora<sup>69</sup>. Muestra de ello, son la persecución sindical desarrollada por el Instituto Nacional de Seguros, que terminó con el despido de dos dirigentes de la Unión del Personal del Instituto Nacional de Seguros (UPINS), su Secretario General, Luis Salas Sarkís, despedido en febrero del 2009 y la Secretaria de la Mujer, Alicia Vargas Obando, despedida en marzo del 2008. Este proceso ha sido totalmente ilegal y lleno de violaciones al debido proceso. A pesar de que el Instituto Nacional de Seguros es una institución del Estado, el gobierno de Costa Rica no ha dado una respuesta efectiva, así como ha permitido estos despidos en evidente acción de persecución sindical. Por eso, en este momento ambos casos están en los Tribunales de

Justicia, donde se estima —por tendencias de duración de estos procesos— que pueden durar 6 años hasta su final resolución. Otro caso de mencionar, es la Caja Costarricense de Seguro Social que ha establecido dos procesos administrativos en contra de los dirigentes del Sindicato de la Salud y la Seguridad Social (SISSS): David Morera Herrera y Marvin Marín Mora.

Asimismo, hay que puntualizar que en Costa Rica hay evidencia que, también, se utilizan los despidos como estrategia de desarticulación de la organización sindical. La Campaña Regional contra la flexibilidad laboral en este país ha denunciado algunos despidos de trabajadores sindicalizados en el sector de la agroindustria por este motivo. Por ejemplo, en el 2007 se despidió al dirigente Calletano Villadra Torres, dirigente sindical de SITRACHIRI, en medio de un proceso de negociación colectiva en el cual el cumplía un rol especial como negociador. Más recientemente, en este año 2009, en la Finca Piñera, Piñales del Caribe, SA, despidieron a varios trabajadores a pocos días después de afiliarse al Sindicato SITRAP. En este caso, se ha solicitado en varias ocasiones intervención del Ministerio de Trabajo para entablar una negociación con la empresa, a partir de la reinstalación de las personas despedidas, pero aún no ha sido posible.

Por otra parte, en Costa Rica, las organizaciones sindicales han debido enfrentar en los últimos años un ataque sistemático a las convenciones colectivas de muchas instituciones por parte del Estado costarricense. El argumento utilizado es que lo que se busca es “estandarizar” dichas convenciones colectivas, pero lo que no se dice abiertamente, es que para “estandarizarlas” lo que se busca es ajustarlas a las condiciones mínimas que legisla el Código de Trabajo y eliminar todos los demás derechos que se han logrado mediante la lucha de trabajadoras y trabajadores para mejorar sus condiciones en el trabajo. Entre las convenciones afectadas están en el 2006 las de JAPDEVA (Junta de Administración Portuaria y Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica), la de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz y la del Instituto Nacional de Seguros. En el 2007 se modificaron las convenciones del Banco Nacional de Costa Rica, el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y la Universidad Nacional.

En cuanto a la legislación costarricense, la CEACR ha señalado la importancia de que se modifique tanto el artículo 345.e del Código de Trabajo como el artículo 60

<sup>67</sup> *Gustafsson v. Sweden*, 25 April 1996, § 45, Reports 1996-II.

<sup>68</sup> Comunicación personal. Taller de Violaciones a los Derechos Laborales mediante la Flexibilidad Laboral. Ciudad de Panamá. Agosto del 2009.

<sup>69</sup> Véase Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Costa Rica. “Informe de Costa Rica ante la CIDH sobre la Flexibilidad laboral”.

de la Constitución Política, pues en este país es evidente las excesivas restricciones actuales al derecho de los extranjeros de acceder a cargos sindicales que deben ser suprimidas, pues son contrarias al artículo 83 del Convenio 87 de la OIT, que es uno de los ocho convenios fundamentales de trabajo<sup>70</sup>.

Honduras no está exento de sufrir este vejamen. El año pasado, la Campaña participó junto varias organizaciones internacionales en la denuncia del proceso de despido masivo en la Fundación Hondureña de Investigación Agrícola (FHIA). En pocos meses después de que se notificara la legalidad del Sindicato SITRAFHIA fueron despedidos 33 trabajadores y trabajadoras fundadoras del mismo. La estrategia antisindical terminó destruyendo al Sindicato que quedó sin afiliación.

En resumen, los datos recopilados por la Campaña dan muestras de 9 casos de empresas o instituciones donde se denuncian despidos a dirigentes sindicales, 3 casos son de Costa Rica, uno de Honduras, uno de El Salvador y el resto de Guatemala. De todos los casos, tenemos dos dirigentes que son despedidos por su liderazgo en la organización y enfrentamiento a las políticas de la Institución; 6 casos en los cuales se despidió masivamente a la directiva del sindicato y otras personas afiliadas, recién conformado el sindicato; un caso en el que los despidos ocurren en medio de la negociación de un contrato colectivo con el objeto de obstaculizar este proceso y otro en medio de un conflicto colectivo por el pago de salarios.

En virtud de todo lo anterior, es posible señalar que en la región centroamericana existen prácticas sistemáticas que vulneran el derecho de asociación en materia sindical. Es fácil argüir que la correlación existente entre la inactividad de las instituciones de los Estados para evitar las prácticas empresariales que trasgreden el derecho de asociación en materia sindical y la anuencia "aparente" que este sector recibe por parte de la institucionalidad estatal, trae inexorablemente responsabilidad al Estado, tanto por acción u omisión, en la medida que permiten que estas prácticas se perpetúen, en tanto que no cambian los impedimentos normativos señalados como que no protegen diligentemente este derecho a la población trabajadora.

### **1.3. Afectaciones a la vida y a la integridad personal (artículos 4 y 5 de la Convención Americana, relacionados con el artículo 1.1 del mismo cuerpo normativo)**

De acuerdo con la jurisprudencia constante de los órganos del Sistema Interamericano, conforme a las obligaciones internacionalmente contraídas, los Estados deben garantizar que ninguna persona sea privada de su vida arbitrariamente (obligación negativa), y adoptar las medidas necesarias para proteger y preservar el derecho a la vida (obligación positiva), conforme al deber general de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos de las personas sujetas a su jurisdicción<sup>71</sup>.

En el pasado, la CIDH catalogó a los líderes sindicales como defensores de derechos humanos<sup>72</sup>. Igualmente, es importante destacar que la Corte Interamericana ha sostenido que "los Estados tienen el deber de facilitar los medios necesarios para que los defensores de derechos humanos realicen libremente sus actividades; protegerlos cuando son objeto de amenazas para evitar atentados a su vida e integridad personal; abstenerse de imponer obstáculos que dificulten la realización de su labor, e investigar seria y eficazmente las violaciones cometidas en su contra, combatiendo la impunidad"<sup>73</sup>.

Por ello, la situación actual de los líderes y lideresas de las organizaciones que trabajan por la defensa y la promoción de los derechos laborales en Centroamérica es extremadamente apremiante. Pues estas personas son víctimas de hostigamientos, amenazas de muerte, atentados en contra de su integridad personal e incluso han sido asesinados en razón de su actividad sindical. Según los registros de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral, 16 dirigentes sindicales han sido asesinados entre el 2007 y lo que va del 2009.

Al respecto, la situación más álgida en la región se encuentra en Guatemala, en donde, en el año 2007 al menos 5 líderes sindicales fueron asesinados, mientras que para 2008 la cifra aumentó a 11 líderes asesinados; además de un alto número de hostigamientos y actos de intimidación contra líderes y lideresas sindicales<sup>74</sup>. Los nombres de la y los defensores de derechos laborales asesinados son: Pedro Zamora, Aníbal Ixcaquic Men-

<sup>70</sup> CEACR. Observación individual sobre el Convenio núm. 87, 1993 y 2003.

<sup>71</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Kawas Fernández Vs. Honduras*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de abril de 2009 Serie C No. 196, párr. 74.

<sup>72</sup> Véase Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe sobre la Situación de las Defensoras y Defensores de Derechos Humanos en las Américas*. OEA/Ser.L/V/II.124 Doc. 5 rev.17 marzo 2006.

<sup>73</sup> Corte IDH. *Caso Escher y otros Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 6 de julio de 2009. Serie C No. 200, párr. 172; *Caso Kawas Fernández Vs. Honduras*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de abril de 2009 Serie C No. 196, párr. 145; y, *Caso Valle Jaramillo y otros Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 27 de noviembre de 2008. Serie C No. 192, párr. 91.

<sup>74</sup> Véase Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Guatemala "Flexibilidad Laboral en Guatemala".

doza, Norma Sente de Ixcaquic, Marco Tulio Ramírez, Manuel López y López, Miguel Angel Ramirez Enríquez, Carlos Enrique Cruz Hernández, José Israel Romero Estacuy, Armando Sánchez, Mario Caal, Julian Capriel Marroquín.

En este mismo sentido, en Panamá también se reportan tres asesinatos de líderes sindicales entre el año 2007 y el 2008: Osvaldo Lorenzo, Luiyi Argüelles y Al Iromi Smith. Pese a las denuncias ante las autoridades competentes, los procesos judiciales no han avanzado<sup>75</sup>. Es importante señalar que los dos últimos asesinatos fueron perpetrados por un sargento y un agente de la Policía Nacional, razón por la cual el Estado panameño tiene responsabilidad directa. Por su parte, la Corte Interamericana ha reconocido que “cuando existe un patrón de violaciones a los derechos humanos, entre ellas ejecuciones extrajudiciales impulsadas o toleradas por el Estado, contrarias al *ius cogens*, se genera un clima incompatible con una efectiva protección del derecho a la vida”<sup>76</sup>.

En Honduras, los dos asesinatos de sindicalistas reportados, se corresponden al período del gobierno de facto impuesto después del Golpe de Estado del 28 de junio. Los nombres de los sindicalistas asesinados son Jairo Sánchez, presidente nacional del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Formación Profesional (SITRAINPOP) y Roger Ivan Bados, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil.

En anteriores ocasiones, este mismo Tribunal Interamericano se ha pronunciado sobre que el asesinato de un líder sindical opositor y crítico, motivado en su quehacer como agente sindical, configura a la vez una violación del contenido del derecho a la libertad de asociación, en relación con la libertad sindical<sup>77</sup>. Sobre el tema, la Comisión Interamericana consideró que “como represalia por este protagonismo social y político, muchos líderes sindicales han sido víctimas de todo tipo de actos destinados al entorpecimiento de su labor, incluyendo graves violaciones a los derechos humanos.

Así, en muchas regiones del Hemisferio el ejercicio de la actividad sindical es una actividad peligrosa debido al riesgo que enfrentan las personas que buscan liderar mejoras en las condiciones laborales o sociales de las trabajadoras y trabajadores”<sup>78</sup>.

En ese sentido, las afectaciones contra el derecho a la vida de los líderes sindicales trae aparejado un efecto vulnerador que va más allá de las víctimas directas, es decir, crea un efecto amedrentador<sup>79</sup> que se expande a las demás defensoras y defensores de derechos humanos, en el caso particular, los demás líderes y lideresas sindicales, disminuyendo directamente las posibilidades de ejercer su derecho a defender los derechos humanos<sup>80</sup>.

En relación con las afectaciones al derecho a la integridad personal, la Corte Interamericana ha señalado que las amenazas y hostigamientos pueden constituir violaciones del derecho a la integridad personal<sup>81</sup>. Al respecto, también la Campaña Regional contra la Flexibilidad laboral tiene registros de que en Guatemala, 16 dirigentes sindicales, de 7 organizaciones distintas han denunciado haber recibido amenazas de muerte tanto por vía telefónica, escrita o verbal directamente. En este mismo país se han presentado 10 denuncias de casos de agresiones físicas y psicológicas. Inclusive, las sedes de 3 organizaciones sindicales: SITRABI, CGTG y SINSG fueron allanadas y sustraídos documentos y equipos de computación. En Honduras la Sede del STIBYS fue agredida este año con una bomba.

En esa línea, como es evidente en estos casos, cuando terceros particulares hayan o estén causando alguna acción que conculque los derechos humanos de cualquier persona, pero especialmente de defensores de derechos humanos, surge para los Estados involucrados la obligación de investigar, con el propósito de esclarecer lo ocurrido, otorgar a las víctimas una reparación integral y tomar las medidas necesarias para evitar que hechos de la misma naturaleza vuelvan a ocurrir. En otras palabras, están en la obligación de conocer dicha situación

<sup>75</sup> Véase Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo Panamá: “Flexibilidad Laboral en Panamá”.

<sup>76</sup> *Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párr. 66.

<sup>77</sup> Cfr. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párrs. 67-68.

<sup>78</sup> Véase Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe sobre la Situación de las Defensoras y Defensores de Derechos Humanos en las Américas*. OEA/Ser.L/V/II.124 Doc. 5 rev.17 marzo 2006. Párr. 210.

<sup>79</sup> En iguales términos la Corte Interamericana ha señalado que en determinadas circunstancias la muerte de un defensor de derechos humanos “podría tener un efecto amedrentador sobre otras defensoras y defensores, ya que el temor causado frente a tal hecho podría disminuir directamente las posibilidades de que tales personas ejerzan su derecho a defender los derechos humanos a través de la denuncia”. Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Valle Jaramillo y otros Vs. Colombia*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2008. Serie C No. 192, párr. 96.

<sup>80</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe No.9/08 (Admisibilidad) Caso 12.332 *Margarida Maria Alves c. Brasil*. 5 de marzo de 2008, párr.53. en igual sentido véase CIDH, Informe sobre la Situación de las Defensoras y Defensores de Derechos Humanos, OEA/Ser.L/VII. 124, Doc. 5 rev. 1, 7 de marzo de 2006, párr.43.

y de intervenir para “evitar” que estos actos sigan causando agravios. Empero, la realidad ha demostrado la inoperancia del sistema para esclarecer y encontrar los responsables de los dirigentes sindicalistas asesinados, así como las instancias estatales competentes lejos de velar por librar de ese flagelo a la sociedades centro-americanas, reiteradamente han declinado de su deber de salvaguardarla.

Sin duda alguna, hasta que los Estados no asuman con responsabilidad y debida diligencia una investigación judicial seria que conlleve a la sanción de los responsables y a la reparación de las víctimas, muchos líderes y lideresas centroamericanas se encuentran en riesgo por el ejercicio de sus actividades sindicales. Por ello, deben abandonar la práctica de encaminar procesos judiciales mal diligenciados, con muchas irregularidades, con retardaciones injustificadas; que en ocasiones pueden agotar sus instancias con el procesamiento judicial de los autores materiales, pero nunca a los autores intelectuales.

Sin duda alguna, la herramienta idónea para evitar este resultado es el cumplimiento de su obligación de investigar. Ésta implica que el Estado debe emprender todas las acciones requeridas con el propósito de identificar, juzgar y sancionar a los responsables de los hechos lesivos de derechos humanos, prescindiendo de si tales hechos han sido cometidos por autoridades o funcionarios públicos o bien por particulares.

En fin, la responsabilidad de los Estados centroamericanos estará comprometida hasta el día que tomen las medidas oportunas necesarias para garantizar efectivamente el derecho a la vida y a la integridad personal de las personas líderes de los movimientos sindicales que, por ahora, son sujetos de actos violatorios por represalias en razón de sus actividades sindicales. Pero, sobre todo, cuando ponga a funcionar diligentemente a sus

instituciones responsables del acceso a la justicia en aras de erradicar la impunidad de los nefastos crímenes cometidos en contra de estas personas.

#### **1.4. Afectaciones a las garantías judiciales y a la protección judicial (artículos 8 y 25 de la Convención Americana, relacionados con el artículo 1.1 del mismo cuerpo normativo)**

Un requisito *sine qua non* para consolidar una sociedad democrática es la existencia de un sistema de justicia adecuado y eficaz, bajo el argumento según el cual la justicia y el estado de derecho constituyen piedras angulares en la realización de los derechos humanos en la vida cotidiana de una sociedad<sup>82</sup>. Sin duda alguna, en una sociedad democrática, la ciudadanía renuncia a una parte de su autonomía y acepta determinadas limitaciones a su libertad a cambio de la coexistencia pacífica y espera que cuando surjan conflictos en ella, o entre ella y el Estado, pueda recurrir a un lugar que sea independiente de influencias indebidas, que sea digno de confianza y que tenga autoridad sobre todas las partes para resolver las diferencias de manera pacífica<sup>83</sup>.

En este escenario, como lo sostuvo Cappelletti, el acceso a la justicia representa el requisito más básico, el derecho humano más fundamental en un sistema legal igualitario moderno, que pretenda garantizar y no sólo proclamar los derechos de todos y todas<sup>84</sup>, y se convierte en “exigencia para que los otros sean practicable cuando se hallan en riesgo, se les desconoce o son atacados, es decir, para que se trasladen del aura de las buenas declaraciones a la inmediata realidad de la existencia”<sup>85</sup>. De forma reiterada, la Corte Interamericana ha reconocido que “[e]l acceso a la justicia constituye una norma imperativa de Derecho Internacional y, como tal,

<sup>81</sup> En el caso Mack Chang, el Tribunal declaró la violación del artículo 5 por “el patrón de obstrucciones de las investigaciones [...] el asesinato de un policía investigador, las amenazas y hostigamientos sufridos por algunos de los operadores de justicia, policías y testigos, ante lo cual se vieron forzados a exiliarse. Dichas circunstancias, exacerbadas aún más por el largo tiempo transcurrido sin que se hayan esclarecido los hechos, han provocado en los familiares de la víctima constante angustia, sentimientos de frustración e impotencia y un temor profundo de verse expuestos al mismo patrón de violencia impulsado por el Estado”. Corte IDH, *Caso Myrna Mack Chang*. Sentencia de 25 de noviembre de 2003. Serie C No. 101. Párr. 232

<sup>82</sup> Cfr. Cole, L. *Serie de seguimiento de las Cumbres de las Américas: acceso a la justicia e independencia del poder judicial en las Américas*. Fundación Canadiense para las Américas (FOCAL), n.º 1, octubre de 2002, ISSN 1703-969X, p. 4. Véase en la página electrónica: [http://www.focal.ca/pdf/summit\\_justice\\_sp.pdf](http://www.focal.ca/pdf/summit_justice_sp.pdf). Relacionado con Zapata Bello, G. “Acceso a la justicia”, en *Justicia: Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional I*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie Doctrina Jurídica, n.º 62, p. 383.

<sup>83</sup> Grey, R. “Acceso a los tribunales e igualdad de justicia para todos” [en línea], en *eJournal USA. Temas de la democracia*, vol. 9, n.º 2, agosto de 2004, disponible en la página electrónica: <http://usinfo.state.gov/journals/itdhr/0804/ijds/ijds0804.htm>.

<sup>84</sup> Flores Terríquez, E. “Impartición discriminatoria de la justicia: un panorama del acceso a la justicia en México y en la Región Costas Sur de Jalisco” [en línea], en *Letras Jurídicas. Revista electrónica de Derecho*, n.º 2. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega, 2006, disponible en la página electrónica: <http://letrasjuridicas.cuci.udg.mx/numeros/02/EFT2006.pdf>, ISBN 1870-2155, p. 11.

<sup>85</sup> Voto razonado del juez Sergio García Ramírez, en Corte IDH. *Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaya Vs. Paraguay*. Sentencia de 29 de marzo de 2006. Serie C No. 146, párr. 2.

genera obligaciones *erga omnes* para los Estados de adoptar las medidas que sean necesarias para no dejar en la impunidad esas violaciones, [...] ejerciendo su jurisdicción para aplicar su derecho interno y el Derecho Internacional para juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables de hechos<sup>86</sup>.

Por ello, en sentido amplio y democrático, el acceso a la justicia implica mucho más que “el simple acceso a los tribunales” y trasciende, por ejemplo, a mejorar la capacidad de las instituciones de justicia, optimizar la calidad de los servicios jurídicos y aplicar de forma gradual, diferencial, integrada y a todos los niveles de gobierno, los mecanismos que permitan una adecuada y justa atención a los diferentes tipos de conflictos sociales. En ese orden, entraña la existencia de instrumentos jurídicos no solamente judiciales, sino también administrativos y culturales que permitan el goce de los derechos. Por eso el Estado debe disponer y utilizar los medios con los que legítimamente cuente, o bien crearlos, para tutelar al mayor número posible de derechos, garantizando el acceso a dichos medios y a la realización del debido proceso.

Dentro de la problemática de la dificultad de acceder a la justicia se pueden distinguir dos grandes categorías de obstáculos y barreras: una de *carácter personal*, relacionada propiamente con el individuo que acude para obtener justicia; y otra de *carácter institucional*, inherente al funcionamiento del sistema jurídico y desencadenada por los actores del sistema de justicia.

Los obstáculos de carácter personal más apremiantes para la población de la región centroamericana suelen ser los económicos y los temores por alguna repercusión al activar el sistema de justicia laboral. Sin embargo, no se puede menospreciar el efecto negativo que tiene la falta de información y la desconfianza institucional, pues a la larga provocan que las personas trabajadoras no puedan defender o reclamar sus derechos, ya sea porque no los conocen o no entienden el procedimiento para reivindicarlos o porque tienen arraigada una apatía al sistema jurídico.

En este sentido, es fundamental destacar que desde la Campaña se ha detectado que existe, en todos los países de la región, temor por parte de las personas trabajadoras a plantear denuncias ante las instancias correspondientes, cuando sus derechos laborales son violentados. Este temor se fundamenta en que muchas personas al plantear la denuncia se exponen a perder sus empleos. Esto ha conllevado a que en la región, las personas tengan que afrontar el hecho de perder su trabajo

---

***Cabe destacar la situación especial que se vive en Honduras, donde a partir del Golpe de Estado del 28 de junio del 2009, se han profundizado las violaciones a los derechos humanos laborales en las maquilas.***

---

ante la presentación de una denuncia formal en contra de su patrono. Además, un aspecto que vulnera aún más a estas personas es que en ninguno de los países de la región se cuenta con medidas de protección legales para la persona trabajadora en caso de que plantee una denuncia de este tipo.

Igualmente, cabe destacar la situación especial que se vive en Honduras, donde a partir del Golpe de Estado del 28 de junio del 2009, se han profundizado las violaciones a los derechos humanos laborales en las maquilas. Esta situación se tornó evidente en primer lugar con la destitución de la Directora Regional de la Secretaría de Trabajo. Posteriormente, las autoridades de facto impusieron, mediante los toques de queda y la represión inhumana, una cultura de no denuncia ante las violaciones laborales. Según una denuncia planteada por el Centro de Derechos de las Mujeres (CDM) en setiembre del presente año, “las trabajadoras y trabajadores manifiestan tener temor a denunciar porque las empresas pueden despedirlos y no confían en las actuales autoridades laborales[...]. A partir de la imposición de los toques de queda, los empresarios están obligando a las trabajadoras y trabajadores a reponer esos días, lo cual no es legal y violentan nuevamente el artículo 23 del Código de Trabajo Vigente, que dicta que el trabajador o la trabajadora podrán participar de las ganancias pero nunca de las pérdidas”.<sup>87</sup>

En Centroamérica la solución de los conflictos laborales a través del sistema de administración de justicia resulta muy costosa. Esto se puede afirmar, a pesar de que en estos Estados se reconoce la gratuidad de la justicia y a veces tal condescendencia tiene arraigo constitucional, como en El Salvador, Honduras y Nicaragua<sup>88</sup>. Sin embargo, hay algunos costos judiciales que indefectiblemente termina asumiendo la parte trabajadora, como los honorarios de abogados particulares y gastos de transporte, así como los costos que implican la producción en el juicio de la prueba que decidan presentar, entre otros.

En cuanto a los costos por abogados particulares, por ejemplo, en Honduras para recibir asistencia jurídica por un profesional de las leyes, los trabajadores y las

<sup>86</sup> Corte IDH. *Caso La Cantuta Vs. Perú*. Sentencia de 29 de noviembre de 2006 Serie C No. 162, párr.160

<sup>87</sup> “CDM Denuncia violación sistemática de los Derechos Humanos en Honduras: GOLPE DE ESTADO Y VIOLACION A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES”. (en línea). Disponible en la página electrónica: <http://www.laboralred.net/leer.php/479>. Consultado en octubre, 2009.

trabajadoras deben invertir “casi la mitad de su salario a un abogado”<sup>89</sup>. Incluso, pese al establecimiento de un arancel, una persona que trabaje en una industria de exportación difícilmente podrá contar con los recursos suficientes para contratar a un buen abogado o al menos a uno que se comprometa desde el inicio con su causa<sup>90</sup>. En Guatemala, los honorarios de un abogado laboralista para la primera audiencia pueden superar los US\$130 por cada memorial presentado, cuando el salario diario para actividades no agrícolas es de US\$6, aproximadamente. En otras palabras, si un trabajador o una trabajadora decide contratar estos servicios jurídicos, debe trabajar más de veinte días exclusivamente para sufragar los costos de la primera audiencia o diez días para la presentación de un memorial, con el agravante de que, en algunas ocasiones, la parte trabajadora decide recurrir a reclamar judicialmente porque no le han pagado su salario<sup>91</sup>. Mientras que, en El Salvador, la hora de trabajo de un abogado de un despacho jurídico de prestigio se cotiza aproximadamente entre US\$100 y US\$200, dependiendo de las características del asunto. Esto significa que el costo de una hora de trabajo del abogado o abogada equivale entre 34 y 17 salarios mínimos diarios en la maquila (US\$5.79) o entre 138 y 277 veces lo que perciben estos trabajadores y trabajadoras por una hora de trabajo (US\$0.72). Por fortuna, a diferencia de Guatemala y Costa Rica, en El Salvador existe asistencia jurídica gratuita por parte del Estado a través de la Procuraduría General de la República.

Asimismo, hay que precisar que en las causas patrimoniales de monto relativamente modesto, como suelen ser los procesos laborales, los gastos de justicia sin incluir los honorarios de abogados son aproximadamente el 30% del monto que se reclama —como sucede en los casos de El Salvador—<sup>92</sup>. Lo neurálgico de todo es que la mayoría de veces, en el momento en que una persona trabajadora comienza a tener un conflicto laboral, se incrementan sus dificultades económicas por estar sin empleo y por no haber recibido su indemnización. Por lo que, al perder la poca capacidad económica que poseen, en algunas ocasiones desisten de presentar sus reclamos ante la sede judicial o los abandonan. Lo apremiante del caso es que, la experiencia centroamericana ha

confirmado que, en un sistema económico orientado al mercado, la calidad de los servicios jurídicos responde a la compensación proporcionada, por ello las poblaciones en estado de pobreza o con menores recursos económicos tienden a recibir servicios de mala calidad, ya sea por negligencia o sobrecarga de trabajo. De esta forma, esta situación se convierte en una diferencia de arma real en los procesos judiciales, atentando contra uno de los principios fundamentales de las garantías judiciales.

Por otro lado, los obstáculos institucionales, posiblemente, sean los más sobresalientes; puesto que denotan la poca importancia y el descuido en que los Estados tienen a la justicia laboral: por ejemplo, la insignificante presencia de justicia laboral especializada en Nicaragua o la falta de tecnicidad de los operarios de justicia en Honduras. Posiblemente, esa inobservancia sea la razón que en algunos de los países de la región como Guatemala, El Salvador y Costa Rica la dinámica económico-social ha superado al sistema de administración de justicia laboral y su normativa procesal haya quedado reducida a un proceso de carácter anacrónico y primitivo, casi relegado a un trámite insípido, cargado de etapas estériles e ineficaces.

Una barrera de carácter institucional a destacar es que la justicia laboral en Centroamérica es lenta y retardada. El tiempo que demora el sistema para procesar las peticiones de la población trabajadora es otro factor que hace inaccesible la justicia. Los elementos concomitantes en este obstáculo son muchos y van desde que los jueces que no respetan los plazos procesales establecidos, hasta la tardanza en la citación y emplazamiento de los patronos, también puede influir la permisividad del abuso en la interposición de recursos, cuyo único objetivo es desesperar y hacer claudicar a la parte trabajadora en sus pretensiones. Además, en ocasiones los plazos judiciales son indeterminados, como sucede en El Salvador<sup>93</sup>.

La Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, conocida por MINUGUA, detalló en sus informes no sólo la lentitud de los procesos individuales o colectivos, tanto en sede administrativa y judicial, sino las múltiples fallas y deficiencias en que incurre el sistema de justicia laboral guatemalteca<sup>94</sup>. Hay quienes afirman que,

<sup>88</sup> Véanse los artículos 181, 303, 165 y 109 de las Constituciones de El Salvador, Honduras y Nicaragua respectivamente.

<sup>89</sup> Entrevista realizada a Rita Romero, abogada del Centro de Derechos de Mujeres (CDM), en el marco de la investigación: *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centro América y el Caribe: Análisis Comparativo*. Grupo Monitoreo Independiente, 2007.

<sup>90</sup> Entrevista realizada a Ana Pineda, abogada hondureña. en el marco de la investigación: *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centro América y el Caribe: Análisis Comparativo*. Grupo Monitoreo Independiente, 2007.

<sup>91</sup> Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centro América y el Caribe: Análisis Comparativo*. Imprenta Criterio, San Salvador, diciembre 2007.

<sup>92</sup> Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe. Estudio de Casos: El Salvador*. Imprenta Criterio, San Salvador, diciembre de 2007.

<sup>93</sup> Por ejemplo, véanse los artículos 385 y 629 del Código de Trabajo de El Salvador, respectivamente.

<sup>94</sup> Fuentes Aragón, J. R. *Globalización y las reformas laborales en Guatemala*. Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica. Editorial Novo, 2005, p. 139.

actualmente en Guatemala, los juicios laborales duran más de tres años, e incluso en ocasiones superan hasta el lustro sin conseguir sentencia<sup>95</sup>. En Nicaragua la situación se asemeja mucho, ya que la población trabajadora tiene la convicción de que las actuaciones administrativas y judiciales no son ágiles, pues la retardación de justicia es notoria en este país<sup>96</sup>.

Costa Rica no está exenta de esta realidad. La lentitud, la mora judicial en otorgar justicia laboral es uno de los principales problemas en el sistema costarricense, porque este implica la negación de derechos. Esta situación se verifica en el caso FERTICA, dado que han pasado más de diez años desde que se recurrió a la vía administrativa y judicial, y aún hay procesos pendientes de resolución. En una posición no tan extrema, según el Compendio de Indicadores Judiciales 2001-2005 del Poder Judicial de Costa Rica, la duración promedio de juicios fallados con sentencia en sede laboral en casos de juicios ordinarios en los Juzgados de Trabajo de Mayor Cuantía<sup>97</sup>, en promedio, era de veintidós meses con tres semanas, desde que la demanda es interpuesta hasta que alcanza su sentencia de primera instancia<sup>98</sup>. En cambio, en El Salvador tiene que pasar un año para que la denuncia interpuesta pueda traducirse en una sentencia en calidad de cosa juzgada.

Por otro lado, la Corte Interamericana ha identificado que una de las responsabilidades que le impone el

artículo 25 de la Convención Americana a los Estados es “garantizar los medios para ejecutar las respectivas decisiones y sentencias definitivas emitidas por [las] autoridades competentes, de manera que se protejan efectivamente los derechos [...] reconocidos”<sup>99</sup>. Sin embargo, en materia laboral uno de los déficits más grandes que presenta la administración de justicia es la capacidad de “hacer ejecutar lo juzgado”, sobre todo cuando los empleadores son inversionistas extranjeros conocidos como “capitales golondrina”.

A la luz de lo anterior, es claro que los Estados centroamericanos no están cumpliendo con los estándares establecidos por el Sistema Interamericano en materia de acceso a la justicia, pues no solo todavía persisten obstáculos económicos para garantizar el acceso a tribunales<sup>100</sup>, sino que los mismos mecanismos institucionales que deben garantizar y proteger otros derechos, presentan muchas debilidades y graves falencias que atentan con la jurisprudencia constante en materia de justicia. Lo que sin duda alguna hace que la justicia laboral en los países analizados tenga un panorama poco alentador; ciertamente hay una sinergia de factores personales y elementos institucionales que provocan la gran deuda que se tiene con la población trabajadora centroamericana en materia de justicia.

<sup>95</sup> Smith, J. “Justicia laboral frente a DR-CAFTA: dura batalla”, en *Revista Electrónica Albedrío*, año 4–2007, el 6 de junio de 2007, disponible en la página electrónica: <http://www.albedrio.org/htm/articulos/jsmith-019.htm>.

<sup>96</sup> Arguto, S., *op. cit.*

<sup>97</sup> Son los que ven asuntos donde en promedio los asuntos sobrepasan los US\$500.

<sup>98</sup> Disponible en la página electrónica:

[http://www.poder-judicial.go.cr/planificacion/compendio\\_indicadores/compendio\\_indicadores\\_2001-2005.pdf](http://www.poder-judicial.go.cr/planificacion/compendio_indicadores/compendio_indicadores_2001-2005.pdf), pp. 29 y 30.

<sup>99</sup> Corte IDH. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2009 Serie C No. 198, párr.72.

<sup>100</sup> CIDH. Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. OEA/Ser. L/V/II.132. Doc.14, 19 de julio de 2008. Párr. 69.

## **2. Petitorio**

***Que la Ilustre Comisión exhorte a los Estados a tomar medidas que protejan y garanticen los derechos laborales en la región centroamericana, en particular al Derecho al Trabajo, Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo; y, Derecho a la Seguridad Social.***

***Que la Comisión pida a los Estados centroamericanos información sobre los avances en las investigaciones de los procesos penales seguidos por los asesinatos de los sindicalistas en Guatemala, Panamá y Honduras, a fin de sancionar a los responsables y evitar que estos hechos vuelvan a ocurrir.***

***Que la Comisión solicite información a los Estados sobre la situación de justicia laboral en la región y que emita un informe al respecto.***

***Que la Comisión exhorte a los Estados a no promover, apoyar o promulgar ninguna normativa legal que represente regresividad en materia de derechos laborales.***

***Que la Comisión externe su preocupación sobre la apremiante situación de los derechos laborales que se está viviendo en Centroamérica en su próximo comunicado de prensa sobre el presente período de sesiones y alente a los Estados a que tomen las medidas necesarias y cumplan con debida diligencia las obligaciones que los derechos humanos, específicamente los derechos económicos, sociales y culturales les imponen.***



# ANEXOS



# ANEXO 1

## Casos de violaciones a los derechos laborales en Centroamérica

**A** continuación se ofrece una síntesis de los casos de violaciones de los derechos laborales que se han recopilado mediante el aporte de las organizaciones que conforman la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. Estos casos no fueron incluidos en el Informe “Situación de los derechos laborales en Centroamérica”, por lo que amplían la información aquí publicada.

Los casos se refieren a violaciones de dos grandes grupos de derechos laborales: los derechos individuales y los colectivos. Dentro del apartado de los derechos individuales se incluyen casos referentes a la estabilidad laboral, la jornada limitada, el salario mínimo y la seguridad social; mientras que en los derechos colectivos se contemplan casos que muestran lesiones a la organización sindical (se dedica un apartado especial a la persecución sindical) y la negociación colectiva.

### 1. Derechos laborales individuales

#### 1.1 Derecho a la estabilidad laboral

##### Nicaragua

**Despidos injustificados en ENACAL:** en la Empresa Nicaragüense de Acueducto y Alcantarillado (ENACAL) se han dado despidos masivos e ilegales desde el 2008. Esta empresa no reconoce las disposiciones emanadas del Ministerio del Trabajo, en las que se ha resuelto dejar sin efecto los despidos. Entre las personas afectadas se encuentran Reinaldo González y Lucas Acosta Mejía. En la actualidad, los sindicatos de esta empresa continúan en la lucha contra estas prácticas<sup>101</sup>.

**NIESA:** es una empresa tercerizadora que procedió con el despido de trescientos trabajadores intentando, en un primer momento, desaparecer sin cancelar los pasivos

laborales de los trabajadores, los cuales en su mayoría estaban responsabilizados de la lectura de los medidores domiciliarios. No obstante, la denuncia pública en los medios de comunicación, la movilización inmediata de las y los trabajadores, para obtener una pronta cobertura legal, y la amenaza de “paralizar” la lectura de medidores a UNION FENOSA obligó a la Empresa Principal y a la tercerizadora a cancelar un promedio del 90% de los pasivos laborales debidos a los trabajadores. Luego, esta empresa reorganizó una nueva tercerizadora, que heredó las funciones y los empleados de la desaparecida NIESA.

#### Procesos de contratación por periodos breves<sup>102</sup>:

- La empresa ENACAL es una de las empresas que contrata a gran cantidad del personal por períodos breves definidos, lo que dificulta aumentar el número de personas afiliadas al sindicato.
- En el hotel Las Mercedes, al igual que en el resto de establecimientos de este tipo, tienen una forma de contratación con los meseros denominados “eventuales”. En la práctica, estos meseros tienen un vínculo permanente con el hotel, en tanto se encuentran a disposición para atender eventos especiales y banquetes a la hora y el día en que los llamen, lo que implica una cláusula de exclusividad. La forma de pago de su trabajo es mediante lo que denominan “arranque”, que corresponde al pago de funciones de preparación, tales como limpieza y pulido de la cristalería, envolver cuchillos y tenedores, entre otras actividades.

##### Guatemala

**Sindicato de Trabajadores del Parque Zoológico Nacional la Aurora:** la administración del Parque Zoológico Nacional La Aurora ha ejercido una serie de presiones para que las y los trabajadores renuncien, de manera

<sup>101</sup> Confederación Sindical de Trabajadores CST-JBE. (2009). [Denuncia sobre caso de libertad de asociación sindical, presentado a la OIT].

<sup>102</sup> Ídem.

que puedan disminuir la planilla de permanentes. De un total de 120 plazas que había para el año 2001, hoy día solamente existen 68 plazas permanentes. El mecanismo para ello ha consistido en no llenar las plazas vacantes, y sustituirlas a través de contrataciones bajo el renglón presupuestario 029 o bien mediante la subcontratación de empresas mercantiles, para que realicen labores propias de las actividades permanentes del parque<sup>103</sup>.

**Comité Pro-ciegos y Sordos de Guatemala:** se ha valido de la empresa satélite denominada COTECASA, la cual se compromete y factura a dicha entidad muy por encima de su propio capital. En los casos en que se inicia un proceso organizativo, deriva en el despido masivo de las y los trabajadores, y ante la inexistencia de un capital que responda por sus obligaciones, las demandas se tornan inejecutables<sup>104</sup>.

**Sindicato de Trabajadores de la Finca mi Tierra:** los trabajadores miembros del Sindicato de Trabajadores de la Finca Mi Tierra fueron despedidos de su trabajo, algunos con órdenes de reinstalación otros sin ellas. Ante las demandas impuestas contra el patrono, éste viene realizando cambios de supuestos propietarios de la finca para evadir sus responsabilidades, argumentando ser inicialmente propiedad de MI TIERRA, S. A., luego de CAJUL, S. A. y finalmente de DESARROLLO LA VILLA. S.A.

**Trabajadores de la Distribuidora de Electricidad de Oriente:** el trabajador de la Distribuidora (de la Multinacional UNION FENOSA), Juan Carlos López Cruz fue despedido injustificadamente en dos ocasiones. La primera de ellas data del 26 de marzo del 2007, cuando el trabajador impugnó dicha sanción ante la Junta Mixta. En la práctica no se le asignaron funciones, sino que el 03 de mayo del mismo año nuevamente se le levantó una acta por las mismas supuestas faltas, y 12 días después, se le notificó nuevamente el despido, a pesar de estar emplazadas las empresas<sup>105</sup>.

**Trabajadores de Bocadeli de Guatemala:** durante el 2005, algunos trabajadores afiliados al sindicato de la entidad Bocadeli de Guatemala, promovieron un juicio

ordinario laboral reclamando el pago de los salarios retenidos por concepto de séptimos días, traslado a las y los trabajadores de la obligación del patrono de pagar el impuesto al valor agregado –IVA-, retención del 10% del salario por concepto del denominado “Fondo Preventivo” o “Fondo Previsivo”, y el traslado a las y los trabajadores de los riesgos de la empresa. El sector patronal elaboró un documento interno denominado “PLAN AVESTRUZ DE GUATEMALA” en el cual se detalla una estrategia por parte del patrono para los efectos de evadir sus responsabilidades hacia las y los trabajadores. La entidad patronal optó por el cierre de sus puertas, el 11 de agosto de 2005 impidiendo el acceso a las y los trabajadores.

## El Salvador

**Sociedad Handworks S.A.:** un total de 16 trabajadoras a domicilio de la Sociedad HANDWORKS S.A. fueron despedidas injustificadamente en el 2007. Estos hechos ocurrieron posteriormente a una visita hecha por un grupo de representantes de una organización sindical española junto con la Asociación Mujeres Transformando, la cual fue realizada en presencia de una representante de la fábrica. Todas las trabajadoras carecían de un contrato laboral escrito<sup>106</sup>.

**Empresa Confecciones Omega S.A. de C.V.:** luego de la conformación del sindicato, esta empresa cerró inesperadamente el 6 de noviembre del 2008. El cierre se usó como estrategia para evadir sus responsabilidades con las y los trabajadores. Al cesar sus operaciones, la empresa no efectuó el pago de la catorcena del 16 de octubre al 5 de noviembre del 2008 a sus empleadas y empleados<sup>107</sup>.

**Millenium Manufacturing S.A.:** esta empresa cerró el 6 de octubre del 2008, violentando los derechos de las 225 trabajadoras de la empresa en cuanto a los pagos por indemnización, vacaciones completas y proporcionales, aguinaldo completo y proporcional, y los derechos a la previsión social, al quedar adeudando cuotas a los servicios de salud al ISSS y de pensiones a las AFP<sup>108</sup>.

<sup>103</sup> Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco en defensa de los derechos de los y las trabajadoras. (2007). *Documento enviado al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.*

<sup>104</sup> Ídem

<sup>105</sup> Ídem

<sup>106</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo El Salvador. (2009). *Impacto de la Flexibilidad Laboral en el deterioro de los derechos laborales de las personas trabajadoras en Centroamérica y Panamá: Informe relativo a El Salvador.*

<sup>107</sup> Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). (2008). *Sistematización federal de la organización de trabajadoras y trabajadores en las empresas de maquila dentro de la estrategia de fortalecimiento organizativo dentro de la globalización económica.*

<sup>108</sup> Ídem

## Panamá

**Tercerización en Hospital San Miguel Arcángel:** bajo el modelo de tercerización o externalización de los servicios básicos, el patronato del Hospital ha otorgado en concesiones la prestación de servicios básicos a personas profesionales o no en el ramo de la medicina. De esta forma, se incurre en la simulación de actos, creándose sociedades anónimas fantasmas, sin un domicilio legal conocido, patrimonio propio, etc.<sup>109</sup>.

**Subcontratación en el sector de la aviación:** desde la década de los 90, las líneas aéreas ya no contratan a trabajadores propios sino a empresas de servicios de handling (carga y descarga) y curiosamente, éstas a su vez subcontratan empresas de empleo para que le suministren las y los trabajadores limitándoles así el derecho a organizarse por ser una masa trabajadora con muy alta rotación<sup>110</sup>.

**Despidos injustificados:** desde el sindicato STIVA, se ha denunciado que muchas empresas maquiladoras despiden a gran parte de su personal de manera injustificada y adeudan a estas personas el pago de sus derechos. Por ejemplo, empresas como INTIMEATE, LUDIGRAMA Y CONFECIONES (que ya han cerrado), despidieron a su personal injustificadamente y aún no han pagado los derechos correspondientes<sup>111</sup>.

**Contratación en el sector de Salud:** Las/os trabajadoras/es de la salud enfrentan violaciones a su derecho a la estabilidad laboral, ya que en este sector es muy frecuente que se violenten los procesos legales establecidos para la contratación. Por ejemplo, que no se realizan los concursos internos para las plazas de trabajo sino que se nombran a funcionarios de confianza y familiares de la administración<sup>112</sup>.

## Honduras

**Empresa Lafarge Cementos:** en esta empresa el sindicato ha logrado identificar 27 empresas intermediarias o contratistas y 8 comerciantes individuales constituidos a solicitud de la empresa beneficiaria y que

en su mayoría son ex trabajadores de la misma (varios de ellos pertenecieron a la organización sindical). Entre estas empresas intermediarias y contratistas podemos mencionar: J.O. Services (Joel Owens), Servicios Eléctricos SIAR (Servicios Industriales Aire y Refrigeración), CEMECO, INVERSIONES Y TRANSPORTES MEJIA, Transportes MALE, Transportes Barahona, Cordon's Heavy, Transportes Dixie, Aslyn Guillermo Cruz Mejía, PRODAL, Clean Company, Omega, Industria Piedras Azules, Mecanizaciones Jesús, Controles Eléctricos Industriales, Servicios Industriales Reyes Luna<sup>113</sup>

## 1.2 Derecho a una jornada limitada

### Nicaragua

**No pago de horas extra en ENACAL:** en esta empresa no se les paga las horas extras a trabajadores de facturación, quienes laboran hasta altas horas de la noche. Además, existe un incumplimiento de la Resolución del Ministerio del Trabajo, sobre la jornada laboral que por costumbre ha sido de ocho de la mañana a cinco de la tarde de lunes a viernes, el cual es un derecho adquirido desde hace más de treinta años<sup>114</sup>.

### El Salvador

**Empresa Millenium Manufacturing S.A. de C.V.:** esta empresa llevó a cabo un sinnúmero de violaciones a los derechos laborales, que incluyen la imposición de trabajo por metas altas de producción y no por jornadas de trabajo<sup>115</sup>.

**Horas extras obligatorias e irrespeto a los descansos en el INPEP:** Grisselda Lissette Ramos Oliva, es una trabajadora del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP). El martes 16 de febrero del 2010, estando en el último mes de su embarazo, fue suspendida por cinco días sin goce de salarios por negarse a trabajar después de su jornada laboral que terminaba a las 4:00 PM, por ausentarse de su puesto y consumir alimentos mientras trabajaba. En este caso, no solo se está violentando la legislación nacional en relación a la jornada laboral sino que no se está tenien-

<sup>109</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo Panamá. (2009). "Flexibilidad Laboral en Panamá".

<sup>110</sup> Ídem

<sup>111</sup> Ídem

<sup>112</sup> Ídem

<sup>113</sup> Bloque Popular de Honduras. s.f. *Estudio sobre la Tercerización en Honduras*.

<sup>114</sup> Confederación Sindical de Trabajadores CST-JBE. (2009). [Denuncia sobre caso de libertad presentado a la OIT].

<sup>115</sup> Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador -FEASIES. (2008). *Sistematización federal de la organización de trabajadoras y trabajadores en las empresas de maquila dentro de la estrategia de fortalecimiento organizativo dentro de la globalización económica*.

do en cuenta su condición de EMBARAZADA, que le demanda consumo frecuente de alimentos, descanso después de las 8 horas y levantarse con frecuencia para ir al baño y hacer los recesos necesarios por el mismo peso de su bebé<sup>116</sup>.

## Panamá

### ***Irrespeto a las jornadas laborales establecidas en la legislación<sup>117</sup>:***

- En el caso de los centros médicos, SITRAHISMA ha denunciado que se trabaja 8 horas en jornadas nocturnas y diurnas, y no se cumple con el descanso establecido (el Código de Trabajo establece 7 horas en jornada nocturna y 7 1/2 en jornada mixta más un descanso dentro de cada jornada de trabajo), obligando a las y los trabajadores a trabajar hasta dos jornadas consecutivas sin períodos de descanso. Estas jornadas son impuestas en los contratos de trabajo. En este mismo sector, se ha detectado que a las y los trabajadores se les somete a la polifuncionalidad, ya que se les designan actividades que no están planteadas o pactadas en el contrato. Esto resulta una práctica común, pese a que violenta la legislación laboral vigente.
- El SITRAP ha detectado que las empresas NORMEISA S.A. (actividad de aseo industrial) y EREVISALUD S.A. (recolección de la basura) no contratan reemplazos para las vacaciones de las y los trabajadores y no notifican las mismas. Además, estas empresas no garantizan el derecho a un día de descanso a sus empleadas y empleados, sino que les obligan a trabajar semanas consecutivas sin las 24 horas de descanso semanales establecidas en la legislación nacional.
- En esta misma línea, el recargo de trabajo se impone a las y los trabajadores de EMPRESACASA de la Carne, ya que no se contrata personal para cubrir las vacantes surgidas por incapacidad, vacaciones o despido, sino que se recarga a las personas que trabajan para la empresa.

## Honduras

**Empresa Bay Island Sportwear:** esta empresa obligó a las trabajadoras a reponer los días que éstas no fueron a trabajar porque tenían prohibición de salir de sus casas durante el toque de queda decretado por el gobierno de facto durante los primeros meses del Golpe de Estado en el 2009<sup>118</sup>.

## Costa Rica

**Banco Nacional de Costa Rica:** en la sucursal de Cartago, la directora de crédito de esa sucursal se dio a la tarea de convocar a las y los funcionarios, a reuniones todos los miércoles fuera de la jornada laboral y, con carácter de obligatoriedad. Al respecto, tanto el artículo 58 de la Constitución Política como la Convención Colectiva vigente en el Banco Nacional de Costa Rica, establecen que la jornada ordinaria laboral es de 8 horas, de donde se desprende con claridad, que un funcionario que cumpla con dicha jornada no está obligado a cumplir función alguna que amerite utilización de tiempo extraordinario, excepto si dicho tiempo le es remunerado tal y como establece la ley<sup>119</sup>.

### **1.3 Derecho a salario digno**

## Nicaragua

**TEL- MARK S.A.:** esta empresa prestaba servicios de centro de llamadas (Call Center) en el país, y empleaba mayoritariamente a personas jóvenes. Ésta ha sido denunciada por no pagar el salario ni garantizar el derecho a la seguridad social. Luego de que el Ministerio de Trabajo nicaragüense (MITRAB) emitiera una serie de recomendaciones y medidas por motivo de las denuncias presentadas en el 2008, esta empresa incumplió el 100% de estas. Las denuncias se presentaron nuevamente, a inicios del 2009, frente al Ministerio de Trabajo de Nicaragua, ya que más de 300 trabajadores demandan la cancelación del pago de sus prestaciones sociales, luego de ser despedidos el 28 de febrero del mismo año. Pese a que estas personas han presentado varias denuncias ante el Ministerio de Trabajo, y se ha

<sup>116</sup> Sindicato de Trabajadores y trabajadoras del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos- SITINPEP. "Denuncia de violación a Derechos humanos y laborales en el INPEP" 17 de febrero del 2010. ERLINK «<http://www.laboralred.net/leer.php/540>»

<sup>117</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo Panamá. (2009) "Flexibilidad Laboral en Panamá".

<sup>118</sup> Bay Island Sportwear. Memo dirigido a todo el personal de la empresa. 24 de septiembre del 2009.

<sup>119</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Costa Rica. (2009). "Informe de Costa Rica ante la CIDH sobre la Flexibilidad laboral".

abierto un proceso en el juzgado de trabajo, la empresa continúa adeudando los pagos a sus trabajadores y no ha recibido ninguna sanción al respecto<sup>120</sup>.

**Empresa FEMSA:** en esta empresa de un total de 1050 trabajadores, 780 son empleados de la empresa y los restantes 270 son tercerizados. La empresa principal paga a la tercerizada por cada trabajador un promedio de C\$ 220.00 diarios, mientras que la empresa tercerizadora paga al trabajador C\$ 69.00 por día, lo que significa una diferencia de C\$ 151.00 diarios por trabajador, que multiplicados por 270 trabajadores significa un total de C\$ 40,770.00 diarios, lo que al mes totaliza C\$ 1, 223,100 y al año C\$ 14, 677,200 de ganancias para las empresas tercerizadoras. Adicionalmente las empresas tercerizadoras que operan en FEMSA obligan a los trabajadores a laborar 15 días sin goce de salario bajo el argumento que se encuentran en periodo de prueba<sup>121</sup>.

**Empresa ENACAL:** en esta empresa se aplica una deducción arbitraria del 40% del Salario a las mujeres que se encuentran de subsidio de pre y post natal, así como a los trabajadores con subsidio por enfermedad o accidente de trabajo, y a las y los trabajadores con patologías terminales como cáncer<sup>122</sup>.

## El Salvador

**Empresa Confecciones Omega S.A. de C.V.:** para reducir costos de prestaciones y salariales, esta empresa mantenía una planta de 400 trabajadoras y trabajadores eventuales, a quienes les cancelaba salarios inferiores del marco de la ley, sin contrato individual de trabajo, pese a que realizaban labores permanentes. La empresa presentaba retrasos constantemente en el pago de salarios. Además, había sido detectado por el sindicato un sinnúmero de violaciones a los derechos laborales entre los que destaca: malos tratos y castigos para las personas trabajadoras, despidos sin pago de los derechos violados, no pago de vacaciones, y no cancelación

de las cuotas de la seguridad social al ISSS/AFP, que sí eran rebajadas del salario de las y los trabajadores<sup>123</sup>.

## 1.4 Derecho a seguridad social

### Nicaragua

**Contrataciones temporales en Hacienda Santa Matilde:** esta hacienda utiliza una combinación de trabajadores permanentes, con los llamados trabajadores “dieros”. Los trabajadores temporales son llamados de esta forma por que no son asegurados, aún cuando alguno de estos tiene hasta doce meses de laborar en la hacienda. Los trabajadores que laboran al día devengan un salario de cuarenta y seis córdobas (C\$ 46) y en su mayoría no están asegurados<sup>124</sup>.

**Empresa Telmark:** esta compañía, sin previo aviso cerró operaciones a finales de febrero del 2009. En el momento del cierre enfrentaba numerosas quejas de las y los trabajadores, entre ellas, la de no cancelar las cotizaciones al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social<sup>125</sup>.

**Hotel Las Mercedes:** en este lugar las y los meseros eventuales no reciben ningún tipo de beneficio social, no cuentan con pago de horas extras, vacaciones, décimo tercer mes, no están afiliados al seguro social y al momento de sufrir alguna enfermedad o accidente de trabajo que le impida trabajar, no obtienen ningún tipo de ingreso, lo que agrava su situación al tener que asumir los gastos médicos derivados de su condición de salud<sup>126</sup>.

### Guatemala

**Fábrica Las Golondrinas<sup>127</sup>:** en esta empresa de confección de textiles de exportación laboran 500 trabajadoras y trabajadores, entre los cuales el 85% son mujeres. A estas trabajadoras no se les extienden certificados de trabajo para asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–, ni se les brindan permisos para asistir a los servicios de salud. Asimismo, se ha incurrido

<sup>120</sup> Campaña Regional contra la flexibilización laboral. (2009). *Informe sobre el tema de flexibilidad en el trabajo, los derechos humanos y laborales en Nicaragua*.

<sup>121</sup> Grupo Consultor. Universidad Paulo Freire. (2009) *Investigación sobre la tercerización del Empleo*. Nicaragua.

<sup>122</sup> Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar, CST-JBE. (2009). [Denuncia sobre caso de libertad de asociación sindical presentado a la OIT].

<sup>123</sup> Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador- FEASIES. (2008). *Sistematización federal de la organización de trabajadoras y trabajadores en las empresas de maquila dentro de la estrategia de fortalecimiento organizativo dentro de la globalización económica*.

<sup>124</sup> Grupo Consultor. Universidad Paulo Freire. (2009) *Investigación sobre la tercerización del Empleo*. Nicaragua.

<sup>125</sup> Campaña Regional contra la flexibilización laboral. (2009). *Informe sobre el tema de flexibilidad en el trabajo, los derechos humanos y laborales en Nicaragua*.

<sup>126</sup> Ídem

<sup>127</sup> Nombre ficticio.

en el despido injustificado de trabajadoras embarazadas por asistir a los servicios de salud<sup>128</sup>.

### **El Salvador**

**Sociedad Handworks S.A.:** al momento de ser presentada una demanda contra esta empresa por el despido injustificado de trabajadoras, se conoce que ninguna de las 16 trabajadoras afectadas contaba con prestaciones sociales, tal como el seguro social<sup>129</sup>.

**Millenium Manufacturing S.A.:** esta empresa ha cometido una serie de violaciones a la legislación laboral. Por ejemplo, realiza las rebajas de las cuotas a la seguridad social a las y los trabajadores sin entregarlas a las instituciones correspondientes (ISSS y las AFP's)<sup>130</sup>.

### **Panamá**

**Centros médicos:** SITRAHISMA ha denunciado que en estos centros se incumple el derecho a la seguridad social, debido a que no se están pagando las cuotas por parte del empleador a la Caja de Seguro Social<sup>131</sup>.

### **Honduras**

**Empresas contratistas o intermediarias del sector de la construcción no inscritas ante el IHSS:** Servicios Eléctricos SIAR, CEMECO, J.O. Services, Transportes MALE, Transportes Dixie, PRODAL, Clean Company, Omega, INPA, Mecanizaciones Jesús, CEI, SIREL, RQ servicios de ingeniería, ENFASA, MIES, FAMYHSA, VIDMAR, Constructora Prisma, Mario Guzmán, César Abel Alfaro, SSI (servicios de señalización industrial), SIEMENS<sup>132</sup>.

**Empresas intermediarios y contratistas del sector bebidas no inscritas ante el IHSS:** Multiservicios

MORIAH, Multiservicios Kluver, Servicios Múltiples Hernández, COMECO, Multiservicios García, Multiservicios Fuentes, Multiservicios Cardona – Paz, Multiservicios Aguilar, Servicios de Inst. Industrial, Lavado de Camiones (Manuel), COSEPRO, Tecnicentro Ases, Multiservicios Chávez, Servicios Múltiples Díaz, Pulidos DILMA, SERCOLP, SISTEMATICA, ELECTOMECHANICA TONY, ALAS, EXCELLENT, TALLER WILSON, Taller Mecánico Independiente, Taller Perdomo, Taller Montalbán, Taller Medina, Ellin Escobar<sup>133</sup>.

### **Costa Rica**

**Inversiones y Procesadora Tropical Improtsa S.A.:** esta empresa mantiene en su finca un contratista de nacionalidad nicaragüense, que se encarga de reclutar a trabajadores nicaragüenses indocumentados, quien los lleva a laborar a las plantaciones supuestamente bajo la responsabilidad de contratista, pero en realidad, el patrono directo es la empresa Improtsa. Alrededor de 15 trabajadores de nacionalidad nicaragüense, que laboraban para esta Piñera informan que son contratados sin ningún derecho de seguridad social, como riesgos laborales, aguinaldo, vacaciones, días feriados, derecho cesantía, horas extras, etc., y cuando les ocurre una enfermedad delicada, la empresa les da permiso sin goce de salario para asistir al seguro social, pero bajo la amenaza de que no deben mencionar que laboran para Improtsa.

Después de que los trabajadores tienen varios años de laborar, esta empresa les manifiesta que a pedido de migración, tienen que abandonar la finca, ya que son ilegales. Según la empresa, en un acto de solidaridad y buena fe con los trabajadores, les ofrece cuarenta mil colones (¢40.000), para que se trasladen a Nicaragua a resolver esta situación, y luego regresen a laborar. En Marzo del 2010, el SITRAP denunció esta situación ante el Ministro de Trabajo<sup>134</sup>.

<sup>128</sup> Coordinadora Nacional de Organizaciones contra la Flexibilidad laboral. (2009). *Diagnóstico Nacional sobre las formas de contratación irregulares y flexibilizadas que generan inestabilidad laboral y pérdida de derechos laborales en Guatemala*.

<sup>129</sup> Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador – FEASIES. (2008). *Sistematización federal de la organización de trabajadoras y trabajadores en las empresas de maquila dentro de la estrategia de fortalecimiento organizativo dentro de la globalización económica*. (2008).

<sup>130</sup> Ídem

<sup>131</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo Panamá. (2009). *“Flexibilidad Laboral en Panamá”*.

<sup>132</sup> Bloque Popular de Honduras. s.f. *Estudio sobre la Tercerización en Honduras*.

<sup>133</sup> Ídem

<sup>134</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Costa Rica. (2009). *“Informe de Costa Rica ante la CIDH sobre la Flexibilidad laboral”*.

## 2. Derechos Laborales Colectivos

### 2.1 Derecho a organización sindical

#### Nicaragua

**Sae-A Tecnotex:** en esta empresa maquiladora fueron despedidos 332 trabajadores, en su gran mayoría afiliados a los sindicatos y entre ellos 32 lideresas y líderes de los sindicatos Augusto César Sandino y Esfuerzo Democrático. A pesar de que la inspectora departamental del trabajo de Managua notificó a la empresa dejar sin efecto los despidos, cuando los trabajadores se presentaron a la empresa para su respectivo reintegro a sus labores fueron agredidos por el personal de seguridad y otras personas de dirección de la empresa<sup>135</sup>.

**ENACAL:** Durante mucho tiempo esta empresa ha desconocido los derechos laborales de los trabajadores plasmados en el contrato de trabajo y el convenio colectivo, y mediante presiones y amenazas de despido a las y los trabajadores afiliados a los sindicatos y a los que están en proceso de afiliación, les han obligado a que renuncien a su organización, a que no firmen el Pliego de Peticiones para la revisión del convenio colectivo y han cambiado las formas de contratación de los nuevos ingresos. Además han violado el fuero sindical, al despedir a las y los miembros directivos de los sindicatos y al secretario general del sindicato independiente de Trabajadores de ENACAL, Alejandro Alfonso Prado Ortega. Así mismo, la empresa ha fomentado la división de los trabajadores y ha impugnado la constitución de un sindicato ante la Dirección de Asociaciones Sindicales, de la administración de la mencionada empresa<sup>136</sup>.

#### Guatemala

##### ***Destrucción de sindicatos en el sector agrícola:***

En el sector agrícola se ha dado la eliminación de sindicatos de varias empresas, entre estas: el Sindicato en formación de Trabajadores de Finca La Abundancia; Sindicato de Trabajadores de la Finca La Patria y Anexo; Sindicato de Trabajadores de Agropecuaria Martinica, Sociedad Anónima y Finca Cinan y Anexos; Sindicato

de Trabajadores de Agropecuaria Bolivia, sociedad Anónima y Finca Bolivia; Sindicato de Trabajadores de Agropecuaria La Laguna, Sociedad Anónima y Finca Mocá; Sindicato de Trabajadores de las Fincas Clermont, Valdemar y Ucubujá, quedaron disueltos. En el primer caso, el patrón no ofreció ninguna “justificación” por los despidos, en los demás, los patronos adujeron la caída de los precios del café en el mercado internacional, y les pagaron las prestaciones de las y los trabajadores mediante la dotación de tierras<sup>137</sup>.

**Maquilas sin sindicatos:** en las industrias de la maquila como J. D. Fashion S. A., Giant Trading, S. A. y Tejidos Imperial, es casi imposible la formación de sindicatos por las medidas que adoptan de aislamiento de los trabajadores y de cierres intempestivos de los centros de trabajo. Existe connivencia de las propias autoridades, especialmente de la Inspección General de Trabajo, al extremo que el propio Vice Ministro de Trabajo se ha pronunciado ante las y los trabajadores para que no les exija nada a los empleadores de la maquila porque ellos generan puestos de trabajo<sup>138</sup>.

**Entidad Wakenhut:** en el caso de esta entidad, filial de la transnacional de servicios de seguridad privada estadounidense WAKENHUT, se hicieron tres intentos de formación del sindicato, en cada ocasión las y los trabajadores inmediatamente fueron despedidos con base en el acta de constitución del sindicato que personal de la Dirección General de Trabajo y la Inspección General de Trabajo entregó al patrono, es decir filtraron la información a la parte patronal<sup>139</sup>.

**Empresa Tamport S.A:** esta empresa, ante el intento organizativo de las trabajadoras, recurrió al despido de las mismas. Luego, al ser reinstaladas por orden legal, la patronal empezó a aplicarles una sanción que fue denominada “El Módulo de la Muerte”, el cual constituía en la asignación de las dirigentes sindicales y principales activistas a un módulo aislado del resto de trabajadoras, en el que se les asignaban las tareas más difíciles. En febrero de 2001, la entidad patronal cerró sus puertas indicando con un cartel en la entrada que la empresa había sido cerrada por culpa de las trabajadoras del sindicato<sup>140</sup>.

<sup>135</sup> Campaña Regional contra la flexibilización laboral. (2009). *Informe sobre el tema de flexibilidad en el trabajo, los derechos humanos y laborales en Nicaragua*.

<sup>136</sup> Ídem.

<sup>137</sup> Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco en defensa de los derechos de los y las trabajadoras. (2007). *Documento enviado al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo*.

<sup>138</sup> Ídem

<sup>139</sup> Ídem

<sup>140</sup> Ídem

**Trabajadores de la Distribuidora de Electricidad de Oriente:** en esta empresa se aplicó el traslado forzoso de Salama a Cobán, a Marcelo Cojon Rodríguez y Ángel Jerónimo Valey, quienes son afiliados a SITRADEORSA. Con este tipo de traslados, se pretende desarticular brigadas sindicales en el área, para evitar el pago de viáticos y horas extras y que ingrese al sindicato personal de empresas tercerizadoras<sup>141</sup>.

### El Salvador

**Empresa Charter S.A. de C.V.:** que confeccionaba para la marca GAP Inc., presentaba actitudes anti-sindicales relacionadas con acciones de discriminación e intentos por desestabilizar al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Charter (STECHAR), de manera que fue reduciendo la membresía a través de recortes o despidos de personal, suspensiones de contrato, contratación de personal eventual temporal, entre otras estrategias. Todas estas violaciones fueron constatadas por diferentes inspecciones laborales realizadas al efecto. Finalmente, la empresa optó por el cierre de la misma en diciembre del 2008, por lo que el sindicato desapareció<sup>142</sup>.

### Panamá

**Empresa MIMSA (Sitis):** esta empresa, que presta servicios de seguridad privada, se ha negado a descontar la cuota sindical pese a las denuncias planteadas por el sindicato<sup>143</sup>.

**El sector de salud:** en momentos en que se desarrollan las huelgas, en el sector de salud se contrata personal para sustituir a las y los trabajadores que la apoyan, aduciendo que las huelgas no son legales<sup>144</sup>.

### Honduras

**Transportes Barahona:** realiza actividades ajenas a su razón social. Por ejemplo, ejecuta los trabajos permanentes y continuos más importantes y de mayor volumen de empleo para Lafarge. Las y los trabajadores que realizan las labores correspondientes a estas geren-

cias tercerizadas, no reciben los beneficios del contrato colectivo, ni la aplicación del Código de Trabajo, ni la ley de seguridad social y se les prohíbe sindicalizarse. Estimaciones de los directivos sindicales establecen que la tercerización en la empresa Lafarge ha costado al menos 220 puestos permanentes cuyos trabajadores estuvieron integrados a la organización sindical. Hoy la relación es de 2 trabajadores tercerizados por cada permanente y de 10 por cada persona trabajadora organizada en el sindicato<sup>145</sup>.

### Costa Rica

**Junta Directiva paralela y pro-gobierno creada en SINTRAJAP:** El gobierno de Costa Rica, promovió, apoyó y avaló la creación de una Junta Directiva paralela en el Sindicato de Trabajadores de la Junta de Administración Portuaria (SINTRAJAP) para que les apoyara en su Plan de Concesión de los puertos de Limón. Desde el año 2006 el gobierno había recibido la firme oposición de la directiva SINTRAJAP, a quienes intentó doblegar con sobornos 80 millones de dólares en el 2008 que subió a 137 millones en el 2009. Ante el fracaso de esta medida, la Presidencia Ejecutiva de JAPDEVA realiza el 15 de enero del 2010 una reunión con el grupo de trabajadores creados por ellos mismos llamado "grupo mediador" quien acepta la propuesta de soborno y nombran una falsa junta directiva que es reconocida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). La legítima junta directiva del Sindicato había convocado una Asamblea para el día 8 de enero y había sido impedida por el Ministerio de Salud. Esta asamblea se realizó el 4 de marzo donde se desconoce la falsa asamblea montada por la presidencia ejecutiva y sus acuerdos. Sin embargo, esta auténtica asamblea no es reconocida por el MTSS. En tiempo record, en abril del 2010 la Presidencia de JAPDEVA renegoció la convención colectiva con este grupo a su favor, donde logra aprobar la concesión de los puertos, y además de otros derechos que pierden las personas trabajadoras, también firman la desaparición misma de la convención colectiva en el momento en que se privaticen los puertos<sup>146</sup>.

<sup>141</sup> Ídem

<sup>142</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo El Salvador. (2009). *Impacto de la Flexibilidad Laboral en el deterioro de los derechos laborales de las personas trabajadoras en Centroamérica y Panamá*: Informe relativo a El Salvador.

<sup>143</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo Panamá: (2009). *"Flexibilidad Laboral en Panamá"*.

<sup>144</sup> Ídem

<sup>145</sup> Bloque Popular de Honduras. s.f. *Estudio sobre la Tercerización en Honduras*.

<sup>146</sup> Boletín "El Vistazo", Edición febrero-marzo del 2010, en:

[http://www.laboralred.net/media\\_files/download/boletinfebrero.pdf](http://www.laboralred.net/media_files/download/boletinfebrero.pdf)

Juan Carlos Cruz. (2010). *"El puerto es nuestro"*. SINDEU.

La Nación. *"JAPDEVA y Sindicato pactan concesionar muelles de Limón"*. Consultado el 28 de abril del 2010.

<http://www.nacion.com/2010-04-29/EIPais/FotoVideoDestacado/EIPais2353154.aspx>

**Finca Piñera Piñales del Caribe. S.A.:** en el año 2009, en esta empresa se despidieron a varias trabajadoras y trabajadores pocos días después de afiliarse al Sindicato SITRAP. En este caso, se ha solicitado en varias ocasiones intervención del Ministerio de Trabajo para entablar una negociación con la empresa, a partir de la reinstalación de las personas despedidas, pero aún no ha sido posible.

### 2.1.1 Persecución Sindical

#### Guatemala

##### **Despidos de dirigentes sindicales:**

- Despido de 17 trabajadoras-es el mismo día que decidieron conformar un sindicato en el INACIF. 2007.
- El Alcalde de la Municipalidad de San Miguel Pochuta, ha despedido a varios trabajadores sindicalizados que están presionando porque se les pague salarios y prestaciones adeudadas. 2008.
- Las y los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisional del sindicato de la Municipalidad de Chimaltenango fueron despedidos. 2008.
- En las Fincas San Rafael Panán y Finca Ofelia, las y los trabajadores, desde la formación del sindicato, fueron objeto de malos tratos hasta que fueron despedidos. El sindicato ha quedado disuelto, y los ex sindicalistas sin poder conseguir trabajo en otras fincas porque estas ya cuentan con la lista de trabajadores que han estado vinculados a un sindicato<sup>147</sup>.
- El Ministerio de Educación ha iniciado un juicio ordinario de autorización judicial para despedir a las y los dirigentes sindicales Arturo Mesías Ortiz, Carlos Enrique Hernández Díaz, Concepción Cruz Aldana, Elsa Regina Rivas Merlos y Manuel Estuardo López Arévalo, miembros del Sindicato General de Trabajadores del Ministerio de Educación –SIGETRAMI-NEDUC-, sin que exista causal justa de despido. 2007<sup>148</sup>.
- Despidos de las y los trabajadores de las Fincas Los Ángeles y La Argentina luego de la conformación del sindicato<sup>149</sup>.
- Al organizarse las y los trabajadores de la entidad denominada Internacional de Productos Congelados en un sindicato y enterarse el patrono del proceso organizativo, se ejecuta el despido de la totalidad de los directivos de la organización sindical. 2004.<sup>150</sup>
- En el 2004, cuarenta trabajadores que se negaron a firmar las cartas de renuncia de la Cervecería Centroamericana y fábrica de bebidas Salvavidas fueron despedidos. Posteriormente, en el año 2006, luego de mantenerlos aislados del resto de trabajadores y amenazar con despedir a quienes se les viera conversando con ellos, el empleador despide a los trabajadores José Candido Raxo Zamora, Miguel Gamboa y Mario Gutiérrez, quienes aún continuaban en acciones legales contra la injerencia patronal en el sindicato.<sup>151</sup>
- El Alcalde de la Municipalidad de Tiquisate, Escuintla, despide a José Chitic, Secretario General y, Abner Orellana, Secretario de Conflictos del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Tiquisate. Acto seguido, el alcalde, sin contar con causal justa de despido, despide a 15 afiliados al sindicato. 2006.<sup>152</sup>
- El Alcalde de la municipalidad de Jutiapa, despidió injustificadamente a 6 dirigentes sindicales: Adodemin García Najarro, Cristóbal Monzón Velásquez, Miguel Godoy, Inés Cruz Del Cid, Gemerito Sarceño y Antonio Méndez. 2006.<sup>153</sup>
- La patronal de MODAS DOO SOL, S.A., al enterarse del proceso de organización de las/os trabajadoras/es, despidió injustificadamente a las lideresas Rahema Victoria Alveño Gonzalez, Berly Elizabeth De León López e Irma Yolanda Sanan Ayala. 2007.<sup>154</sup>
- Al ser notificada la atunera Rianxeira de los intentos de organización sindical, la entidad patronal anunció el despido de 150 trabajadores y a los emplazantes se les citó y se les retuvo hasta que les entregaron notas en donde se les despedía por reorganización administrativa. 2007.<sup>155</sup>

<sup>147</sup> Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco en defensa de los derechos de los y las trabajadoras. (2007). Documento enviado al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la organización Internacional del Trabajo.

<sup>148</sup> Ídem

<sup>149</sup> Ídem

<sup>150</sup> Ídem

<sup>151</sup> Ídem

<sup>152</sup> Ídem

<sup>153</sup> Ídem

<sup>154</sup> Ídem

<sup>155</sup> Ídem

### **Hostigamiento a dirigentes para que desistan de su acción sindical:**

- El secretario general de SITRABI fue perseguido y hostigado mediante vigilancia y disparos. 2007<sup>156</sup>
- El Secretario General de SITRABANSUR, German Aguilera, recibió fuertes presiones para que delatara los líderes del sindicato y sus asesores. 2007<sup>157</sup>.
- Los trabajadores que conformaban el sindicato (SITRABANSUR) fueron conducidos por los guardias armados de seguridad a las oficinas de la finca donde fueron objeto de amenazas e intimidaciones para abandonar el sindicato y desistir de la disputa colectiva iniciada 3 días antes. 2007.<sup>158</sup>
- Instigamiento permanente a Carmelino López del Sindicato de Trabajadores de la Finca Nueva Florencia por parte del administrador Patricio Tunchez Ocampo, para que desista de las demandas interpuestas en el Ministerio Público contra él y la dueña de la finca. 2008.
- Julián Melchor Guzmán, del Instituto de Formación Social de la CGTG, es vigilado por dos hombres. 2008.<sup>159</sup>
- Dos hombres armados y con los rostros con pasamontañas rondaron el domicilio de Danilo Méndez, afiliado a SITRABI, en el mismo barrio donde vive el hijo del secretario general de la organización, Noé Ramírez. Se denuncian actos de intimidación. 2008.<sup>160</sup>
- Noé Antonio Ramírez, secretario general de SITRABI ha sido hostigado mediante vigilancia, persecución e intimidaciones con disparos, 2008.
- La asociación Movimiento Fe y Alegría ha ejercido presión, vía económica a trabajadoras y trabajadores que decidieron conformar un sindicato. Se les ha solicitado firmar carta de renuncia y a esto se les han condicionado los salarios. 2009.
- La empresa maquila Jae Seung Textile Guatemala, S.A. al enterarse del intento de organización de un sindicato, en el 2007, reunió a todos los trabajadores de la planta para indicarles que la empresa iba a cerrar operaciones por culpa de los que estaban

constituyendo el sindicato. Paralelo a esto, retuvieron en las oficinas de la empresa a las trabajadoras y trabajadores que habían constituido el sindicato y, luego de múltiples presiones les hicieron firmar un documento en el cual renunciaban y manifestaban que estaban en contra de la conformación del sindicato.<sup>161</sup>

- En el 2007, ante la inscripción del sindicato de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público, mediante oficios dirigidos de manera personal a los trabajadores, se les informó que se les trasladaba a puestos de trabajo en lugares distantes, y se les amenazó con acciones disciplinarias y penales si no tomaban estos nuevos puestos. Las personas afectadas fueron: José Alejandro Reyes Canales (Secretario General), Javier Adolfo De León Salazar (Secretario de Trabajo y Conflictos), Axel Vinicio Lemus Figueroa (Secretario de Finanzas) y Erick Daniel Santos Barrera (Miembro del Consejo Consultivo), Carlos Roberto Sandoval López, Jorge Gary García Herrera, Maynor Giovanni Garrido Veliz, Pedro Adolfo Ciani, Ronald Estuadro Castillo Castillo, Gerson Ariel Recinos Girón y Luis Raúl Blanco Herrera.<sup>162</sup>

### **Amenazas:**

- Amenazas de muerte contra dos dirigentes de STEPQ y sus familias, dos días después del asesinato de su secretario general. 2007
- Francisco Antonio López Barrios, Secretario de Trabajo y Conflictos del SONSEC, amenazas de muerte a él y su familia. 2007.<sup>163</sup>
- Amenaza de muerte vía telefónica a Carlos Enrique Mansilla, de la CUSG, un día después de que su casa fuera agredida con tiros de grueso calibre. 2008.<sup>164</sup>
- Víctor Manuel Gómez Mendoza, dirigente de SITRABANSUR es amenazado de muerte por 4 individuos. 2008.<sup>165</sup>
- Amenazas de muerte vía escrita y telefónica contra César Orlando Jiménez Cárdenas, Hensi Giovanni Hernández Castro, María Antonieta Gaitán Monsón,

<sup>156</sup> Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral-Guatemala. (2009). *Informe de violación a los derechos laborales en Guatemala*.

<sup>157</sup> Ídem

<sup>158</sup> Ídem

<sup>159</sup> Ídem

<sup>160</sup> Ídem

<sup>161</sup> Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco en defensa de los derechos de los y las trabajadoras. (2007). *Documento enviado al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la organización Internacional del Trabajo*.

<sup>162</sup> Ídem

<sup>163</sup> Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral-Guatemala. (2009). *Informe de violación a los derechos laborales en Guatemala*.

Olga Marina Santos García y Cesa Vinicio Jiménez miembros del Sindicato de Trabajadores de la Salud de Guatemala. 2008.<sup>166</sup>

- Celia Yesenia López Segura y Alberto López Pérez, padre e hija, ambos miembros del SITRABANSUR fueron amenazados de muerte a través de sus familiares a quienes solicitaron bajo amenaza información sobre estos, les interceptaron en la calle y les hostigaron en sus domicilios. 2008.
- Rafael González, coordinador del CNOC fue amenazado de muerte. 2008.
- Amenazas de muerte contra Clemente Pérez, dirigente del SINS-G, dos días antes de ser agredido y nuevamente durante la agresión. Guatemala, 2009.
- Amenazas de muerte vía telefónica a Víctor Morillon y José Marcelino López, dirigentes del SINCS-G, de la filial del Municipio Coatepeque, 2009.
- Julio Díaz, secretario general del SINCS-G recibió amenazas de muerte. 2009.
- Amenazas de muerte contra líderes del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Livingston del departamento de Izabal.<sup>167</sup>
- El 5 de abril de 2010, hombres desconocidos dirigieron amenazas de muerte contra Leonel Pérez Lara, miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Finca Campo Verde, una de las fincas que produce para la empresa COBIGUA, subsidiaria de la multinacional frutera Chiquita.

#### **Detenciones ilegales:**

- Doce líderes sindicales de SITRABANSUR fueron retenidos ilegalmente en las oficinas de la finca el mismo día de conformar el sindicato y les ofrecieron 5000 quetzales (\$640 dólares) si abandonaban la lucha sindical. 2007.<sup>168</sup>
- Carmelino López del Sindicato de Trabajadores de la Finca Nueva Florencia, fue detenido ilegalmente junto a su hijo Edwin Ranferí López, por parte de

cuatro guardias de seguridad de la Finca y soltados al otro día. 2008.<sup>169</sup>

- Miembros del Sindicato de Trabajadores Distribuidora El Petén, fueron detenidos ilegalmente por los personeros de la empresa junto con sus agentes de seguridad en un hotel de la Ciudad con el objeto de que renunciaran al sindicato. 2008.<sup>170</sup>
- María Martín Domingo, Fabiana Ortiz Sales y Aparicio Pérez, Miembros del Comité de Unidad Campesina-CUC, fueron secuestrados e intimidados cuando se encontraban preparando una marcha de protesta por un desalojo ilegal al que habían sido sometidos. Estuvieron detenidos por 3 horas por los dueños del Ingenio Guadalupe, con escuadras y sub-ametralladoras. 2008.<sup>171</sup>

#### **Agresiones físicas y psicológicas a dirigentes, sus familiares, domicilios y las organizaciones:**

- Allanamiento sede de SITRABI, 2007.
- Los domicilios de Carlos Enrique Masilla García, Secretario de Trabajo y Conflictos y varios dirigentes de la CUSG, fueron tiroteados con armas de grueso calibre el mismo día. 2007.<sup>172</sup>
- Sandra Isabel Ramírez, hija del secretario general de SITRABANSUR, fue arrestada, violada, insultada e interrogada sobre su padre. 2008.<sup>173</sup>
- La sede de la CGTG fue allanada por sujetos desconocidos que solo roban la computadora de Julián Melchor Guzmán, quien ya había denunciado que estaba siendo vigilado. 2008.<sup>174</sup>
- Marvin Arévalo Aguilar fue atropellado por una persona con apariencia drogada, en el momento que participaba activamente en una concentración pacífica por reivindicaciones de la Unión de Pilotos. 2008.
- El domicilio de Alberto López Pérez, directivo de SITRABANSUR fue invadido por varias personas en motocicletas y bicicletas, pero él y su familia lograron

<sup>164</sup> Ídem

<sup>165</sup> Ídem

<sup>166</sup> Ídem

<sup>167</sup> Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco en defensa de los derechos de los y las trabajadoras. (2007). *Documento enviado al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la organización Internacional del Trabajo.*

<sup>168</sup> Ídem

<sup>169</sup> Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral-Guatemala. (2009). *Informe de violación a los derechos laborales en Guatemala.*

<sup>170</sup> Ídem

<sup>171</sup> Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco en defensa de los derechos de los y las trabajadoras. (2007). *Documento enviado al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la organización Internacional del Trabajo.*

<sup>172</sup> Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral-Guatemala. (2009). *Informe de violación a los derechos laborales en Guatemala.*

<sup>173</sup> Ídem

<sup>174</sup> Ídem

escapar, sin que estos entraran a robar. Esto ocurrió 6 días después del asesinato del dirigente Miguel Ángel Ramírez. 2008

- Hombres armados atacaron a un miembro del Comité Consultivo del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Distribuidora del Petén SA (SITRAPE-TEN), la víctima resultó gravemente herida. Varios trabajadores de este sindicato habían sido detenidos ilegalmente un mes antes, 2008.<sup>175</sup>
- Edwin Álvarez, miembro de SITRAPETEN fue agredido por policías contratados para proteger la empresa. El hecho ocurrió mientras se manifestaba frente la Cervecería Centroamericana. S.A. 2008.<sup>176</sup>
- Clemente Rubén Pérez Huinac, Secretario General de la Filial de Coatepeque y Secretario de Derechos Humanos del Comité Ejecutivo nacional del SINCSG fue agredido brutalmente ocasionándole heridas graves y le fue amputada la falange de uno de sus dedos. 2009.<sup>177</sup>
- Allanamiento de la sede sindical en Ciudad Guatemala del SINS-G, fueron sustraídos documentos y computadoras. 2009.
- María Vásquez Secretaria General Adjunta del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Winners fue secuestrada mientras esperaba el autobús de la empresa. Además fue abusada sexualmente por los secuestradores. Enero del 2010.
- Abel Roldán, directivo del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Zaragoza, sufrió un atentado armado por parte del señor Héctor Marroquín, Primer Concejal de la Corporación de la Municipalidad. Enero del 2010.

### **Asesinatos de sindicalistas<sup>178</sup>:**

- El 29 de enero de 2010, desconocidos mataron a Pedro Antonio García, Secretario de Cultura y Deportes del Sindicato de Trabajadores Municipales de Malacatán en San Marcos, quien había encabezado una acción de los trabajadores sindicalizados de esta Municipalidad para demandar el pago de salarios atrasados y otras prestaciones sociales.
- El 20 de febrero de 2010, Héctor García Veliz fue asesinado mientras se dirigía a su trabajo entre el Kilómetro 18 y 19, Carretera al Atlántico. Héctor García era afiliado al Sindicato de Trabajadores del Hotel Las Américas SA Profesionales en Hotel SA

Anexos y Conexos Crowne Plaza –SITPHA, y ya había expresado que la parte patronal a través de empleados de confianza le había solicitado retirarse del sindicato pues este afectaba a la empresa.

- El 6 de marzo de 2010, a la altura Del Cid, en el departamento Alta Verapaz, fue encontrado el cuerpo mutilado de Luis Felipe Cho, que en el mes de enero había entregado su cargo como miembro del Consejo Consultivo del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz luego de haber recibido amenazas de todo tipo relacionadas a su actividad sindical.
- El 26 de marzo del 2010, asesinaron a Samuel Ramírez Paredes, Secretario General del Sindicato de Trabajadores Bananeros del Distrito de Panchoy (SITRABI).

### **El Salvador**

**Empresa Racing Sport Team S.A. de C.V:** En esta empresa se conformó una Seccional del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Salvadoreña (STIAS). Posteriormente a su notificación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), el 8 de Octubre del 2009, la patronal despide a varios de los miembros de la junta directa: Hugo Cruz, Juan Valencia y Mario Hernández, los cuales solo fueron reinstalados después de realizar una actividad pacífica de protesta y mediante la mediación del MTPS. A pesar que la patronal se comprometió a no entorpecer el desarrollo de la actividad sindical, los directivos y afiliados, fueron objeto de discriminación y coacción por parte del Sr. Gerardo Quijada, Representante de la Empresa, quien además hizo un llamado a los trabajadores no sindicalizados a que apoyaran la creación de un comité o sindicato pro-patronal. Los directivos de la empresa terminaron renunciando al sindicato después de recibir amenazas de muerte para ellos y sus familiares. En noviembre del 2009 se conforma una nueva Junta Directiva, cuyos integrantes comienzan igualmente a ser discriminados, son seguidos a las reuniones por la seguridad privada de la empresa y algunos como Juan Martínez y Manuel Hernández han recibido amenazas de muerte a través de volantes dejados en sus residencias. La patronal también ha realizado reuniones donde confronta a sindicalizados con el resto de trabajadores, y les motiva a estos últimos a tomar acciones fuera de la empresa contra “quienes atentan contra el bocado de sus hijos”.<sup>179</sup>

<sup>175</sup> Ídem

<sup>176</sup> Ídem

<sup>177</sup> Ídem

<sup>178</sup> Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco- MISC. *Comunicados públicos.*

<sup>179</sup> Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Salvadoreña (STIAS). *Llamado a Campaña de Solidaridad.*

## **Panamá**

**Represión contra obreros del SUNTRACS:** El 16 de marzo de 2010 un grupo de trabajadores de la Construcción adscritos al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS) distribuían pacíficamente volantes en la Avenida Balboa, pronunciándose contra la reforma fiscal que se había aprobado recientemente. Fueron sorprendidos por unidades antimotines de la Policía Nacional que lanzaban bombas lacrimógenas, agua con químicos, perdigones y balas de goma, obligándoles a refugiarse en las obras ahí cercanas. Horas después, cientos de unidades de la Policía ingresaron a los proyectos de construcción, y piso por piso, sin demostrar participación de los trabajadores en la manifestación, se llevaron a 227 obreros presos al Centro Penitenciario La Joyita. Allí permanecieron varios días en condiciones inhumanas, sin alimentación adecuada, sin agua, sin sanitario, sin poderse asear, y sin que se hayan puesto bajo las órdenes de ninguna autoridad competente<sup>180</sup>.

**Asesinato de Osvaldo Lorenzo**<sup>181</sup>: el obrero Osvaldo Lorenzo fue asesinado el 14 de agosto de 2007 en el área de Chillibre. Pese a que desde días antes de los hechos se habían presentado denuncias ante la policía nacional, contra la empresa Odebrecht por parte del SUNTRACS, esta entidad no actuó y permitió que supuestos trabajadores contratados por la empresa usaran armas de fuego en contra de los miembros del SUNTRACS. Como resultado de ello, fue asesinado Osvaldo Lorenzo. Ese día se realizaba una protesta contra la empresa por obligar a las y los trabajadores a afiliarse al sindicato amarillo que había sido creado por la misma patronal.

En un juicio que duró 7 días un jurado de conciencia declaró culpable por tentativa de homicidio a Rogelio Ramos (alias Juana Peña), y por homicidio a Jorge Morgan y Miguel Ibarra. Tanto Juana Peña como Morgan eran empleados de la empresa Odebrecht, mientras que Ibarra era seguridad de la empresa Atlantic Pacific contratada

para el proyecto Autopista Panamá-Colón. Otros dos acusados, Julio Coronado y Gustavo Santimateo, fueron declarados inocentes pese a las abundantes pruebas en su contra y el extenso prontuario policivo que poseen. SUNTRACS y el cuerpo de abogados, estudian junto a los familiares, la posibilidad de demandas civiles contra las empresas involucradas y el Estado panameño por su responsabilidad en el crimen de este obrero de la construcción<sup>182</sup>.

## **Honduras**

### ***Sindicalistas asesinados desde el Golpe de Estado del 28 de junio***<sup>183</sup>:

- Anastasio Barrera, miembro de una de las cinco empresas asociativas de mujeres de la Central Nacional de Trabajadores del Campo (CNTC), fue violentamente raptado el 6 de julio de 2009 y apareció muerto 6 días después en la ciudad de Tela.
- Ramón García, miembro de la Central Nacional de Trabajadores del Campo (CNTC), fue asesinado por impacto de bala el 12 de julio de 2009 en la comunidad de Callejones.
- Vanessa Zepeda Alonzo, activista del Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguro Social (SITRAIHSS) fue asesinada el 3 de febrero de 2010. Según testigos, su cuerpo fue lanzado desde un carro.
- Julio Funes Benítez, afiliado al Sindicato de Trabajadores del Servicio Nacional de Acueductos y Alcantarillados (SANAA), fue asesinado el 15 de febrero de 2010 de dos balazos mientras conversaba en la acera de su residencia en la Colonia Brisas de Olancho, por sujetos desconocidos que se transportaban en una motocicleta.
- José Manuel Flores, destacado dirigente magisterial y miembro del movimiento popular hondureño, fue asesinado el 23 de marzo de 2010 por un grupo de sicarios mientras se encontraba en el colegio donde laboraba.

<sup>180</sup> Asistencia Legal Alternativa de Panamá (ALAP), Coordinadora Popular de Derechos Humanos de Panamá, COPODEHUPA. *Solicitud de Medida Cautelar ante la CIDH*. 18 de marzo de 2010. Testimonios de obreros detenidos en: <http://www.kaosenlared.net/noticia/panama-nuevos-testimonios-martes-negro-dia-ser-obrero-construccion-era>

<sup>181</sup> Este caso fue incluido anteriormente en el informe presentado ante la CIDH y que aquí publicamos, pero se retoma, ya que varios datos han sido actualizados en el 2010.

<sup>182</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral: Capítulo Panamá: *"Flexibilidad Laboral en Panamá"*.

<sup>183</sup> ASEPROLA. (2010). *Sistematización de casos de asesinatos de líderes sociales en Honduras luego del Golpe de Estado del 2009*. Costa Rica.

### **Agresiones a Sedes de sindicatos y domicilios de dirigentes:**

- En julio del 2009, explotó una bomba en las instalaciones del Sindicato de Trabajadores de Bebidas y Similares (STIBYS), en Tegucigalpa.
- El 11 de febrero del 2010 invadieron la casa de Porfirio Ponce, vicepresidente de la Junta Directiva Central del STIBYS, y dejaron huellas de sangre sobre varios objetos de la casa en un evidente acto intimidatorio.

### **Costa Rica**

**Criminalización de la protesta social:** El 29 de abril del 2010 se desarrolló en el país una jornada de movilizaciones, en la que participaron entre otras organizaciones la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), el Sindicato de Trabajadores de la Junta de Administración Portuaria (SINTRAJAP) y el Sindicato de Empleados y empleadas de la Universidad de Costa Rica (SINDEU). Se protestaba contra el gobierno por su propuesta de Ley de Empleo Público, por su intromisión e irrespeto a la autonomía sindical de SINTRAJAP y la violación de la autonomía sindical en la Universidad de Costa Rica, y otras razones. La manifestación en Limón fue brutalmente reprimida por la Policía Nacional, quienes se llevaron arbitrariamente a 22 personas detenidas, entre las cuales se encontraban varias personas afiliadas a SINTRAJAP y una afiliada al SINDEU. Estas últimas fueron puestas en libertad al día siguiente, con medidas cautelares que les obliga a firmar cada 15 días y tendrán que enfrentar un juicio por ejercer el derecho de protestar.

### **Despido y sanciones a dirigentes del Sindicato de Seguridad Social y Salud**<sup>184</sup>:

- El 10 de enero de 2008 se celebró una Asamblea de Trabajadoras(es) en el Hospital San Juan de

Dios a la que se presentaron dos compañeros de organizaciones pertenecientes a la Central General de Trabajadores para asistir a la Asamblea. Sin embargo, no se les permitió el ingreso. David Morera, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Seguridad Social y Salud (SISSS), se presentó a la puerta de médicos para ver como apoyaba en la solución de problema y abogó porque los compañeros pudieran entrar y participar en la Asamblea de Trabajadores. Por esta razón se le ha iniciado un procedimiento administrativo disciplinario. Con el informe del CIPA la Subdirección del Hospital despidió al señor Morera, a lo que éste solicitó que se enviara a la Comisión Interna de Relaciones Laborales. En este órgano la votación fue favorable y consideraron que no ameritaba la sanción solicitada por la administración, no obstante la administración insistió en enviar el caso a un segundo órgano que es la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

- Marvin Marín Mora, miembro de la Junta Directiva del Sindicato de la Seguridad Social y la Salud (SISSS), el pasado 06 de Julio de 2008 fue convocado por el Secretario General del SISSS, Lic. David Morera, quien se presentó en su lugar de trabajo para que fueran a una reunión con la Gerencia Administrativa y con la Gerencia Médica de la CCSS, ambos en su condición de miembros de Junta Directiva. En ese momento el compañero Morera le indicó a Marín y a la Jefatura que tenían permiso, y que lo aportarían luego por escrito (así lo hicieron). Pese a lo anterior, se le inició un procedimiento administrativo disciplinario por abandono de trabajo (Expediente número EA-RL-799-07). Al día de hoy se le ha sancionado con dos días de suspensión sin goce de salario por asistir a una reunión, en su calidad de representante sindical y con las mismas autoridades de la institución y contando con permiso de la Dra. Rosa Climent, Gerente Médica de la CCSS.

<sup>184</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Costa Rica. (2009). *“Informe de Costa Rica ante la CIDH sobre la Flexibilidad laboral”*. Estos casos se mencionan en el Informe presentado ante la CIDH, pero aquí se amplía la información.

<sup>185</sup> Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco en defensa de los derechos de los y las trabajadoras. (2007). *Documento enviado al Departamento de Normas Internacionales de Trabajo de la organización Internacional del Trabajo*.

## 2.2 Derecho a negociar colectivamente

### Guatemala

**Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –STIGSS-**: esta organización propuso al Instituto de Seguridad Social la negociación de un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo. La negativa del empleador a negociar con el sindicato fue acompañada de la implementación de una serie de estrategias tendientes a debilitar a la organización mediante la afección a sus afiliados, tratando con ello restarle apoyo al sindicato<sup>185</sup>.

**Sindicato de Flores y Bosques, S.A. del Municipio de San Cristóbal, Departamento de Alta Verapaz**: el 1º de marzo de 2006, esta organización presentó un pliego de peticiones a su patrono por medio del Juzgado de Trabajo de Cobán, para culminar con la firma de un Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo. Sin embargo, el efecto inmediato fue el despido de los trabajadores<sup>186</sup>.

**Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral**: las y los miembros de esta organización vienen luchando desde hace 7 años, por lograr la negociación de su 3er. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, lo que ha sido imposible ante la negativa y falta de voluntad de los magistrados del Tribunal Supremo Electoral, quienes anteponen una serie de argucias para retrasar la negociación. En el año del 2008 los magistrados hicieron una propuesta económica, pero a cambio de que el sindicato levantara el emplazamiento, lo cual fue rechazado por la Asamblea General del Sindicato, toda vez que ponía en riesgo la estabilidad laboral.<sup>187</sup>

**Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional del Servicio Civil**: desde el año 2004, esta organización viene tratando de negociar su tercer Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Las autoridades de la SONSEC

han violado constantemente el pacto colectivo vigente, en lo que respecta al procedimiento de ascensos, conformación de la junta mixta, implementación de medidas disciplinarias y el procedimientos de optar a becas en el extranjero, todas estas violaciones han sido objeto de denuncias ante los juzgados de trabajo y la O.I.T.<sup>188</sup>

### Costa Rica

**Denuncia del Sindicato de Empleados del Banco Nacional (SEBANA) por infracción a la convención colectiva**: la Convención Colectiva de Trabajo del Banco Nacional regula el régimen de la jornada de trabajo. Esta regulación, en el art. 21, textualmente dispone: “La jornada ordinaria de trabajo semanal será continua de lunes a viernes y será de ocho horas diarias, o sea cuarenta horas semanales. Para los trabajadores que por necesidades institucionales acepten laborar en jornadas nocturnas o sábado-domingo, su jornada será de lunes a domingo, con dos días libres semanales. (...)La jornada ordinaria de trabajo no es acumulativa (...)”

Al personal de la Agencia del Centro Comercial de Pavas del Banco Nacional de Costa Rica, a partir de 07 de abril del 2009, la Administración del Banco Nacional les modificó la jornada de trabajo, imponiéndoles una jornada ordinaria: de lunes a sábado, de las 7:15 a.m. a las 13:45 p.m., únicamente con el día domingo de descanso. De esta forma, se completa la jornada semanal de 40 horas, pero en seis días consecutivos por semana. Esta disposición administrativa del Banco, adoptada unilateralmente, violenta, de manera manifiesta, la norma convencional citada, porque se obliga al personal a laborar seis días consecutivos (de lunes a sábado) y se les sacrifica un día de descanso semanal. Ante esta violación a la Convención Colectiva, el Sindicato de Empleados del Banco Nacional interpuso la denuncia correspondiente ante la oficina de inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>189</sup>.

<sup>186</sup> Ídem

<sup>187</sup> Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral-Guatemala. (2009). *Informe de violación a los derechos laborales en Guatemala*.

<sup>188</sup> Ídem

<sup>189</sup> Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral Capítulo: Costa Rica. “Informe de Costa Rica ante la CIDH sobre la Flexibilidad laboral”.



# ANEXO 2

## Lista de organizaciones activas de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral

### El Salvador

1. Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador - FEASIES
2. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir - STIVES
3. Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho - FESPAD
4. Comisión de Mujeres Sindicalistas del Salvador - CMSES
5. Sindicato de Empresa de Molinos de El Salvador - SEMESSA
6. Grupo de monitoreo independiente de El Salvador - GMIES
7. Sindicato de trabajadores de la lotería nacional - SITRALONB
8. Mujeres Transformando
9. Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños - ANDES 21 de Junio
10. Sindicato de la Industria de Energía Eléctrica de El Salvador, Seccional del Sur - SIES DEL SUR
11. Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción, Similares y Conexos de El Salvador – SOICSCES
12. Mesa de trabajadoras de la Maquila.

### Guatemala:

1. Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala - FENASTEG
2. Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas - CNOOC
3. Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil de Guatemala - USTAC
4. Comité de Unidad Campesina – CUC
5. Unión Sindical de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación - UNSITRAMAGA

### Honduras:

1. Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras - EMIH
2. Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras - COSIBAH
3. Centro de Derechos de las Mujeres - CDM
4. Sindicato de Trabajadores de la Tela Rail Road Company - SITRATERCO

### Nicaragua:

1. Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar” – CST - JBE
2. Centro Nicaragüense de Derechos Humanos - CENIDH
3. Red de Solidaridad y Desarrollo Comunitario - REDSCOM
4. Confederación Unitaria de Trabajadores - CUT
5. Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas
6. Federación de Trabajadores de Maquila “8 de marzo”
7. Federación de Bebidas y Alimentos

### Costa Rica:

1. Sindicato de Empleados del Banco Nacional - SEBANA
2. Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica - COSIBA CR
3. Programa Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica
4. Centro Feminista de Información y Acción - CEFEMINA
5. Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza - APSE
6. Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica - FEUCR
7. Movimiento Alternativa de Izquierdas - MAIZ
8. Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company - SITRACHIRI
9. Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA
10. Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Limón - SITRAMUPL
11. Sindicato del Instituto Nacional de Aprendizaje - SITRAINA
12. Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - AFUMITRA
13. Sindicato de la Salud y la Seguridad Social - SSSS
14. Central General de Trabajadores - CGT
15. Unión de Personal del INS - UPINS
16. Sindicato de Empleados Universitarios - SINDEU
17. Confederación Solidaridad

### Panamá:

1. Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente - CONUSI
2. Centro de Investigación y Desarrollo de Panamá - CIDPA
3. SINTRAHISMA
4. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido y Afines - STIVA
5. Federación Istmeña de Trabajadores - FIT
6. Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares - SUNTRACS
7. Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Seguridad - SITIS
8. STESCP
9. Sindicato de Trabajadores del Aseo de Panamá - SITRAP
10. SITRACOMMCSAP
11. STEEFP
12. Sindicato Unión de Trabajadores de Refresquería, Restaurantes y Afines de Panamá - SUTRRAP
13. SITRABANAPAN
14. SITIESPA
15. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación Civil y Similares de la República de Panamá - SIELAS
16. Asistencia Legal Alternativa de Panamá - ALAP
17. FER 29
18. Frente Nacional por la Defensa de los Derechos Económicos y Sociales Panamá - FRENADESO



