

## VIII. Anexos

### Anexo I: Contexto planteado por el Informe anual sobre la práctica de los derechos humanos en el mundo, elaborado por el Departamento de Estado del Gobierno de los Estados Unidos de América

Se estima conveniente establecer un marco referencial mínimo sobre las valoraciones y análisis relacionados con temas importantes y estrechamente vinculados, tales como el estado general del sistema judicial, la corrupción, la transparencia y los derechos de las personas trabajadoras. Esta orientación permitiría ubicar, cabalmente, el tema del acceso a la justicia laboral por parte de los grupos en condición de vulnerabilidad estudiados. Para este propósito, se ha utilizado el informe anual de 2008, elaborado por el Departamento de Estado de los EEUU<sup>23</sup>, por países, sobre prácticas de derechos humanos.

#### La situación en Costa Rica

##### El sistema judicial

Algunas de las conclusiones del estudio<sup>24</sup> apuntan a que el sistema administrativo y *judicial*, presenta problemas de gestión institucional que hacen ineficiente e ineficaz la protección de derechos, sobre todo en algunos colectivos tradicionalmente discriminados: mujeres, personas con VIH, personas organizadas sindicalmente, personas con discapacidad, *trabajadores inmigrantes*. Señala la existencia de importantes vacíos normativos que implican la violación de normas internacionales de derechos humanos que tutelan a algunas de las poblaciones mencionadas.

Asimismo, insiste en la ausencia de procesos de capacitación y sensibilización dirigidos a comprender la discriminación en todas sus formas. Esto limita la modificación de patrones en el sistema judicial y administrativo, así como de los agentes del sistema de relaciones laborales.

Se destaca que la regulación actual, tanto a nivel administrativo como judicial, posee una serie de desincentivos que convierten al litigio y a la mora judicial en un camino atractivo, al no existir ningún tipo de beneficio económico, solución anticipada de conflictos, reparación de daños ni restitución de derechos de una manera expedita. Finalmente, señala que el sistema judicial ha cambiada hacia la solución individual de problemas, algunos de los cuales bien podría resolverse de forma colectiva.

En el caso del empleo doméstico se señala la necesidad urgente de atender no solo las condiciones en las que llevan a cabo su labor las trabajadoras domésticas sino, también, las violaciones a sus derechos laborales y el bajo salario que perciben. Con frecuencia, las mujeres que trabajan en el empleo doméstico no denuncian el incumplimiento de sus derechos laborales por temor a ser despedidas. El

<sup>23</sup> Hecho público en febrero 2009. Disponible en: <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/index.htm>.

<sup>24</sup> Se recuerda que todo este apartado se basa en el Informe del Departamento de Estado del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica.

escenario se complejiza al incorporarse el tema migratorio: muchas de las mujeres que laboran como empleadas domésticas son extranjeras y no conocen ni las leyes ni los procesos para la exigibilidad de la justicia laboral.

El incremento de las empresas de seguridad en el país ha hecho crecer el número de personas que trabajan en servicios de seguridad. Este hecho no ha sido acompañado de un incremento de las labores de inspección del trabajo. Una buena cantidad de trabajadores de este sector manifestaron que con frecuencia se les incumplen los derechos laborales, pero no conocen ni los mecanismos ni procedimientos para el restablecimiento de estos. La condición que describen los trabajadores de este sector evidencia pocas acciones de inspección de parte de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y de la Caja Costarricense del Seguro Social. A partir de las evidencias encontradas, se constata la urgencia de contar con campañas informativas sobre los derechos y deberes de las personas trabajadoras, así como con campañas que muestren cuáles son los procesos instituidos para el ejercicio de la justicia laboral.

### **Corrupción y transparencia**

La ley prevé sanciones penales para la corrupción oficial, y el Gobierno generalmente ejecuta estas leyes de manera eficaz. Sin embargo, los indicadores de gobernabilidad a nivel mundial del Banco Mundial reflejan que la corrupción gubernamental es un problema, y hubo informes aislados de corrupción durante el año.

Los funcionarios públicos están sujetos a una ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública. Esta ley exige a los altos funcionarios a presentar declaraciones juradas de los ingresos, activos y pasivos. El fiscal de ética pública, la Contraloría General, el Procurador General y el Defensor de los Habitantes son todos responsables de la lucha contra la corrupción gubernamental. La principal función del fiscal es la ética que adopte las medidas administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción y elevar las normas éticas y la transparencia en la administración pública.

### **Derechos de los trabajadores**

#### **a. El derecho de asociación**

La ley especifica el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos de su elección sin autorización previa, y los trabajadores ejercieron este derecho en la práctica. La ley también prevé el derecho a no afiliarse a un sindicato o a dejar un sindicato, y prohíbe la violación de ese derecho. En julio de 2007, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informó que aproximadamente el 16% de los trabajadores están sindicalizados en 862 sindicatos activos e inactivos, 244 de los cuales la Organización Internacional del Trabajo (OIT) marcaba como activos.

Debido a los procedimientos de presentación compleja y a la falta de procedimientos de la audiencia oral, las quejas laborales continuaron moviéndose muy lentamente en los tribunales. La OIT y los sindicatos informaron de que los casos de actividad antisindical tardaron varios años en llegar a juicio. Por ejemplo, el caso de los trabajadores de fertilizantes FERTICA, que implica la terminación ilegal de dirigentes sindicales y los miembros, no se ha resuelto en casi 10 años. En mayo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos escuchó este caso, incluidos los compromisos del Gobierno para resolverlo, pero no ha habido ningún progreso visible.

Los centros de conciliación, para resolver los conflictos sin tener que contratar a un abogado y para eliminar el hacinamiento de algunos de los casos de sumarios de la Corte, han cubierto algunas zonas con conflictos laborales. El Centro del Ministerio de Trabajo para la Resolución Alternativa de Conflictos manejó 1144 casos durante los primeros seis meses del año, el 45,7% de los cuales resultaron en un acuerdo entre las partes. Durante 2007, el Ministerio de Trabajo ha proporcionado asistencia de conciliación individual en 1460 audiencias, que resultaron en 588 acuerdos de mediación. El 12 de marzo, el Tribunal Supremo aprobó la creación de un centro de conciliación en la rama judicial para promover la solución de controversias. Los sindicalistas informaron, sin embargo, que los trabajadores estaban en desventaja en los foros de concertación, porque no tenían abogado y carecían de poder *vis a vis* con los empleadores. Los sindicatos afirmaron que en el presente procedimiento las posiciones del empleador se impusieron a las de los trabajadores.

La ley establece el derecho de huelga, y los trabajadores ejercieron este derecho en la práctica, sin embargo, los sindicatos se quejaron de los complejos requisitos administrativos para que una huelga sea legal. La ley requiere que al menos el 60% de los trabajadores de una empresa apoyen la huelga, este requisito se considera excesivo según las normas de la OIT y según el informe anual que la Confederación Sindical Internacional dio a conocer durante el año. Restricciones del derecho de huelga solo se aplican a los servicios esenciales que se refieren a la economía nacional o la salud pública. Sindicatos sostuvieron, sin embargo, que la definición amplia del Gobierno de los “servicios esenciales” constituye una denegación a muchos trabajadores del derecho a la huelga.

#### b. El derecho de sindicalización y de negociación colectiva

Los trabajadores ejercieron el derecho constitucional a la sindicalización y el derecho a la negociación colectiva voluntaria. Sin embargo, los sindicatos están preocupados por un patrón de percepción de despedir a empleados que querían sindicalizarse. Los extranjeros tienen expresamente prohibido ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

Los dirigentes sindicales afirmaron que la existencia de las asociaciones solidaristas en muchas empresas ha desplazado a los sindicatos y desanimado a la negociación colectiva. La ley prohíbe las cuotas de recolección de las asociaciones, que a menudo fueron organizadas por los empleadores, de representantes de los trabajadores en las negociaciones colectivas o de cualquier otra forma que asumen las funciones o inhiben la formación de sindicatos. En las asociaciones solidaristas, en septiembre pasado, había aproximadamente 352 000 miembros, la mayoría en el sector privado. El Ministerio de Trabajo informó, en agosto de 2007, que el 8,3% de la fuerza de trabajo estaba cubierto por acuerdos de negociación colectiva.

La OIT señaló que las asociaciones solidaristas se organizaban únicamente en el país y presentan un área de preocupación constante para su Comité de Expertos. Según la OIT tales asociaciones, en la medida en que desplazan a los sindicatos y desalientan la negociación colectiva, contravienen el Convenio de la OIT que establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores respecto de los empleadores, en el ejercicio de sus actividades sindicales. La OIT señaló que estas asociaciones dependen de una contribución financiera de la empresa pertinente y fueron financiadas por los trabajadores y los empleadores.

Los sindicatos acusaron a asociaciones solidaristas de recibir asistencia financiera directa de los empleadores, de permitir a los empleadores participar en los procesos internos de la asociación y llevar a cabo las negociaciones, y acusó a estos de exigir la pertenencia a una asociación solidarista como condición para el empleo, en un número de empresas en el país.

La ley exige a los empleadores, para iniciar el proceso de negociación colectiva, contar con al menos el 34% de las solicitudes de mano de obra. El gobierno hizo cumplir esta ley en la práctica.

Aunque los sindicatos del sector privado tienen el derecho legal a participar en la negociación colectiva con los empleadores, “los acuerdos de negociación directa” entre empleadores y trabajadores no organizados se produjeron con más frecuencia. Durante el año, a petición de la Comisión de Expertos, la OIT estudió la aparente desproporción entre el número de acuerdos de negociación directa (“arreglos directos”) y de los convenios colectivos en el sector privado, y llegó a la conclusión de que los primeros no fueron producto equilibrado de negociaciones entre dos entidades independientes. Según la OIT los arreglos directos no podían ser calificados como negociación y, por tanto, contradicen el Convenio n.º 98.

Una observación del Comité de Expertos, en 2008, encontró que la acción de 2006 de la Sala Constitucional que derogó artículos de los acuerdos de negociación colectiva entre los sindicatos del sector público y las agencias de gobierno, ha contravenido el Convenio n.º 98. El tribunal había declarado que algunas prestaciones sociales recibidas por algunos empleados públicos fueron desproporcionadas e irrazonables.

No hay leyes especiales o exenciones de las leyes laborales regulares en las zonas francas industriales (ZFI). Los sindicatos alegaron, sin embargo, que el esfuerzo de casi todos los trabajadores de las ZFI para organizarse fue detenido por la terminación ilegal del contrato de los activistas, las amenazas, la intimidación y, en última instancia, los despidos de trabajadores en condiciones de coacción. Los sindicatos también alegaron que los empleadores en las ZFI mantienen “listas negras” de trabajadores identificados como activistas. Los sindicatos informaron de violaciones sistemáticas de los derechos laborales y las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, horas extra y los salarios en las zonas francas. La OIT confirma que no encontró sindicatos que operen en las zonas francas del país, identificado con ello un ambiente hostil para la organización.

## La situación de El Salvador

### La situación de la justicia y el órgano judicial

Aunque el gobierno, generalmente, respetó los derechos de sus ciudadanos, la protección de los derechos humanos se vio socavada por los delitos violentos generalizados, incluyendo violencia de las pandillas, altos niveles de impunidad de los delitos y la *corrupción judicial*. Otros problemas importantes de derechos humanos incluyen condiciones difíciles, violentas y de hacinamiento en la prisión, la detención preventiva prolongada, la violencia y la *discriminación contra la mujer*, los abusos contra los niños, el trabajo infantil y la prostitución infantil forzada, la trata de personas, y *una aplicación inadecuada de los derechos laborales*.

### Corrupción y transparencia

La ley prevé sanciones penales para la corrupción oficial, sin embargo, el gobierno no aplicó la ley de manera efectiva y los funcionarios, en particular en el sistema judicial, al parecer han incurrido en prácticas corruptas con total impunidad. Los funcionarios públicos no están sujetos a las leyes de divulgación financiera. El Tribunal de Cuentas, la Unidad Anticorrupción de la Oficina del Fiscal General y el Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) son las tres agencias que combaten la corrupción. Durante el año, la Oficina del Fiscal General interpuso ocho casos de corrupción judicial ante el Tribunal Supremo. Hasta diciembre, no había información sobre la situación de estos casos.

## Derechos de los trabajadores

### a. El derecho de asociación

Si bien la Constitución establece el derecho de los trabajadores, con excepción del personal militar, policía nacional, y los trabajadores del Gobierno, a formar sindicatos sin autorización previa, hubo problemas en el ejercicio de este derecho.

Líderes sindicales informaron que el Gobierno y los jueces continuaron utilizando formalidades excesivas como justificación para denegar las solicitudes de personería legal para los sindicatos y federaciones. Entre los requisitos para obtener personalidad jurídica, se encuentra el que los sindicatos deben tener un mínimo de 35 miembros en el lugar de trabajo, realizar una convención y elegir a los funcionarios. Según estadísticas del Ministerio de Trabajo, había 386 sindicatos registrados.

No hubo información disponible sobre la petición de septiembre de 2007 de miembros del sindicato de las comunicaciones, SITCOM, por la que la Oficina del Procurador General pidió enjuiciar al ministro de Trabajo, al no cumplir con una orden de conceder a SITCOM el estatuto legal, de julio del mismo año, dictada por la Corte Suprema.

Con la excepción de los empleados públicos que prestan servicios esenciales a la comunidad, la Constitución reconoce el derecho de huelga y los trabajadores ejercieron este derecho en la práctica.

Una huelga legal debe ser apoyada por el 51% de los trabajadores de una empresa, incluidos los trabajadores no representados por el sindicato. Los sindicatos pueden irse a la huelga solo después de la expiración de un acuerdo de negociación colectiva o para proteger los derechos profesionales. Los sindicatos deben tratar de resolver las diferencias mediante la negociación directa, mediación y el arbitraje antes de atacar. Una huelga debe aspirar a obtener o modificar un acuerdo de negociación colectiva y defender los intereses profesionales de los trabajadores. Miembros del sindicato deben aprobar la decisión de huelga a través de votación secreta, y el sindicato debe nombrar un comité de huelga para servir como negociador y enviar la lista de nombres al Ministerio de Trabajo, que notifica al empleador. El sindicato debe esperar cuatro días desde el momento en que el Ministerio de Trabajo notifica al empleador antes de iniciar la huelga. La ley prohíbe a los trabajadores apelar una decisión del Gobierno de declarar una huelga ilegal.

### b. El derecho de sindicalización y de negociación colectiva

La ley establece la negociación colectiva de los empleados en el sector privado y de ciertas categorías de trabajadores en los organismos públicos autónomos, como los servicios públicos y la autoridad portuaria. El Ministerio de Trabajo informó de 290 acuerdos de negociación colectiva que abarcaron a 60 226 trabajadores. Los líderes sindicales afirmaron que el Gobierno tenía una ventaja desleal en el arbitraje de conflictos laborales del sector público porque este cuenta con dos de tres asientos en los paneles de arbitraje.

Si bien la ley prohíbe la discriminación antisindical, esas disposiciones rara vez se aplicaban.

Había 120 plantas de ensamblaje de ropa, incluidas las situadas en zonas de libre comercio (ZLC). No hay leyes especiales o exenciones de las leyes laborales regulares dentro de las zonas francas. Hubo informes creíbles de que algunas fábricas en las zonas francas desestimaron a los organizadores sindicales. No hubo acuerdos de negociación colectiva entre los 67 000 trabajadores en el sector de ensamblaje de ropa. Trabajadores de montaje de ropa reportaron el abuso verbal y físico, así como el acoso sexual por parte de los supervisores. Los Ministerios de Trabajo y Economía estuvieron de acuerdo en que durante el año unos 10 000 trabajadores en el sector del ensamblaje de prendas de vestir

no estaban recibiendo los beneficios de seguridad social y otros pagos a los que legalmente tenían derecho. La Oficina del Procurador General informó haber recibido 308 denuncias y el enjuiciamiento de 125 casos de falta de pago.

El Gobierno no asigna recursos suficientes para una inspección adecuada y supervisión que asegure el respeto de los derechos de asociación y de negociación colectiva en las ZFI. Continuaron las denuncias de corrupción entre los inspectores de trabajo en la industria de ensamblaje de prendas de vestir. Durante el año, el Gobierno llevó a cabo 28 314 inspecciones de trabajo e impuso multas por violaciones de trabajo en 1004 casos.

La ley no obliga a los empleadores a readmitir a los trabajadores despedidos ilegalmente. Los empleadores han despedido a trabajadores que intentaban formar sindicatos y, en la mayoría de los casos, el Gobierno no impide su despido o solicita su reincorporación.

La ley especifica 18 motivos por los que un empleador puede legalmente suspender trabajadores y los empleadores pueden invocar 11 de estas razones, sin previa autorización administrativa o judicial. Trabajadores denunciaron casos en los que los empleadores utilizan medios ilegales para socavar a la organización sindical, incluyendo el despido de activistas sindicales y trabajadores, incorporados a listas negras, que eran miembros del sindicato.

No hubo información disponible sobre el fracaso de la Compañía del Atún Calvo de recontratar a los trabajadores despedidos que habían formado un sindicato, a pesar de una orden del Ministerio de julio de 2007, la cual concedía la personería jurídica al sindicato.

## **La situación de Guatemala**

### **La situación del sistema judicial y los derechos humanos**

Aunque el Gobierno, generalmente, respetó los derechos humanos de sus ciudadanos, persisten graves problemas como: violaciones a los derechos humanos y problemas de la sociedad, incluido el fracaso del Gobierno para investigar y castigar los homicidios cometidos por miembros de las fuerzas de seguridad; la violencia social generalizada, incluyendo numerosos asesinatos; la corrupción y *las deficiencias sustanciales en los sectores policial y judicial*; participación de la policía en secuestros; la impunidad de los criminales; las condiciones penitenciarias difíciles y peligrosas; arresto y detención arbitrarios; fracaso del sistema judicial para asegurar la investigación plena y oportuna y juicios justos; falta de protección a funcionarios del sector judicial, testigos y representantes de la sociedad civil de las amenazas y *la intimidación y los asesinatos en contra de periodistas y sindicalistas*; la discriminación y la violencia contra la mujer; *la trata de personas*; la discriminación contra las comunidades indígenas; la discriminación y la violencia contra la ejecución de gays, lesbianas, travestis y personas transgénero, *e ineficacia de las leyes laborales* y las disposiciones de trabajo infantil.

### **Corrupción y transparencia**

La corrupción del Gobierno fue ampliamente percibida como un problema serio, con encuestas de opinión pública señalando falta de confianza en casi todas las instituciones gubernamentales, incluidas las de las ramas legislativa y judicial. Indicadores del Banco Mundial sobre gobernabilidad reflejan que la corrupción gubernamental es un problema muy grave. El Ministerio Público continuó investigando acusaciones de corrupción contra el ex presidente Alfonso Portillo, el ex vicepresidente Reyes López y otros altos funcionarios de los Gobiernos anteriores.



## Derechos de los trabajadores

### a. El derecho de asociación

Si bien la ley establece la libertad de asociación y el derecho a fundar y afiliarse a sindicatos, en la práctica sigue siendo débil e ineficaz. Los trabajadores siguen viviendo bajo la amenaza de sus empleadores y los sindicatos se vieron debilitados por la falta de cumplimiento de las leyes laborales y de empleo y la violencia contra sindicalistas y activistas de los derechos de los trabajadores. Los sindicatos locales e internacionales y grupos de defensa de derechos laborales informaron de un aumento significativo en el número de asesinatos de activistas sindicales y miembros de su familia, en comparación con años anteriores, y criticaron la argumentación del Gobierno acerca de la normativa antiterrorista en contra de los sindicatos y los sindicalistas.

UPDDDH informó de que al final del año 47 sindicalistas han sido atacados y tres asesinados por atacantes desconocidos. Por lo general, los motivos de los asesinatos son difíciles de identificar, ya que la mayoría, incluidos los asesinatos de líderes sindicales, no fueron bien investigados y no llegaron a juicio. Los sindicatos locales instaron a la investigación de los asesinatos de los sindicalistas y pidieron mayor seguridad para los dirigentes y miembros sindicales. Una petición presentada en virtud del Tratado de Libre Comercio, con la participación de seis sindicatos locales, denunció que el Gobierno no pudo aplicar efectivamente la legislación laboral con respecto a la libertad de asociación, el derecho de sindicalización y de negociación colectiva y condiciones de trabajo aceptables en cinco casos. Un examen de la petición demostró que a pesar de varios esfuerzos recientes del Gobierno para mejorar la aplicación de las leyes laborales, las debilidades significativas en la capacidad de este para hacer cumplir la legislación laboral se mantuvieron.

El 2 de marzo asaltantes armados mataron a Miguel Ángel Ramírez Enríquez, después de entrar por la fuerza a su casa. Ramírez fue uno de los fundadores de la SITRABANSUR (Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur). Cuatro meses después de su fundación, el sindicato fue reconocido oficialmente en noviembre de 2007. Según SITRABANSUR, la gestión de la empresa recibió una lista de nombres de todos los trabajadores que habían participado en la formación del sindicato y, a través de su seguridad privada, habría amenazado a los miembros en el trabajo y en su casa. A finales de noviembre fueron despedidos. Ramírez estuvo entre los trabajadores presionados a firmar una carta de renuncia. Una investigación realizada por el Ministerio Público estaba pendiente al finalizar el año.

El 29 de abril Carlos Enrique Cruz Hernández, miembro activo de SITRABI (Unión de Trabajadores Bananeros de Izabal) fue asesinado en su lugar de trabajo. Dos personas no identificadas entraron en la zona donde estaba almorzando y le dispararon. El asesinato ocurrió apenas una semana después del 23 de abril, día en que se produjo una reunión con el Ministerio de Gobernación para quejarse de que hombres armados y enmascarados habían intimidado y amenazado a otro miembro del SITRABI, Danilo Méndez. Una investigación realizada por el Ministerio Público estaba pendiente al finalizar el año.

El 8 de junio un asaltante desconocido disparó e hirió gravemente a Freddy Morales Villagrán, miembro del Consejo Consultivo de los Empleados de Petén. Villagrán murió de las heridas unas semanas más tarde. El ataque se produjo en medio de los intentos del sindicato para ser reconocido por la empresa y para lograr el restablecimiento de los dirigentes sindicales, supuestamente despedidos ilegalmente.

El 7 de agosto dos atacantes no identificados, en Puerto Barrios, Izabal, dispararon y mataron a Edwin Portillo, tesorero de la Junta de Administración de Pensiones y miembro del sindicato de trabajadores portuarios de la Comisión Nacional de Santo Tomás Port Company. Portillo había recogido firmas para una petición que los trabajadores tuvieron que presentar el día de la matanza, oponiéndose al

nombramiento de la nueva asistente del director adjunto de las operaciones marítimas. Una investigación del Ministerio Público estaba pendiente a finales de año. Con la excepción de los miembros de las fuerzas de seguridad, todos los trabajadores tienen derecho a formar o afiliarse a sindicatos, pero solo el 8% de la fuerza laboral del sector formal está organizado de esta manera.

Los líderes laborales informaron haber recibido amenazas de muerte y otros actos de intimidación. La Unidad de la Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas en la Oficina del Fiscal Especial para los Derechos Humanos aceptó varios casos de esta índole durante el año. Hubo una condena por un delito contra un sindicalista. Los sindicatos han visto a la reestructuración de la Unidad de la Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas como reflejo de un menor compromiso con la persecución de crímenes contra sindicalistas. El 6 de noviembre el Ministerio de Trabajo reactivó la Comisión Interinstitucional sobre Relaciones Laborales, que fue creada en 2003 para investigar los casos de violencia contra sindicalistas.

No hubo avances conocidos en los siguientes casos a partir de 2007: el asesinato en enero de Pedro Zamora, Secretario General de la Unión de Trabajadores Portuarios de Puerto Quetzal; los asesinatos, en febrero, de los vendedores ambulantes Walter Aníbal Ixcaquic Mendoza y Norma Sente de Ixcaquic, miembros de la Unión de la Sexta Avenida del Frente Nacional de Vendedores de Guatemala; y el asesinato, en septiembre, de Marco Tulio Ramírez Portela, dirigente del SITRABI y su hermano y miembro también del SITRABI, el Secretario General Noé Ramírez.

A principios de diciembre el Ministerio de Trabajo otorgó estatus legal a 53 nuevos sindicatos, en comparación con 36 en 2007. La mayoría de los nuevos sindicatos fueron pequeños sindicatos en las provincias, principalmente en el sector agrícola o municipal. Aunque había 1882 sindicatos de trabajadores legalmente registrados, 597 parecen estar activos a finales de año, con base en los registros administrativos.

Al final del año una actividad “solidarista” (movimiento asociativo de solidaridad) afirmó haber formado 83 asociaciones, con aproximadamente 30 000 miembros, y 90 asociaciones independientes con aproximadamente 50 000 miembros. Los sindicatos pueden operar legalmente en los lugares de trabajo que tienen las asociaciones de solidaridad, y los trabajadores tienen derecho a elegir entre ellos o pertenecer a ambos. Aunque la ley estipula que los sindicatos tienen el derecho exclusivo a negociar las condiciones de trabajo en nombre de los trabajadores, los sindicatos afirmaron que la gestión de promover las asociaciones solidaristas tiene como fin impedir la formación de sindicatos, o de competir con los ya existentes.

Los trabajadores tienen el derecho de huelga, pero debido al bajo nivel de sindicalización y a los obstáculos de procedimiento solo hubo dos huelgas legales, según el Departamento de Estadística del Poder Judicial. Sin embargo, los maestros, trabajadores de la salud, trabajadores agrícolas, y otros grupos de trabajadores organizados participaron en varias protestas, marchas y manifestaciones en todo el año.

La ley faculta al Presidente y a su gabinete para suspender una huelga considerada “gravemente perjudicial a las actividades esenciales del país y de los servicios públicos.” Los trabajadores de los servicios esenciales y de servicios públicos de los sectores pueden atender las quejas por medio de la mediación y el arbitraje a través del Ministerio de Trabajo, de la Inspección General de Trabajo y también, directamente, a través de los tribunales laborales. Los empleadores pueden suspender o despedir trabajadores por la ausencia sin permiso si las autoridades no han reconocido una huelga como legal. La ley exige un arbitraje obligatorio si no se alcanza un acuerdo después de 30 días de negociación. La ley prohíbe las represalias del empleador contra los huelguistas que participan en huelgas legales. Los sindicatos protestaron contra la utilización de los intereses de seguridad nacional y los argumentos de



situación de emergencia por parte del Gobierno para prohibir lo que consideraron huelgas “legales”, como la protesta de los camioneros en la primavera y las manifestaciones de maestros y trabajadores de la salud. Criticaron los arrestos, encarcelamientos y multas impuestas contra los manifestantes y las consideraron como acciones violatorias de lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de huelga.

La encuesta anual de 2008 de la Confederación Sindical Internacional (CSI) encontró inspecciones de trabajo insuficientes, un sistema judicial débil e impunidad. La encuesta reportó que, de acuerdo con los trabajadores, los inspectores eran más propensos a persuadirlos de renunciar a sus derechos que buscar protegerlos y, a menudo, les dieron aviso a los empleadores con antelación a sus visitas. Los tribunales del trabajo tienen una acumulación de solicitudes para el reintegro de los trabajadores y los casos pueden durar más de diez años. Los empleadores tienden a ignorar las decisiones judiciales y los tribunales no tomaron medidas para garantizar que se respeten sus decisiones. Una misión de asistencia técnica de la OIT en abril llegó a la conclusión de que el Ministerio de Trabajo era institucionalmente débil y se hizo aún más desde un fallo de 2004 de la Corte Constitucional, según el cual no puede imponer sanciones a los empleadores por violaciones de las leyes laborales.

#### b. El derecho de sindicalización y de negociación colectiva

La ley permite a los sindicatos llevar a cabo sus actividades sin interferencias. El Gobierno trató de proteger este derecho en la práctica, pero contaban con medios limitados para hacerlo. La ley requiere que los miembros del sindicato aprueben un acuerdo de negociación colectiva por mayoría simple. Si bien los trabajadores tienen el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, el pequeño número de trabajadores sindicalizados limitó la práctica de la organización y la negociación.

La mayoría de los trabajadores, incluidos los organizados en sindicatos, no tenían la documentación de los contratos colectivos de sus salarios y condiciones de trabajo, ni tenían contratos individuales, como requiere la ley. Esto se debe, en gran medida, a los despidos ilegales de los miembros del sindicato, a la negativa de honrar las órdenes de reintegro o resoluciones de los tribunales que obligan al empresario a negociar con los sindicatos reconocidos, y a las amenazas y las manipulaciones de los trabajadores subcontratados (es decir, las amenazas a no renovar un contrato u oferta de empleo permanente si el trabajador se une a un sindicato o se niega a desafiliarse).

El Ministerio de Trabajo informó que había 27 nuevos acuerdos de negociación colectiva durante el año, incluyendo los alcanzados con los maestros y los sindicatos de la atención de la salud. Estos acuerdos se alcanzaron después de años de negociaciones y después de manifestaciones de numerosos maestros en todo el país.

La Comisión de Expertos de la OIT identificó violaciones de los acuerdos de negociación colectiva, los actos de injerencia del empleador, los actos de discriminación antisindical, y un número muy bajo de sanciones emitida por el Gobierno a las violaciones de trabajo.

El reconocimiento legal de una nueva federación de industria exige que los miembros constituyan el 50% más uno de los trabajadores en una industria. La Comisión de Expertos de la OIT declaró que este requisito limita la libre formación de sindicatos. Defensores de derechos laborales de los activistas consideran que este número es una barrera casi infranqueable para la formación de nuevos sindicatos de la industria, eliminando la posibilidad de que los trabajadores ejerzan el derecho a negociar y comprometer formalmente a los empleadores a nivel de la industria.

La ejecución de las prohibiciones legales para evitar la formación de sindicatos y participar en actividades sindicales era débil. Muchos empleadores, sistemáticamente, trataron de eludir las disposiciones legales para la organización de sindicatos y de resistir los intentos de formación de

sindicatos, o hicieron caso omiso de las órdenes judiciales para su cumplimiento. Penas insuficientes para las violaciones y un sistema legal ineficaz para hacer cumplir las sanciones, siguen socavando el derecho a formar sindicatos y a participar en actividades sindicales.

*El aumento de la violencia y la inseguridad ha socavado aun más la capacidad de los trabajadores de ejercer libremente sus derechos laborales.* Los sindicatos locales reportaron una mayor incidencia de la quiebra fraudulenta, la sustitución de la propiedad, y la reinscripción de las empresas por los empleadores que tratan de eludir su obligación legal de reconocer el recientemente formado sindicato o los ya establecidos. Las instituciones del Gobierno siguen tolerando estas prácticas. El retraso en la tramitación de denuncias, hasta la presentación de la resolución final, dio lugar a la inmunidad para los empleadores.

Hubo informes creíbles de represalias de los empleadores contra los trabajadores que trataban de ejercer los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Las prácticas comunes incluyen la terminación de la relación laboral y el acoso de los trabajadores que intentaron formar sindicatos en el lugar de trabajo, la creación de la organización ilegal para hacer frente a los sindicatos legalmente constituidos, las “listas negras” de sindicalistas, amenazas de cierres de fábricas, la negativa a permitir a los inspectores de trabajo entrar en las instalaciones para investigar las quejas de los trabajadores, y la negativa a acatar las decisiones de los tribunales laborales a favor de los trabajadores, incluida la reintegración de los sindicalistas despedidos injustificadamente.

La ley exige a los empleadores readmitir a los trabajadores despedidos ilegalmente por sindicalizarse. En la práctica, a menudo los empleadores no cumplen las órdenes de reintegro. Durante el año, los trabajadores que sufrieron despidos ilegales ganaron 571 mandamientos judiciales que ordenaban la reinstalación. Apelaciones de los empleadores, junto con recursos jurídicos diversos, a menudo han prolongado los trámites. Los tribunales de trabajo rara vez han desestimado los casos de apelación, no operan de una manera oportuna y no garantizan el cumplimiento de sus decisiones. Según funcionarios del Ministerio de Trabajo, las autoridades pocas veces sancionan a los empleadores por ignorar las órdenes de los tribunales, jurídicamente vinculantes. A menudo los empleadores no han pagado a los trabajadores el importe total de los despidos obligados por ley.

Los sindicatos locales han destacado cada vez más, y protestaron por las violaciones de los empleadores que no pagan las contribuciones del empleado al sistema nacional de seguridad social, a pesar de las deducciones en sus sueldos. Estas violaciones son particularmente comunes en el sector privado y las industrias de exportación, y dieron lugar a limitar o negar a los empleados acceso a la salud del sistema público de atención y la reducción o pago incompleto de las prestaciones de pensiones de los trabajadores durante sus años de jubilación.

No hay leyes especiales o exenciones de las leyes laborales regulares en las 16 zonas de procesamiento de activos industriales (ZFI) ni dentro de las fábricas de ropa que operaban bajo una zona franca industrial como régimen. Debido a una aplicación inadecuada de las leyes laborales y a las medidas ilegales adoptadas, a menudo, por los empleadores, para evitar la formación de nuevos sindicatos o debilitar a los ya existentes, hubo pocos éxitos en la organización de los trabajadores en las ZFI y en el sector de la confección. Algunas fábricas fueron cerradas y posteriormente reabiertas con un nuevo nombre y con un nuevo estatus de exención de impuestos. De las 216 empresas que operan en las zonas francas solo dos habían reconocido a los sindicatos y ninguna tenía un acuerdo de negociación colectiva. SITRACIMA y SitraChoi, dos sindicatos del sector del comercio de prendas de vestir, fueron eliminados esencialmente a través de acciones supuestamente ilegales del empleador y la inacción del Gobierno en cuanto a la aplicación de la mano de obra, el empleo y las leyes de bancarrota. El Gobierno no realiza periódicamente inspecciones de trabajo en las zonas francas industriales, en las que había

violaciones sistemáticas de leyes de salarios y horas extra obligatorias, así como terminaciones de los trabajadores que intentaban formar sindicatos, retención de los pagos de seguridad social y pruebas de embarazo ilegales. Las observaciones del COE identifican como un problema la exigencia de pruebas de embarazo en algunos lugares de trabajo, como condición para obtener y conservar un empleo.

Los derechos laborales han tenido un auge importante luego de la ruptura de los Gobiernos de facto que prevalecieron durante varias décadas en Guatemala, ya que en dicho lapso el ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y libertad sindical era un estigma para quienes deseaban ejercerlos, y la posibilidad de acceder a una justicia pronta y cumplida ante la conculcación de esos derechos era mínima, especialmente en cuanto a la reinstalación.

Actualmente, los fallos de los órganos jurisdiccionales privativos del Trabajo, concedores de la legislación nacional y que aplican adecuadamente las Normas Internacionales del Trabajo, emiten fallos y resoluciones revestidas de estos aspectos legales vigentes, procurando aplicar los principios del derecho laboral y tomando en cuenta las pruebas aportadas por las partes.

No obstante la emisión de los fallos mencionados, continúan los problemas en la administración de justicia para hacer efectivas las órdenes de reinstalación, además de los casos relacionados con los derechos de sindicalización y los relativos a maternidad y despidos injustificados. Se ha identificado un reiterado abuso del recurso de apelación y la acción constitucional de amparo por parte de algunos empleadores. Este punto en específico ha sido objeto de análisis y de reiteradas observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical, todos órganos de control de la OIT.

En general, la efectividad en la aplicación de los derechos laborales tiene una limitante común para el organismo ejecutivo y judicial: el factor presupuestario. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MTPS– es el ministerio del Estado con el menor presupuesto, y la disponibilidad financiera del organismo judicial se enfoca principalmente en los temas penales y civiles, dejando en un plano menor a la jurisdicción laboral. Esto limita el actuar de la Inspección General de Trabajo y los Tribunales de Jurisdicción Privativa Laboral, el primero para realizar más y mejores inspecciones, y el segundo para la aplicación pronta de multas por infracciones a la ley laboral y el conocimiento ordinario de conflictos individuales y colectivos del ramo.

No obstante lo señalado respecto de las limitaciones presupuestarias, el organismo judicial, en coordinación y con apoyo de la cooperación internacional, especialmente de la USAID, ha logrado instalar, equipar y poner en funcionamiento, a partir del 30 de abril del año en curso, ocho nuevos juzgados de primera instancia del ramo laboral en la ciudad capital de Guatemala. Dichos juzgados cuentan con las instalaciones, equipo y salas de audiencia adecuadas para el ejercicio de la jurisdicción privativa del trabajo y se espera que se descongestione el saturado sistema de justicia laboral y permita agilizar los procesos ordinarios e incidentales que se ventilan en el ramo de su competencia.

La Inspección General de Trabajo tiene otra limitación respecto del tema presupuestario, toda vez que debido a la declaratoria de inconstitucionalidad del año 2003, emitida en contra de algunas de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que otorgaba la potestad a la Inspección General de Trabajo para identificar y sancionar administrativamente las infracciones a las leyes laborales, se determinó, por parte de la Corte de Constitucionalidad, que la única autoridad que puede imponer sanciones por infracción a las leyes laborales es la jurisdicción privativa de los tribunales laborales.

El informe se encamina a diagnosticar la situación de los derechos laborales en Guatemala desde el año 2005 a la fecha. Hace un breve análisis de las normas internacionales del trabajo ratificadas por Guatemala y su aplicación en el contexto de la realidad guatemalteca. Menciona y describe una serie de casos, algunos de ellos paradigmáticos, referentes al ejercicio de derechos tales como la libertad sindical y la negociación colectiva. La primera parte del informe se dedica a describir someramente una serie de violaciones en contra de los derechos laborales, y menciona una serie de casos de violencia en contra de sindicalistas y familiares de estos, especialmente los casos de asesinato.

En la siguiente parte del informe se presentan las formas habituales de hostigamiento en contra de los sindicalistas en Guatemala, y se describen casos adicionales a los apuntados. Se señalan los principales obstáculos para el ejercicio y protección de los derechos laborales, especialmente la debilidad del sistema de inspección laboral y las deficiencias del sistema de justicia. Posteriormente, apunta sobre los problemas laborales propios del sector de la maquila y la situación de las mujeres en los diferentes ámbitos laborales.

El informe concluye con la apreciación de la falta de capacidad para hacer valer los derechos laborales en Guatemala, las dificultades que se atraviesan para poder formar un sindicato y las represalias que ello implica.

Considera que existe una desigualdad en materia de salarios y la persistencia de discriminación en contra de grupos indígenas.

En materia de trabajo infantil se apunta sobre la persistencia del problema, toda vez que la legislación no se aplica.

Finalmente, hace una serie de recomendaciones, especialmente para el Gobierno, destinadas a que vele efectivamente por los derechos de las personas trabajadoras.

## **La situación de Honduras**

### **La situación general de los derechos humanos y la justicia**

Los siguientes problemas de derechos humanos fueron reportados: asesinatos ilegales de miembros de la policía y agentes del Gobierno, ejecuciones arbitrarias y sumarias cometidas por vigilantes y antiguos miembros de las fuerzas de seguridad, la violencia contra los detenidos por las fuerzas de seguridad, las duras condiciones penitenciarias, la corrupción y la impunidad dentro de las fuerzas de seguridad, no proporcionar el debido proceso legal, la detención preventiva prolongada, la politización del poder judicial, la corrupción judicial y debilidad institucional, la erosión de la libertad de prensa, la corrupción en los poderes legislativo y ejecutivo, las restricciones del Gobierno sobre el reconocimiento de algunas organizaciones no gubernamentales (ONG), la violencia y la discriminación contra la mujer, la prostitución infantil y el abuso, la trata de personas, la discriminación contra las comunidades indígenas, la violencia y la discriminación contra las personas por razón de orientación sexual, falta de aplicación efectiva de las leyes laborales y el trabajo infantil.

### **Corrupción y transparencia**

La ley prevé sanciones penales para la corrupción, sin embargo, el Gobierno no aplicó la ley de manera efectiva, y los funcionarios han incurrido en prácticas corruptas, con impunidad. Los poderes ejecutivo y legislativo están sujetos a la corrupción y a la influencia política. Había una percepción generalizada de que las instituciones de lucha contra la corrupción en el país no habían adoptado las

medidas necesarias para combatir la corrupción, o carecían de la capacidad profesional para investigar, arrestar y enjuiciar a los involucrados en la corrupción de alto nivel. Indicadores de gobernabilidad del Banco Mundial reflejan que la corrupción era un problema grave.

## **Derechos de los trabajadores**

### **a. El derecho de asociación**

La ley establece el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a sindicatos de su elección, pero en la práctica los trabajadores ejercieron este derecho con dificultad. La ley prohíbe a los miembros de las fuerzas armadas y la policía la formación de sindicatos y, también, prohíbe a los empleados de servicio público la presentación de peticiones de organización sindical o participar en la negociación colectiva. Según las estadísticas de MOL, había 519 sindicatos que representan aproximadamente el 8% de la fuerza de trabajo, excluyendo el sector agrícola, y en julio alrededor de 13% de los 133 000 trabajadores de ensamblaje de ropa estaban sindicalizados.

La ley prohíbe la coexistencia de más de dos sindicatos en una sola empresa, requiere 30 o más trabajadores para constituir un sindicato, se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos sindicales, exige que los dirigentes sindicales sean empleados en la actividad económica de las empresas que el sindicato representa y restringe los sindicatos en las empresas agrícolas con menos de 10 empleados.

Los líderes sindicales fueron ocasionalmente objeto de violencia y amenazas. El 23 de mayo fue asesinado Julio Paz García, dirigente de la Asociación Nacional de Campesinos de Honduras (ANACH). El asesinato fue motivado por una resolución del Instituto Nacional Agrario, sentencia favorable a la ANACH.

El 23 de abril desconocidos enmascarados dispararon a muerte a Altagracia Fuentes, Secretario General de los Trabajadores de Honduras Federación, y a dos compañeros, la líder sindical Yolanda Sánchez y su conductor, Juan Bautista Aceituno. El 17 de mayo Maynor Celín Hernández Matute, un sospechoso en el tiroteo, fue arrestado por un cargo de robo sin relación. En abril, la oficina del fiscal de homicidios emitió una orden de detención de 11 miembros de pandillas por el robo y el asesinato de Altagracia Fuentes y sus compañeros. Los miembros de pandillas fueron arrestados y acusados del asesinato y tentativa de robo. A pesar de estas detenciones, la evidencia circunstancial sugiere que la delincuencia organizada o elementos nefastos en el movimiento obrero habrían cometido el asesinato.

La ley establece el derecho de huelga, y los trabajadores ejercieron este derecho en la práctica. La ley prohíbe las huelgas en una amplia gama de actividades económicas consideradas como servicios esenciales y cualesquiera otras que, en opinión del Gobierno, afectan los derechos a la seguridad, salud, educación, económicos, o la vida social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) criticó la ley de negación del derecho de huelga a los trabajadores en el sector del petróleo y a los trabajadores del Gobierno distintos de los empleados de las empresas estatales. Aunque los funcionarios públicos en ocasiones realizaron paros ilegales sin sufrir represalias, el Ministerio de Trabajo tiene el poder de declarar ilegal la protesta y despedir a los trabajadores que protestaban. Las restricciones legales a la huelga incluyen la prohibición de federaciones de trabajadores y confederaciones a convocar huelgas, y el requisito de que una mayoría de dos tercios de los votos del total de miembros del sindicato para convocar una huelga.

En septiembre, una huelga por los salarios de maestros paralizó de nuevo el sistema escolar, y representó una pérdida de más de 40 días de escuela, que terminaba a principios de octubre.



## b. El derecho de sindicalización y de negociación colectiva

La ley establece el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, pero el Gobierno no protege este derecho en la práctica. Una vez que ha comenzado la negociación colectiva de los trabajadores para establecer un sindicato, con frecuencia los empleadores se negaron a participar en la negociación.

Aunque la ley prohíbe represalias del empleador por participar en actividades sindicales, fue una práctica común de los empleadores amenazar con cerrar las empresas y los sindicatos y acosar o despedir a los trabajadores que buscan sindicalizarse. Algunas empresas extranjeras van al cierre cuando se les notifica que los trabajadores buscaron la representación sindical.

El Ministerio de Trabajo puede llegar a las decisiones administrativas y poner multas a las empresas por despidos improcedentes, pero solo un tribunal puede ordenar la reincorporación de los trabajadores. Los empleadores a menudo no cumplen con la orden judicial que exige reincorporar a los trabajadores despedidos por participar en actividades sindicales. La falta de reintegro de trabajadores era un problema grave.

Aunque la ley prohíbe la elaboración de “listas negras”, no había pruebas creíbles de que los empleadores de fábricas de ensamblaje de ropa eliminaran de listas negras a trabajadores en sus esfuerzos para formar sindicatos. Hubo informes de los trabajadores de ensamblaje de ropa presuntamente despedidos por actividades sindicales que fueron contratados por una o dos semanas y luego despedidos sin ninguna explicación. Empleados de la empresa Confecciones de la Asamblea informaron haber visto los registros informáticos que incluyen la afiliación sindical anterior en los registros de personal. Algunos empleadores han informado previamente a los trabajadores sindicalizados que estaban sin empleo a causa de su actividad sindical anterior.

El Gobierno no asignó recursos suficientes para el Ministerio de Trabajo, a fin de que los inspectores de trabajo desempeñaran sus funciones. Las oficinas de inspección laboral del país no disponían de recursos financieros para cubrir los viajes para las inspecciones y pidieron que el Gobierno provea servicios de transporte y otras necesidades para permitir a los inspectores llevar a cabo sus funciones.

En marzo, los miembros originales del sindicato SitraFHIA fueron despedidos sin razón y luego reintegrados por la Fundación Hondureña de Inversión Agrícola (FHIA). En los meses siguientes, otros 13 sindicalistas fueron igualmente despedidos sin causa, mientras SitraFHIA esperaba su registro oficial por parte del Ministerio. En julio SitraFHIA recibió el registro oficial. En octubre SitraFHIA fue desintegrado por la gestión de la FHIA, despidiendo a nueve de los últimos afiliados restantes el 1 de octubre y dejando solo al presidente y dos miembros. FHIA afirma haber pagado a los afiliados por renunciar a su afiliación sindical y regresar en los nuevos contratos no sindicalizados.

En febrero 860 sindicalistas de la fábrica de Alcoa fueron ilegalmente despedidos. Los trabajadores fueron finalmente reincorporados, habida cuenta de su sueldo atrasado. En julio Alcoa Inc. anunció que cesaría sus operaciones en las plantas de maquila en El Progreso y Choloma, y el 22 de agosto cerró las plantas y despidió a todos los 1800 trabajadores. El 12 de septiembre, la líder del sindicato de la planta de Alcoa, Lorna Jackson, recibió amenazas de muerte en forma de mensajes de texto y fue tiroteada por dos hombres no identificados. Al final del año Jackson permaneció en la clandestinidad y una investigación del Ministerio Público continuó.

El 12 de mayo, el Colectivo Mujer de Honduras presentó un informe mencionando a la fábrica de San José Productos Textiles en San Pedro Sula por violaciones a los derechos humanos y a la legislación laboral, y esbozó un sistemático encubrimiento, relacionado con la salud y las lesiones.



En octubre, Jerzees Choloma, una filial local de Fruit of the Loom, cerró su planta durante cuatro meses después de que el sindicato de la planta recibió su registro oficial del Ministerio en julio. A principios de año, los trabajadores fueron despedidos de Jerzees Choloma sin razón. En octubre SITRAJERZEES, el sindicato de nueva matriculación en la Planta de Choloma, estaba en medio de su primera negociación de convenios colectivos y la gestión rompió las negociaciones y declaró que la planta cerraría en el plazo de seis meses. Los trabajadores alegaron que la administración había hecho más de 100 amenazas a los miembros del sindicato, las que incluían que la planta cerraría si se formaba el sindicato.

La ley establece restricciones adicionales a las huelgas en las 102 zonas francas de exportación industriales (ZFI) y en 19 parques industriales que operan en zonas francas de exportación. Otras 26 empresas que prestaban servicios a los parques industriales tienen sus propias zonas francas, fuera de estos. En ausencia de sindicatos y negociación colectiva, varias empresas en las zonas francas han creado asociaciones solidaristas que, en cierta medida, funcionan como sindicatos de empresa a efectos de la fijación de los salarios y la negociación de las condiciones de trabajo. Otras empresas de zonas francas industriales utilizan el salario mínimo de partida para establecer las escalas de sueldos y salarios ajustados por la negociación con grupos comunes de trabajadores de la planta y otros empleados basados en la antigüedad, las habilidades, las categorías de trabajo y otros criterios.

## La situación de Nicaragua

### Situación de los derechos humanos y la justicia

Los derechos humanos más violados durante el año fueron las duras condiciones penitenciarias, la corrupción generalizada y la *politización del poder judicial*, el Consejo Supremo Electoral (CSE) y otros órganos gubernamentales; el acoso y el abuso de los periodistas, la ineficacia, la corrupción y la politización de la Oficina del Defensor de los Derechos Humanos (PDDH), violencia doméstica, *el abuso y la explotación de la mujer*, la violencia contra los niños y niñas, el trabajo infantil generalizado, y *la violación de los derechos de los trabajadores en las zonas de libre comercio*.

### Corrupción y transparencia

No había la percepción pública generalizada de la corrupción y acuerdos políticos en muchas instituciones gubernamentales, incluida la judicatura, la Asamblea Nacional, el CSE, la Oficina del Contralor General, la PDDH, y la Oficina del Fiscal de la Nación. La ley no especifica, en particular, las prácticas de corrupción o ni se considera un delito el hecho de causar daños monetarios para el Estado.

### Derechos de los trabajadores

#### a. El derecho de asociación

La ley establece el derecho de todos los trabajadores del sector público y privado, con excepción de aquellos en el ejército y la policía, para organizarse voluntariamente en sindicatos, y los trabajadores ejercieron este derecho en la práctica. Los trabajadores no están obligados a notificar al empleador o al Ministerio de Trabajo antes de su intención de organizar un sindicato.

Aunque los empleadores están legalmente obligados a readmitir a los trabajadores despedidos por actividades sindicales, el Ministerio de Trabajo no puede legalmente obligar a los empleadores a volver a contratar a trabajadores despedidos. El restablecimiento formal requiere órdenes de un juez. La ley permite a los empleadores obtener el permiso del Ministerio de Trabajo para despedir a cualquier empleado, incluidos los organizadores de sindicatos, siempre que el empleador se comprometa a pagar el doble de la indemnización habitual de pago. En la práctica, los empleadores a menudo no reincorporan a los trabajadores debido a la débil aplicación de la ley.

#### b. El derecho de sindicalización y de negociación colectiva

La ley establece el derecho a negociar colectivamente. Un acuerdo de negociación colectiva no puede exceder dos años y se renovará automáticamente si ninguna de las partes solicita su revisión. Mientras el Gobierno protegió este derecho, en la práctica, a menudo, se trataba de fomentar la resolución de conflictos laborales a través de negociaciones informales y no formales, obviando los procesos administrativos o judiciales. Las compañías involucradas en los conflictos con los empleados deben negociar con el sindicato de los trabajadores si se organizan los empleados. La posible existencia de más de un sindicato en un lugar de trabajo significa que los sindicatos, cada uno con diferentes demandas, pueden coexistir en cualquier empresa. La ley permite la gestión para firmar convenios colectivos con cada sindicato en la empresa.

Aunque la ley reconoce el derecho de huelga, de acuerdo con la información del Ministerio de Trabajo, no hubo huelgas legales durante el año. La ley contiene procedimientos de conciliación, pero largos y laboriosos, para convocar a una huelga. Durante esta, los empleadores no pueden contratar trabajadores de reemplazo. Si la huelga continúa durante 30 días sin resolución, el Ministerio de Trabajo puede suspender la huelga y someter la cuestión al arbitraje.

El 30 de septiembre de 2008, tras el fracaso de tres semanas de negociaciones laborales con la dirección de la empresa, los empleados de Arrocera Altamira iniciaron una huelga. Se hicieron cargo de la empresa y bloquearon las carreteras de acceso. La huelga fue declarada ilegal y la policía entró en las instalaciones para restaurar el orden. Como resultado de estas acciones, la policía arrestó a nueve trabajadores. El IG informó de que la policía liberó a los trabajadores detenidos sin presentar cargos poco tiempo después de que se restableció el orden.

Hubo reiteradas denuncias de violaciones al derecho a organizarse, especialmente en las zonas de libre comercio (ZLC), en las que los empleadores despiden o acosan a los empleados que tratan de formar sindicatos. Los organizadores de los trabajadores informaron que estos incidentes aumentaron en las zonas francas del país después de aplicar la legislación para el CAFTA-DR, en abril.

Hubo informes creíbles de que el Ministerio de Trabajo emitió el registro de los sindicatos respaldados por el empleador en pocos días, mientras que retrasaba la emisión de los registros a los sindicatos de trabajadores independientes durante meses. Inspectores del Ministerio informaron que la institución no tomó medidas correctivas sobre violaciones de trabajo, y también se ha denunciado que los inspectores revelan los nombres de los dirigentes sindicales a los empresarios, facilitando el despido de los líderes. No hay estadísticas disponibles, sin embargo, para documentar estos patrones.

Entre junio y agosto, la fábrica de prendas de vestir Atlantic FTZ, despidió a 26 trabajadores afiliados a un sindicato formado en junio. La empresa volvió a contratar a seis de los trabajadores, con la condición de que firmaran contratos que les prohíben organizar el sindicato. A raíz de un recurso de casación interpuesto por el sindicato, el 31 de agosto el Ministerio de Trabajo ordenó a la fábrica informar a los trabajadores de la emisión de una resolución de volver al trabajo. El 1 de septiembre la fábrica apeló la decisión alegando que el Ministerio carecía de autoridad legal para reintegrar a los trabajadores.

El 12 de septiembre, el Ministerio confirmó el recurso de casación iniciado el 1 de septiembre por el empleador, sin notificar al sindicato de la inversión de la decisión del 31 de agosto.

En agosto, el Ministerio de Trabajo revocó la orden de reintegro en relación con el despido de los trabajadores en la fábrica de prendas de vestir de Zona Franca Calypso Apparel. El 20 de septiembre, el Ministerio de Trabajo remitió el caso Atlantic y Calypso Apparel, junto con una disputa similar en KB Manufactura, en la que fueron despedidos 35 dirigentes sindicales, a la Comisión de Asuntos Laborales de la Asamblea Nacional. En octubre, una subcomisión especial convocada para negociar acuerdos con Atlantic y Calypso Apparel ordenó que fueran reintegrados los trabajadores. A finales de año la Asamblea Nacional no había negociado dejar sin efecto la destitución de los organizadores del sindicato de KB Manufacturing.

Al final del año la fábrica de prendas de vestir de zona franca Mil Colores había cumplido la mayor parte de sus obligaciones financieras pendientes, incluida la prestación de las indemnizaciones por despido a los trabajadores despedidos en 2004.

No hay leyes especiales o exenciones de las leyes laborales regulares en las 41 zonas francas. Si bien muchos trabajadores en las zonas francas están representados por una de las aproximadamente 35 diferentes organizaciones sindicales, asociadas a cinco confederaciones de trabajadores, menos del 10% de los trabajadores de zonas francas eran miembros del sindicato. Algunos de estos sindicatos no tienen el poder efectivo de negociación colectiva.

## **La situación de República Dominicana**

### **Situación de los derechos humanos y la justicia**

Aunque el Gobierno, en materia de derechos, ha mejorado ligeramente, persisten graves problemas: las ejecuciones ilegales, palizas y otros abusos de los sospechosos, detenidos y prisioneros pobres sometidos a las duras condiciones carcelarias, arrestos y *detenciones arbitrarias de sospechosos y un gran número de apátridas*. Se ha generalizado la corrupción, el acoso hacia algunos grupos de derechos humanos, la violencia y la discriminación contra la mujer, la prostitución infantil y otros abusos a los niños y niñas, la trata de personas, *una grave discriminación contra los migrantes haitianos y sus descendientes y la vulneración de derechos fundamentales del trabajo*.

### **Corrupción y transparencia**

La ley prevé sanciones penales para la corrupción oficial, sin embargo, el Gobierno no aplicó la ley de manera efectiva, y los funcionarios que participan en prácticas corruptas lo hicieron con impunidad. Indicadores de gobernabilidad del Banco Mundial reflejan que la corrupción gubernamental es un problema grave.

### **Inmigrantes haitianos**

Los haitianos continuaron inmigrando al país en busca de oportunidades económicas, y el Gobierno repatrió a muchos de ellos. Autoridades de Migración y las fuerzas de seguridad realizaron redadas periódicas durante todo el año, para localizar y repatriar a las personas indocumentadas de ascendencia haitiana. Algunos de los expulsados del país informaron que se les negó la oportunidad de demostrar que son residentes documentados, de hacer los arreglos para sus familias o bienes, o de expresar un temor creíble de persecución o tortura si eran devueltos a Haití. ONG informaron que los funcionarios de

migración y de las fuerzas de seguridad a veces confiscaron y destruyeron los documentos de residencia y los pasaportes de los expulsados de a pie, a pesar de las órdenes del Gobierno de respetar los derechos humanos de las personas expulsadas. En algunos casos, quienes contaban con los documentos legales adecuados recibieron permiso para regresar.

## **Derechos de los trabajadores**

### **a. El derecho de asociación**

La ley establece la libertad de organizar sindicatos, y todos los trabajadores, salvo los militares y la policía, son libres de formar sindicatos de su elección. El trabajo organizado representa un estimado de 8% de la fuerza laboral. La ley exige el reconocimiento automático de un sindicato si el Gobierno no ha actuado en atención a la solicitud dentro de 30 días (silencio administrativo).

Unos pocos sindicatos representan a un pequeño número de trabajadores haitianos, que están cubiertos por el Código del Trabajo, independientemente de su situación jurídica. Varias ONG informaron *que la mayoría de los trabajadores haitianos en la industria de la construcción y la agricultura no ejercen sus derechos, por temor al despido o la deportación*. En noviembre, sin embargo, 500 trabajadores haitianos indocumentados, de un productor de azúcar privado, demandaron a su empleador y ganaron el derecho a las prestaciones y a un contrato por escrito. El fallo se encontraba en estado de apelación a fin de año.

La ley establece el derecho de la mayoría de los trabajadores a la huelga (y para los empleadores del sector privado de bloquear a los trabajadores), pero las huelgas legales no son comunes. Los requisitos formales para la huelga incluyen el apoyo de la mayoría absoluta de todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no, un intento previo para resolver el conflicto a través de la mediación, la notificación por escrito al Ministerio de Trabajo, y otros 10 días de espera después de la notificación, antes de proceder con la huelga.

Los trabajadores del Gobierno y personal esencial de servicio público no pueden ejercer su derecho de huelga.

### **b. El derecho de sindicalización y de negociación colectiva**

La negociación colectiva es legal y debe ser utilizada en las empresas en las que el sindicato ha obtenido el apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores. En pocas empresas había pactos de negociación colectiva, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los requisitos para tales pactos son excesivos y constituyen un impedimento para la negociación colectiva.

La ley establece un sistema de tribunales laborales para resolver las controversias. Si bien los casos se abrieron paso a través de los tribunales del trabajo, el proceso es a menudo largo y los casos quedaron pendientes durante varios años. El estudio más reciente de la Fundación Institucionalidad y Justicia, una ONG local, puso de manifiesto que el tiempo promedio de resolución de casos fue de 15,3 meses en los tribunales de primera instancia y de 16,4 meses en la Corte de apelaciones.

Muchos de los participantes informaron que la mediación no vinculante facilitada por el Ministerio de Trabajo era el método más eficaz para resolver los litigios de los trabajadores de la empresa.

La ley prohíbe a las empresas despedir a dirigentes sindicales o miembros de sindicatos, pero esto se aplicó de forma inconsistente y las sanciones no eran suficientes para disuadir a los empleadores de violar los derechos de los trabajadores. Hubo informes de hostigamiento e intimidación por parte de los empleadores en un esfuerzo por evitar la actividad sindical, especialmente en las zonas de

libre comercio (ZLC). La Federación Dominicana de Trabajadores de la Zona de Libre Comercio (FEDOTRAZONAS) informó de incidentes a continuación de la actividad antisindical en la planta de TOS Dominicana, en Bonaó. El Ministerio de Trabajo facilitó las conversaciones entre los propietarios de las plantas y los empleados, y en agosto las partes firmaron un acuerdo de tres años de negociación colectiva, después de casi un año de negociaciones.

Las ONG locales informaron que las empresas, de forma rutinaria, intentan crear sindicatos “amarillos” en un intento de diluir el poder de los sindicatos auténticos de los trabajadores.

El Congreso de la Unión Internacional de Comercio informó que una compañía de exportación de productos agrícolas en el norte del país aun se niega a reconocer un sindicato a raíz de una lucha prolongada en última instancia. Según FEDOTRAZONAS, la compañía continuó su campaña antisindical y discrimina abiertamente a los sindicalistas, que fueron obligados a trabajar horas extra y se les negó el agua y el transporte dentro y fuera de los campos. FEDOTRAZONAS también informó que los trabajadores haitianos en la empresa estaban recibiendo pagos por debajo del salario mínimo, y que todos los empleados tenían que tomar un examen de sangre supuestamente relacionado con el VIH. El Ministerio de Trabajo estaba investigando estas alegaciones a fin de año.

El Código de Trabajo se aplica en las 57 zonas francas establecidas, que emplean a aproximadamente a 155 000 trabajadores. Según el Consejo Nacional de Sindicatos, los sindicatos estaban activos en solo ocho empresas en las zonas francas, y solo cuatro de ellos habían establecido los derechos de negociación colectiva. El reglamento de trabajo y su aplicación en las zonas francas no difiere de la situación del país en general, aunque las condiciones de trabajo eran a veces mejores y la paga es en ocasiones más alta. Las horas extra obligatorias eran una práctica común.

Hubo informes de intimidación encubierta, generalizada por los empleadores en las zonas francas, para evitar la actividad sindical. Los sindicatos en las zonas francas informaron que sus miembros temen hablar de la actividad sindical en el trabajo, incluso durante el tiempo de descanso, por temor a perder sus puestos de trabajo. La mayoría de los sindicatos en las zonas francas estaba afiliada a la Federación Nacional de Trabajadores de la Zona de Libre Comercio o a FEDOTRAZONAS. FEDOTRAZONAS estima que menos del 10% de los trabajadores en las zonas francas están sindicalizados. Muchos de los principales fabricantes en las zonas francas han establecido códigos voluntarios de conducta que incluyen cláusulas sobre derechos de protección de los trabajadores en general, en consonancia con la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Sin embargo, los trabajadores no siempre conocen estos códigos o los principios que contienen.

## Anexo II: Reseñas bibliográficas relacionadas con el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana

La dimensión laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades. Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana. (Con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo).

### Panorama general. Reunión ministerial conjunta y proceso de seguimiento

El 13 de julio de 2004, los Ministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y la República Dominicana se reunieron en Washington bajo los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta fue la primera reunión de esta índole entre los Ministros de Comercio y de Trabajo de la región.

En dicha reunión, los Ministros emitieron una declaración conjunta en la que instaban a sus Viceministros a formar un grupo de trabajo y a emitir un informe con recomendaciones tendientes a mejorar la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales, así como a fortalecer las instituciones laborales en los países de la región.

### Antecedentes

La dimensión laboral es esencial para la implementación exitosa del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, la República Dominicana y los Estados Unidos (CAFTADR), que ha sido negociado recientemente. Las obligaciones contenidas en el capítulo laboral del Tratado y los compromisos para aumentar la capacidad de las instituciones laborales representan para los países un reto significativo y, a la vez, una importante oportunidad.

Las recomendaciones de este informe pretenden sumarse a los avances ya habidos en el ámbito de la administración laboral y de la creación de capacidades, e identificar medidas concretas para acelerar las tendencias hacia la mejora del cumplimiento de las leyes y de las instituciones laborales, a la vez que se extienda la “cultura de cumplimiento” en la región.

En relación con las inquietudes planteadas sobre las garantías establecidas por las constituciones y la legislación laboral de los países de la región, los Gobiernos de los países de Centroamérica y la República Dominicana han invitado ya a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a elaborar estudios objetivos sobre el grado de conformidad de las leyes laborales de cada país con las obligaciones consagradas en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998.

Los estudios publicados en octubre de 2003 y enero de 2004 demuestran que en buena medida las Constituciones y los Códigos de Trabajo de los países están en conformidad con las obligaciones fundamentales establecidas por la OIT. Dado el reciente historial de reformas de la legislación laboral



y el sólido historial de ratificación de los Convenios de la OIT relativos a las normas fundamentales del trabajo, la preocupación mayor se centra en las cuestiones relativas a su aplicación.

De conformidad con esta realidad, el objetivo del proceso iniciado en el mes de julio consiste en identificar aquellas áreas relacionadas con la implementación y la creación de capacidades que exigen mayores esfuerzos, concretar un plan de trabajo y los recursos necesarios para avanzar en dichas áreas, y asegurar que los esfuerzos conjuntos de los Ministros de Comercio y de Trabajo se abordan en la agenda laboral de Centroamérica y la República Dominicana de manera estratégica y continua.

Al considerar la naturaleza de este desafío, es importante tener en cuenta que los países de la región se enfrentan aún a serias limitaciones de recursos y a problemas significativos de desempleo y subempleo. El producto interno bruto anual per cápita oscila entre algo más de US\$4000 en Costa Rica hasta tan bajo como US\$500 en Nicaragua.

### **Áreas prioritarias**

Este informe identifica seis áreas prioritarias de actuación destinadas a mejorar los derechos de los trabajadores, fortalecer las capacidades y promover una mayor cultura de cumplimiento de las normas del trabajo.

Obviamente, no todos los países de la región comparten los mismos desafíos en todas las áreas. Los desafíos y las recomendaciones particulares de cada país se recogen específicamente en las secciones dedicadas a cada uno de ellos dentro del presente informe.

De igual manera, ciertos retos tienen una dimensión regional, lo cual se reconoce en el análisis sobre las áreas prioritarias de asistencia técnica y aumento de capacidades.

### **Legislación laboral y su aplicación**

La primera área comprende reformas de leyes, reglamentaciones o políticas relacionadas con la aplicación y la administración de la legislación laboral, particularmente en dos aspectos: i) libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales, e ii) inspección y cumplimiento de la misma.

Algunas de las mayores preocupaciones que se han expresado sobre la región se refieren al grado de cumplimiento de las leyes relacionadas con la constitución de sindicatos, la libertad de asociación y las relaciones laborales, y es en estos ámbitos donde este informe ha querido formular recomendaciones para aumentar la confianza en la aplicación de dichas leyes.

Estrechamente ligados con esas preocupaciones, se encuentran aspectos relacionados con la inspección y el cumplimiento. Los países de la región están participando en varias estrategias para mejorar la capacidad de sus inspecciones de trabajo. Esta es una prioridad importante que sigue requiriendo atención.

### **Necesidades presupuestarias y de personal de los Ministerios de Trabajo**

En segundo lugar, las limitaciones de índole financiera y de recursos humanos a las que se enfrentan los Ministerios de Trabajo constituyen un reto importante si se quiere mejorar el cumplimiento de las normas laborales. Esta opinión es compartida en buena medida por sindicatos y empleadores. Por supuesto, los presupuestos públicos de la región están sujetos a restricciones globales que repercuten en la mayoría de las funciones de Gobierno.

## **Fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral**

En tercer lugar, en algunos casos también existen limitaciones de recursos en los tribunales laborales. La escasez de jueces, personal de apoyo y equipo pueden demorar la resolución de los casos. Sobre este punto, también existe una opinión bastante generalizada en el sentido de que muchos jueces, abogados y otras partes interesadas se verían beneficiados con el fortalecimiento de un programa mejor y continuado de formación en materia de legislación laboral nacional y normas internacionales del trabajo.

El tiempo que toma en muchos países la resolución de casos en el sistema judicial, incluso cuando se trata de montos pequeños, y las limitaciones operativas de las funciones de mediación y conciliación de los Ministerios de Trabajo, ha hecho que se preste una gran atención al desarrollo de mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

## **Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo**

En cuarto lugar, se han planteado algunas preocupaciones específicas acerca de las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente en aquellos países donde existe una importante industria maquiladora o zonas francas. La garantía de los derechos laborales de las mujeres es una prioridad, y los esfuerzos encaminados a ella se verían beneficiados de un apoyo adicional y de asistencia técnica. La mayoría de los países han aprobado programas especiales para combatir la discriminación por razones de género y otras formas de discriminación en el trabajo, incluido el uso de pruebas de embarazo, y en muchos de los ministerios existen oficinas encargadas de asuntos sobre la mujer y otras iniciativas más amplias sobre cuestiones relacionadas con la igualdad en el lugar de trabajo, incluidas las relacionadas con las poblaciones indígenas y los trabajadores inmigrantes.

Durante los últimos años, todos los países han adoptado también normas para proteger a las personas portadoras del VIH/SIDA y a las personas con discapacidad contra la discriminación en el lugar de trabajo.

## **Peores formas de trabajo infantil**

En quinto lugar, los países de la región tienen el firme compromiso de combatir el trabajo infantil, y todos ellos participan desde hace tiempo en el Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC, por sus siglas en inglés) de la Organización Internacional del Trabajo. Todos los países han ratificado el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y muchos participan de forma comprometida en los programas de duración determinada para la erradicación del trabajo infantil del IPEC.

## **Fomento de una cultura de cumplimiento**

En sexto lugar, este informe también reconoce la necesidad de extender y reforzar una “cultura del cumplimiento” en el sector laboral. Construir una cultura de cumplimiento requiere de esfuerzos que van más allá del aumento de recursos y de la capacidad técnica de los ministerios de Trabajo y de los tribunales laborales.

Es importante ampliar el conocimiento y el compromiso con el cumplimiento de todos los actores clave, lo que requiere reforzar la educación sobre las obligaciones relacionadas con los derechos

fundamentales en el trabajo, la formación sobre su implementación efectiva en la práctica y un empleo más eficaz de los consejos consultivos tripartitos existentes en la región como foros de consenso.

## **Marco estratégico para la asistencia técnica y la creación de capacidades**

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

Sería importante que el proceso iniciado por los Ministros de Comercio y de Trabajo incluyera un mecanismo permanente para garantizar el seguimiento y la coordinación. Las disposiciones del Tratado De Libre Comercio con los Estados Unidos también prevén un mecanismo de asistencia técnica y de cooperación que puede ser integrado con las acciones propuestas en este informe. Lo anterior es esencial para la implementación exitosa de las recomendaciones contenidas en este informe.

## **Marco legal y reglamentario**

### **Los estudios de la OIT**

Los estudios completados por la OIT, en octubre de 2003 para Centroamérica; y en enero de 2004 para la República Dominicana, son una exposición autorizada sobre el grado de conformidad de la legislación laboral con las obligaciones contenidas en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales* de 1998.

Los estudios confirman que las Constituciones y los Códigos de Trabajo de los países de la región incorporan los derechos y principios fundamentales de la OIT comprendidos en los ocho convenios fundamentales de la OIT relacionados con: (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Quedan aun ciertas áreas específicas de las legislaciones en las que los organismos supervisores de la OIT han formulado observaciones. Son muy pocos los países del mundo que cuentan con Códigos de Trabajo que reflejen estricta y perfectamente las normas y la jurisprudencia de la OIT, que ha evolucionado a lo largo de más de ocho décadas de interpretación.

Como parte de este proceso, los países de la región también han sometido a revisión las cuestiones planteadas en los estudios más recientes de la OIT. Además, los Gobiernos se han comprometido a mantener foros transparentes y democráticos para debatir cualesquiera cuestiones relacionadas con la normativa laboral y el objetivo claro sigue siendo la consolidación de estructuras legales de ámbito nacional para proteger los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT.

En términos generales, sin embargo, las preocupaciones más importantes se refieren a la aplicación de la legislación laboral y este es el objetivo central del mandato otorgado por los Ministros al Grupo de Trabajo.

Esta investigación aborda los siguientes temas: La maquila en Centroamérica: características y dimensiones de la inversión, inversiones, acentos por país relacionados con el comportamiento de las inversiones, empleo; marco normativo; condiciones laborales en la maquila centroamericana, horarios o jornadas; seguridad social; salarios; libre sindicalización; flexibilización del trabajo en las zonas maquiladoras; prácticas de incidencia en pro del disfrute de los derechos laborales; recursos y respuestas como defensa a los derechos laborales: códigos de conducta, organizaciones no sindicales; iniciativas transnacionales; sindicatos locales.

Observatorio: El TLC entre los EEUU, Centroamérica y la República Dominicana en su primer año. (2007). *Un Informe de la Coalición alto al CAFTA*.

Tomado de: [www.stopcafta.org](http://www.stopcafta.org)

Esta investigación contiene los siguientes informes de cada país:

**El Salvador:** “El Salvador: Primero en la carrera por implementar el DR-CAFTA, primero en ver los efectos negativos del Tratado de “Libre” Comercio”. Por Burke Stansbury, Comité en Solidaridad con el Pueblo de El Salvador (CISPES). Traducido al español por Alejandra Castell.

**Nicaragua:** La Negociación del DR-CAFTA: maquinando y presionando”. Por Acción Permanente por la Paz, Nicaragua. Traducido al español por Manuel Pérez Rocha. **Honduras:** “Honduras: Implementando la Inseguridad”. Por Tom Ricker, Centro Quixote/Alianza para el Comercio Responsable. Traducido al español por Jenny Atlee. **Guatemala:** “DR – CAFTA: imposición y pobreza en Guatemala”. Por Carlos Barreda Carlos Barreda, economista, es miembro del Colectivo de Organizaciones Sociales COS.

**República Dominicana:** “Implementación del TLC en la República Dominicana”. Por Tom Ricker, Centro Quixote /Alianza para el Comercio Responsable. Traducido por Yamileth Coreas.

**Costa Rica:** “Costa Rica y el TLC”. Por David Kane, Oficina Maryknoll para Asuntos Globales. Traducido por José Henríquez.

## **Sección II: Aspectos económicos y políticos que han surgido y qué es lo que esperamos.**

**Agricultura en El Salvador:** “Algunos impactos del TLC entre El Salvador y Estados Unidos sobre la agricultura”, César Villalona, El Salvador.

**La agricultura en Nicaragua:** “El CAFTA será como un huracán Mitch, con nombre comercial”. Sinforiano Cáceres, Federación Nacional de Cooperativas Agropecuarias y Agroindustriales (FENACOOB).

**Trabajo:** “Trabajadores no esperan beneficio de parte del TLC”. Por Benjamín Beachy, Acción Permanente Por la Paz y Jon Hunt, Campaña por los Derechos Laborales.

## **El TLC- EEUU, Centroamérica y la República Dominicana en su primer año**

Durante el último año, los integrantes de la Coalición “Alto al CAFTA” (*Stop CAFTA Coalition*, en inglés) han coordinado la elaboración de este informe con amigos y aliados en Centroamérica. Aunque es demasiado temprano para detallar las tendencias a largo plazo en el ámbito laboral, textil, prácticas de agricultura, patrones de inversión, servicios y las consecuencias ambientales del TLC, en este informe hemos estudiado primordialmente el proceso de implementación del CAFTA desde el 1° de enero de 2006, y algunas tendencias y preocupaciones tempranas que han surgido, muchas de las cuales continuaremos monitoreando.

## Antecedentes

El Tratado de Libre Comercio Centroamérica – EEUU (CAFTA, por sus siglas en inglés) fue iniciado por la administración Bush en enero de 2002, como un esfuerzo por revitalizar las conversaciones atascadas para una Área de Libre Comercio de las Américas. Después de un año de discusiones preliminares, las “negociaciones” empezaron en febrero de 2003 y se completaron en diciembre de ese mismo año entre los Estados Unidos, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Honduras. Costa Rica se unió al acuerdo en enero de 2004, y los seis países firmaron el acuerdo formalmente en mayo de 2004. En agosto de 2004 la República Dominicana se sumó al acuerdo base, creando así un Acuerdo de Libre Comercio EEUU – República Dominicana – Centroamérica (DR – CAFTA).

El CAFTA fue adoptado primero por El Salvador, en diciembre de 2004; Honduras y Guatemala en marzo de 2005; los Estados Unidos en julio de 2005; y Nicaragua y la República Dominicana en septiembre de 2005.

Inicialmente, se fijó la implementación del CAFTA para el 1° de enero 2006. Poco tiempo antes, a mediados de diciembre 2005, la USTR (Oficina del Representante de Comercio de los EEUU) anunció que en su estimación, los países de Centroamérica habían fallado en decretar las leyes necesarias para que sus sistemas legales estuvieran completamente en concordancia con los cambios demandados por el CAFTA. A esa altura, la USTR inició un proceso de implementación individual, en la cual esta certificaría a los países que estuvieran listos para implementar el CAFTA, caso por caso. Como resultado de esta política, el CAFTA se implementó primero entre los Estados Unidos y El Salvador el 1° de marzo 2006; con Nicaragua y Honduras el 1° de abril 2006; y con Guatemala el 1° de junio 2006.

A la República Dominicana todavía le hace falta cumplir completamente con las demandas de la USTR y todavía no ha implementado el acuerdo. Costa Rica es el único país que todavía no ha ratificado el acuerdo (a esa fecha).

## Hallazgos del informe

El proceso de implementación individual ha tenido consecuencias negativas para la región y para los Estados Unidos, al crear confusión sobre las reglas que regulan el origen de los textiles. El resultado ha sido empleos perdidos en los Estados Unidos y en partes de Centroamérica. Lejos de crear el prometido complejo regional textilero que compensaría la competencia de China, la forma torpe utilizada para iniciar la implementación del CAFTA ha contribuido a la tendencia, ya establecida, de que Centroamérica continúe perdiendo su cuota de mercado ante los competidores asiáticos.

La confusión alrededor de la implementación ha sido, en su mayor parte, la creación de la USTR y del liderazgo en el Congreso. La USTR ha insistido en nuevas concesiones de sus contrapartes centroamericanas, que van más allá de los puntos negociados durante las discusiones sobre el CAFTA. Estas concesiones incluyen:

- Demandas de reinterpretar las reglas de propiedad intelectual que le otorgan períodos más amplios de protección a las compañías farmacéuticas basadas en los EEUU.
- Requisitos de que los Gobiernos de Centroamérica adopten los protocolos de inspección de carne del Departamento de Agricultura Estadounidense, renunciando a su derecho de inspeccionar los empaques de carne antes de otorgar licencias de exportación a los Estados Unidos y renunciando a su derecho de reinspeccionar la carne en la frontera.

- Obligación de los países a aceptar interpretaciones de la USTR en una gama de desacuerdos concernientes a las cuotas de tarifas arancelarias y la distribución de licencias de importación.
- Demandas de que todas estas disputas sean solucionadas por cambios en los códigos civiles de todos los países para, de esta forma, eliminar la posibilidad de disputas legales después.

La USTR se ha negado a negociar de forma significativa con cualquiera de sus socios, aun cuando las nuevas demandas fueron producto de las negociaciones entre la administración Bush y los congresistas republicanos que ayudaron a que el CAFTA fuera aprobado en los EEUU por un pequeño margen de dos votos.

Los retrasos en la implementación han sido especialmente largos en Guatemala y en la República Dominicana, y como se menciona en el informe sobre Guatemala, asuntos pendientes concernientes a los forros de bolsillos e impuestos sobre la cerveza aun no han sido resueltos, aunque ya se pasó la fecha límite de implementación.

Ya existe evidencia de la presión sobre la economía rural centroamericana que está siendo exacerbada por el TLC. La importación de productos como carne fresca y una variedad de productos lácteos a Centroamérica ha incrementado drásticamente. Guatemala ya ha llevado un caso ante la Organización Mundial del Comercio por la inundación del mercado de cuartos de pollo por parte de los exportadores estadounidenses de aves de corral. En El Salvador, la inflación está creciendo, incluyendo los precios de comestibles, lo cual indica que, a pesar de las promesas al contrario, el incremento de productos importados desde los Estados Unidos no está llevando a una baja en los precios de la comida.

Como plantea el capítulo 1 sobre El Salvador y el capítulo 2 sobre Nicaragua, otro impacto de la implementación del TLC que estamos viendo es el costo para el Gobierno de iniciar programas tendientes a preparar a la población rural para los trastornos económicos que vienen. El capítulo sobre Nicaragua documenta un programa que demuestra cómo los fondos de apoyo están siendo absorbidos por los grandes productores, no por los pequeños agricultores, quienes desesperadamente los necesitan. Más desbaratamiento de la economía rural llevará a más migración, tanto entre los países centroamericanos como fuera de estos.

No ha habido mejoría alguna en la situación de derechos humanos en Centroamérica bajo el TLC. De hecho, existe evidencia que el TLC y otras reformas neoliberales están incrementando los conflictos sociales en El Salvador, Guatemala y Honduras, y que el Estado está respondiendo con más violencia, o fallando en proteger a activistas sociales que están demandado sus derechos de una forma no violenta. Esta es otra tendencia que continuaremos monitoreando de cerca.

Finalmente, hubo mucha preocupación sobre la situación de los derechos laborales en Centroamérica de parte de los miembros del Congreso durante la lucha para aprobar el TLC.

Aunque es muy temprano para establecer conclusiones específicas, simplemente notamos que muy pocos convenios colectivos existen con sindicatos no patronales en las zonas francas de Centroamérica, y que la práctica antigua de despedir a líderes sindicales, en un esfuerzo por aplastar las iniciativas organizativas, continúa sin disminución alguna.

También, notamos que coaliciones de expertos legales, abogados y organizaciones de la sociedad civil en los países de Centroamérica han presentado recursos legales en las Cortes domésticas y regionales, cuestionando la constitucionalidad de las leyes que están siendo implementadas. Esta es otra área en la que esperamos poder reportar sobre el progreso de los casos.



## El Grupo de Trabajo de Monitoreo, parte de la coalición Alto al CAFTA

La tarea de monitorear los impactos del TLC es continua. El objetivo del Grupo de Trabajo es coordinar los esfuerzos de monitoreo con nuestras contrapartes en Centroamérica, y hacer informes periódicos sobre el impacto de las políticas aprobadas en cada país para su implementación.

FUNPADEM, Proyecto Cumple y Gana para el fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. (2008). “Ponencia preparada para el Informe Estado de la Región: Derechos laborales en Centroamérica y Panamá”. En: *Informe Estado de la Región*. San José.

**Contenido:** Derechos laborales y realidad centroamericana: reconocimiento constitucional de los derechos laborales, derechos laborales en los Códigos de Trabajo de los países centroamericanos; contratos de trabajo, salario, jornada de trabajo, décimo tercer mes, aguinaldo, pagos adicionales, terminación de la relación laboral, descanso semanal, vacaciones, días feriados, asueto, mujer trabajadora y embarazada. El ámbito laboral, un espacio marcado por la desigualdad de género; brecha de género en la participación laboral y el desempleo. Variables que influyen en la participación laboral. El perfil de la fuerza de trabajo de la región. Mecanismos para la protección de los derechos laborales de las mujeres. Estudios sobre discriminación de género con énfasis en textiles y/o maquilas. Aspectos sociodemográficos y económicos de las trabajadoras en maquilas en Centroamérica. Aspectos legales. Sindicalización. Discriminación por razones de género. Seguridad social. Aspectos relacionados con información sobre derechos laborales. Conocimiento sobre las funciones del Ministerio de Trabajo. Una mirada por las principales conclusiones que recogen los estudios. La tutela administrativa de los derechos laborales. La inspección del trabajo en la región. La inspección del trabajo en el plano normativo. Sobre las potestades de las inspecciones de trabajo. Sobre los procedimientos de la inspección de trabajo. Conocimiento de los trabajadores del medio, para defender sus derechos laborales. Tendencias de la inspección de trabajo en la región. Marco normativo e institucional de la mediación/conciliación de conflictos laborales.

Sobre la distinción entre mediación y conciliación. Condiciones materiales y técnicas del procedimiento de mediación/conciliación. Especialización de los funcionarios encargados de la mediación/conciliación. Multas por inasistencia y conducción. Cantidad de casos de mediación/conciliación ingresados y con acuerdo. Órganos extrajudiciales para la solución de conflictos laborales. Valor jurídico del acuerdo de mediación/conciliación administrativo. Percepciones sobre la resolución de conflictos laborales en sede judicial administrativa.

OIT, proyecto Verificación. (2009). *Resumen Ejecutivo. Informe de verificación de las recomendaciones del Libro Blanco. Período agosto 2008-enero 2009. Centroamérica y República Dominicana*. San José: OIT.

Lograr la aplicación efectiva de la legislación laboral nacional y los Convenios internacionales del trabajo ratificados por los países de la región, así como el cumplimiento de los compromisos de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), por parte de todos los Estados miembros de la OIT, requiere, entre otras condiciones, de un marco legal adecuado a tales normas internacionales, instituciones fortalecidas y eficientes, políticas claras y presupuestos suficientes para realizar su trabajo. El documento, hace una síntesis de los principales avances en el cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco.

Gutiérrez, R. H. (2008). *Dos años del Tratado de Libre Comercio Centroamérica /República Dominicana/ Estados Unidos, situación laboral, derechos laborales y sindicales en El Salvador*. San Salvador: Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CEDM).

El presente estudio socio-laboral se enmarca en un análisis documental y desde las propias experiencias del consultor, sobre los efectos a dos años del Tratado de Libre Comercio de Centroamérica y República Dominicana con los Estados Unidos, en la situación laboral y derechos laborales. Este TLC fue ratificado por El Salvador en momentos en los que la población laboral es duramente afectada en su economía familiar, y se asienta dicho estudio en la visión del trabajo de incidencia política y social en defensa de los derechos laborales, de la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila-CEDM. El estudio fue elaborado en el período de febrero y marzo del año 2008.

El estudio presenta la realidad económico-social que sitúa al país en una de sus peores crisis, haciendo que los efectos del TLC sean solo elementos que se integran al resultado de la aplicación del modelo de desarrollo de libre mercado, basado en la apuesta a las exportaciones, ampliado hacia el mercado de los Estados Unidos; y de apertura total al capital extranjero que se sitúa en condiciones de monopolio u oligopolio, desplazando al Estado en su rol regulador de la economía y garante de la justicia social, el bienestar común y la seguridad jurídica.

El estudio se concentra en buscar respuestas de corto y mediano plazo a interrogantes sobre la situación laboral en general para trabajadores y trabajadoras, situándonos en el contexto de la actividad productiva asociada a una de las pocas fuentes de empleo formal que van quedando en el país -las maquilas de confección de prendas de vestir e indumentaria-. El panorama para estas es de crisis, por la caída de las exportaciones y una tendencia a dificultades generadas en la competencia con otros países que, con mayor y mejor dinámica productiva y de costos laborales, ingresan al mercado de los Estados Unidos y lo saturan con las cuotas de prendas e indumentaria que se encuentran liberalizadas desde el 2005 por el fin del Acuerdo Multifibras; lo que hace ingresar casi sin límites a grandes potencias económicas emergentes como China y otros países asiáticos.

El estudio concluye en que los tratados de libre comercio no han mejorado la situación laboral tal como han sido las promesas de quienes gobiernan, y sus discutibles resultados solo confirman la premisa de un modelo económico de desarrollo que está agotado y sin mayores logros, aun con la oxigenación del tratado comercial con la potencia del mundo, que supuestamente vendría a sentar bases para un mejor nivel de vida para salvadoreños y salvadoreñas.

Chacón, R., Abdallah, L., Barillas, B., Cokyeen, O. (2007). *Investigación regional: Acceso a la justicia laboral en la maquila textil en la región CA-RD. Capítulo: Costa Rica*. Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno IRSTD. San José: ASEPROLA.

La investigación es realizada por las organizaciones que componen la Iniciativa Regional por la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD), bajo el auspicio de la Unión Europea y la Iniciativa Cristiana Romero. Forma parte de un esfuerzo de tres investigaciones regionales con capítulos nacionales que hemos venido realizando desde hace tres años.

Para el caso de esta entrega, iniciamos una serie de investigaciones con el fin de determinar los obstáculos y posibilidades para las personas trabajadoras y sus organizaciones, en torno al ejercicio pleno de su derecho a tener justicia laboral.

La información recolectada, mediante un trabajo en seis países de Centroamérica y República Dominicana, nos dio como resultado un excelente panorama regional sobre el acceso a la justicia laboral y sus alcances, basándonos en estudios de casos, especialmente salidos de la actividad de la maquila textil y otras empresas privadas.

Los derechos laborales universalmente aprobados presentan en nuestros días lo que podemos llamar una regresión. Esta regresión, perfectamente achacable a la nueva configuración del mercado mundial y a la estructuración del mercado laboral, marca la tendencia que las empresas transnacionales, y los Gobiernos que las protegen, desean en estos tiempos. No solamente existe una estrategia para eliminar, desregular o “flexibilizar” las leyes, códigos y convenios laborales nacionales e internacionales, sino que la tendencia va más allá y pretende también desestructurar los mecanismos y herramientas que la tutelan o la aplican.

La justicia laboral, por tanto, se ve afectada en esta estrategia, expresándose de diversas formas, una de las cuales es la cada vez menor posibilidad para que los conflictos laborales presentados por las personas trabajadoras sean atendidos de forma “pronta y cumplida”.

Para el lector de este capítulo costarricense, así como para los trabajos realizados por nuestros socios en la IRSTD, el documento le presentará, de manera científica y veraz, hallazgos y situaciones que nos hacen repensar, no solo la situación tan grave que atraviesa la población trabajadora en la región de Centroamérica y la República Dominicana, cada vez más desprotegida, sino también las estrategias que las organizaciones laborales y, en general de la sociedad civil, deberán emprender para defender sus derechos laborales y los derechos fundamentales de las personas.

El ejemplo de este trabajo es perfectamente traspasable a lo que en un futuro muy cercano pueda pasar en términos del deterioro, poca tutela y aplicación de leyes ambientales, leyes de salud pública, etc., ya que dentro de la lógica del libre comercio estas se convierten en barreras o subsidios que no se está dispuesto a seguir pagando, ante la necesidad de mantener e incrementar sus tasas netas de ganancia.

IIDH (2009). *Estudio regional acerca del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales en la práctica*. IIDH. San José, Costa Rica.

Es un estudio regional comparado que se enmarca en el proyecto: “Fortalecimiento del acceso ciudadano a la justicia laboral en los países del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana-CAFTA-DR”. Se fundamenta en la sistematización de cinco investigaciones nacionales sobre el marco regulatorio del derecho laboral y de su relación con la tutela de los derechos laborales en cada uno de los siguientes países de la región: Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica, así como la República Dominicana.

Desde la perspectiva del análisis regional, se requirió una valoración crítica del producto de los informes nacionales, que obligó a una sistematización rigurosa y pormenorizada de los diversos contenidos de estos, lo que produjo aportes metodológicos plasmados en el estudio.

El estudio contiene cuatro apartados. En el primero se presenta un análisis comparativo respecto de los alcances y limitaciones del estado de las investigaciones que sobre marcos legales en materia laboral se han realizado en cada uno de los países estudiado. También se da cuenta de los estudios de alcance regional que sobre esta temática se han elaborado, encontrándose que la producción de investigaciones regionales es bastante limitada, por lo que el estudio constituye un valioso y actualizado

aporte al conocimiento de la normativa laboral en Centroamérica, a la cual se suma la de República Dominicana.

Un segundo apartado aborda el análisis de los marcos legales de cada uno de los países estudiados, identificando los patrones y singularidades que cada uno presenta, enfatizando en la incorporación de normas sobre igualdad y no discriminación en cada uno de los ordenamientos jurídicos. Este apartado también examina los principios generales del derecho laboral presentes en la normativa de cada país, principios que por su naturaleza son exclusivos y distintos al resto del ordenamiento jurídico, de manera tal que su incorporación o no en los marcos legales resulta de obligatoria verificación en un estudio como el presente. Se evidencia que, si bien se constata la existencia de marcos regulatorios amplios y suficientes para la defensa los derechos laborales de las personas trabajadoras en todos los países estudiados, la práctica enseña que esa tutela no es efectiva para EL real y legítimo acceso a la justicia laboral de esa población.

Luego, en un tercer apartado se desarrollan cuatro enfoques metodológicos (tutelar-institucional, normativo-contextual, intersubjetivo-vivencial, y jurisprudencial) con que, a juicio de quienes elaboraron este informe regional, cada investigador o investigadora nacional abordó la situación real de los derechos laborales en su país. Otro aspecto identificado en esta misma sección son los ejes coincidentes y críticos hallados en los estudios nacionales, analizados desde la perspectiva de las debilidades, omisiones y limitaciones, pero también desde los avances identificados en cada país.

En un cuarto apartado, mediante un análisis comparativo, se logran determinar puntos estratégicos a partir de las rutas críticas desarrolladas por los investigadores e investigadoras nacionales. Para tal efecto, se identifican los principales obstáculos que enfrentan las personas trabajadoras en esos países, así como las propuestas comunes más relevantes para mejorar el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y la República Dominicana.

En las conclusiones, el análisis regional evidenció la necesidad de una diferenciación más clara, de parte de los investigadores nacionales, de los elementos que reflejan el estado de los derechos según su respeto o no violación, y los que conciernen al acceso a la justicia para garantizar la no infracción de las leyes laborales.

Torres de Alberto, A. (2008). *Fortalecimiento de la justicia laboral*. San Salvador.

Fortalecer es hacer fuerte, es sinónimo de hacer eficiente, en este caso, el sistema. De manera particular, significa hacer cierta y eficiente, y por tal razón efectiva, la justicia laboral, dando cumplimiento sustantivo y procedimental a los principios contenidos en el CAPITULO II Derechos Sociales, SECCION SEGUNDA de la Constitución de la República de El Salvador. Trabajo y Seguridad Social, por medio de la justa aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo y de otros instrumentos legales, sean estos de creación legislativa o ejecutiva, y de aquellos del derecho internacional.

Estamos hoy frente a la puesta en marcha del Programa Regional USAID para el Fortalecimiento de la justicia laboral, CAFTA-DR, el que permitirá, mediante la implementación de un plan piloto a desarrollarse en el Juzgado de lo Laboral de Santa Ana, poner en práctica y demostrar la conveniencia y los beneficios de la utilización de instrumentos o medios alternativos distintos al proceso judicial tradicional para el logro de soluciones justas a conflictos originados en las relaciones de trabajo; labor que requerirá de la disposición de las partes por resolver con rapidez y agilidad esas diferencias que entre ellos sugieren. Así también de la capacitación apropiada de los agentes mediadores como responsables de facilitar el éxito del proceso de conciliación laboral, por medio de la prudencia de la solución de conflictos a través de la negociación, el arbitraje y la mediación o conciliación como recursos

previos a la iniciación del proceso judicial propiamente tal. Con ese proceso al que nos introducimos hoy será posible superar y resolver de manera rápida, directa y ágil los conflictos entre trabajadores y empleadores e sus relaciones de trabajo.

El éxito del *Programa de fortalecimiento de la justicia laboral* depende del concurso y la disposición que muestren como ya se apuntó, las partes y los mediadores o facilitadores en un proceso de mediación, participación de los mediadores y de las partes respetando las reglas antes referidas, la negociación propiamente tal, la búsqueda de acercamiento en las posiciones, la aceptación de la conveniencia de concertar, las propuestas y finalmente el acuerdo que permita la solución al conflicto.

Es importante comprender que en este proceso, a diferencia del tradicional o judicial, se “facilita” en vez de “juzgar”, por lo que se trata de un esquema mental el comprender que estamos ante un proceso que permite que los problemas entre trabajadores y empleadores sean resueltos por medio de su participación directa orientada técnicamente por un mediador “neutral” y por la inteligencia de las partes que es informada por la buena fe y la necesidad de resolver el conflicto en términos de buenos amigos.

Confianza en el beneficio que este proyecto pueda traer al sistema y a sus usuarios, iniciamos el mismo con entusiasmo, y la disposición y voluntad que permitirá el establecimiento de los parámetros para evaluar, criticar y proponer los cambios convenientes a nuestra comunidad laboral.

Las técnicas de mediación en los procesos laborales permiten la calidad y eficiencia del sistema, así como el acceso ciudadano a beneficios más ágiles y próximos que se esperan; significa romper barreras que permitan la obtención de satisfacción por el resultado, en la búsqueda común de las soluciones tomadas por consenso.

En la actualidad, la conciliación laboral se ha convertido en una sesión para reafirmar la posición de las partes, en la cual encontramos varios estilos que la simplifican, como son evitar acuerdos. Es una competencia para establecer el dominio de cada una de las partes, se adoptan posiciones dominantes o intransigentes que no permiten el arribo de soluciones prácticas al conflicto laboral planteado, ninguno quiere ceder y por ello se distorsiona el resultado, sin olvidar que los mediadores deben facilitar el proceso, no resolverlo, o sea promocionar el acuerdo es lo que importa.

La mediación significa buscar justicia, un balance adecuado entre las partes; es un proceso creativo con un alto nivel de comunicación que pretende la búsqueda de información para crear una solución; pretende descongestionar los tribunales, la oralidad en el proceso y estandarizar los procedimientos para el logro de mayor acceso ciudadano a la justicia, así como la calidad y la unificación de la doctrina laboral.

La mediación o conciliación laboral significa desarrollar actividades y habilidades que permitan fomentar una nueva cultura de relaciones de trabajo, a fin de facilitar el reconocimiento de algunas carencias o aptitudes que nos permitan valorar a las personas en toda su dimensión humana; clarificando sus valores personales orientados al respeto de leyes y reglamentos, pero sobre todo, los principios éticos de equidad y justicia que permitan regular las relaciones laborales, estimulando a las partes para una óptima producción de resultados.

Morales, M. C. (2009). *Con nuevo procedimiento administrativo oral laboral, mejora acceso a justicia laboral*. Managua: Divulgación de MITRAB.

Tomado de: El pueblo presidente portal del poder ciudadano.

<http://www.elpueblopresidente.com/>

A partir de la implementación del nuevo procedimiento administrativo oral laboral, el Ministerio del Trabajo (MITRAB) tiene en sus manos una herramienta que permite que los trabajadores tengan un verdadero acceso a la justicia laboral de manera expedita, garantizando la participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los casos.

Con este nuevo instrumento en las inspectorías del trabajo de Managua, en el primer trimestre del año 2009 se le ha dado curso a 102 casos, resolviendo el 80% de estos, en el periodo máximo de 30 días, lo que garantiza que no hay retardación de justicia en el Ministerio del Trabajo con la administración del gobierno del pueblo presidente.

Con la implantación del procedimiento administrativo oral laboral, en el primer trimestre del 2009 se atendieron 207 casos a nivel nacional, incluyendo los casos de despidos de trabajadores protegidos por la legislación laboral, los que contemplan a los trabajadores con fueron sindical y a las mujeres embarazadas.

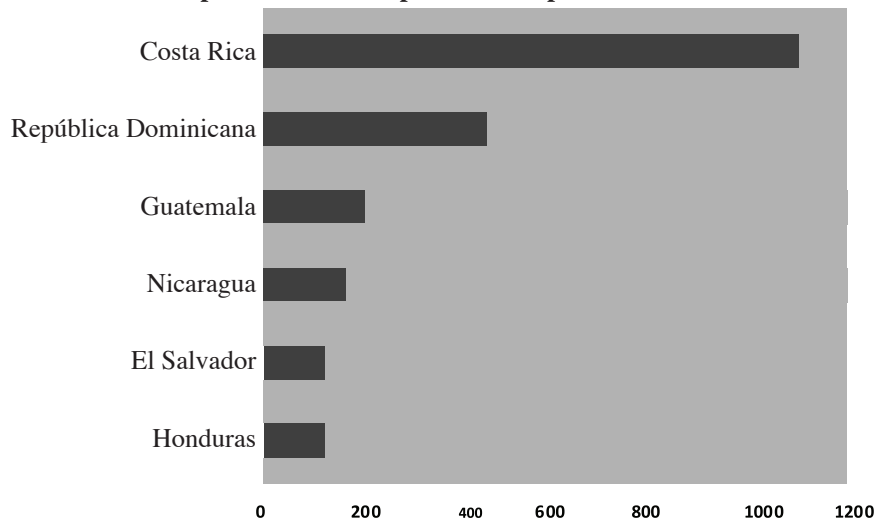
De estos 207 casos de solicitud de despidos 74 llegaron a acuerdos, en 83 se emitieron resoluciones dictadas por el MITRAB y en 50 casos hubo abandono o desistimiento por parte del empleador.

Según los trabajadores, a partir de la implementación de este procedimiento administrativo oral laboral se ha notado una efectiva tutela en el cumplimiento de los derechos laborales, disminuyendo los recursos de apelación de parte de los trabajadores y sindicatos, lo que se puede traducir en una efectiva defensa de parte del MITRAB en la restitución de derechos.



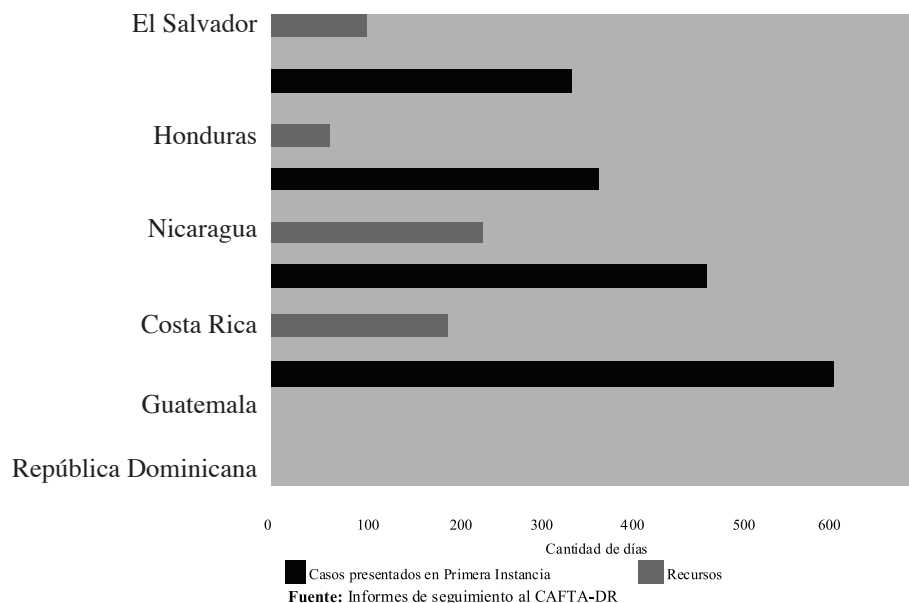
## Anexo III: cuadros y gráficos

**Centroamérica y República Dominicana:  
casos laborales iniciados en primera instancia  
por cada 100.000 personas ocupadas al año 2007**



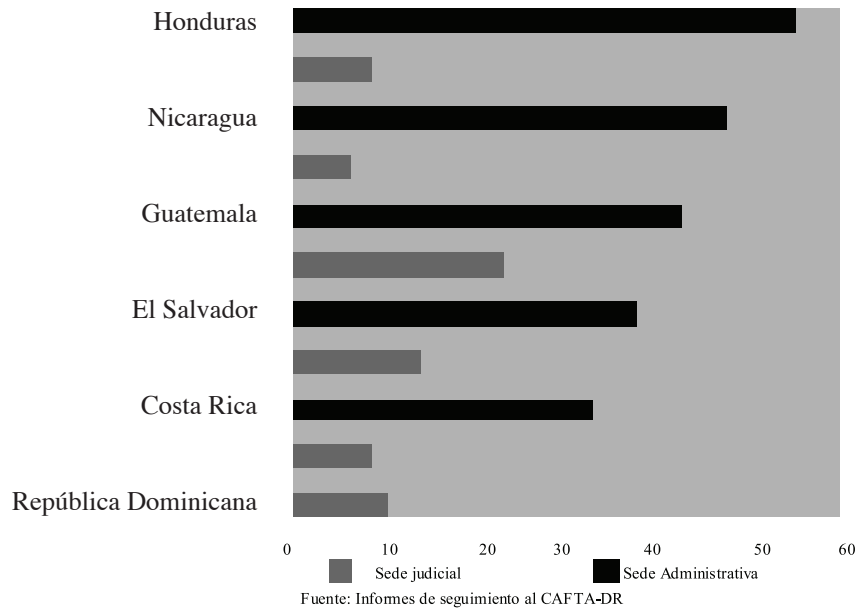
Fuente: Informes de seguimiento al CAFTA-DR

**Centroamérica y República Dominicana:  
Duración promedio de casos laborales presentados en Primera Instancia,  
duración promedio en días de recursos presentados al año 2007**




Fuente: Informes de seguimiento al CAFTA-DR

**Centroamérica y República Dominicana:  
porcentaje de acuerdos alcanzados con respecto del  
total de casos atendidos en sede administrativa y judicial**



### Centroamérica y República Dominicana: Transparencia de la información sobre la justicia laboral al año 2009

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Costa Rica (sin ley)																				
Jurisprudencia1																				
Estadísticas Judiciales2																				
Estadísticas Laborales3																				
R. Dominicana (Ley de 2004)																				
Jurisprudencia4																				
Estadísticas Judiciales																				
Estadísticas Laborales5																				
Honduras (Ley de 2006)																				
Jurisprudencia6																				
Estadísticas Judiciales7																				
Estadísticas Laborales8																				
El Salvador (sin ley)																				
Jurisprudencia9																				
Estadísticas Judiciales10																				
Estadísticas Laborales11																				
Guatemala (Ley de 2008)																				
Jurisprudencia12																				
Estadísticas Judiciales13																				
Estadísticas Laborales14																				
Nicaragua (Ley de 2007)																				
Jurisprudencia15																				
Estadísticas Judiciales																				
Estadísticas Laborales16																				

Notas  

 datos completos  
 datos parciales o incompletos  
 datos faltantes

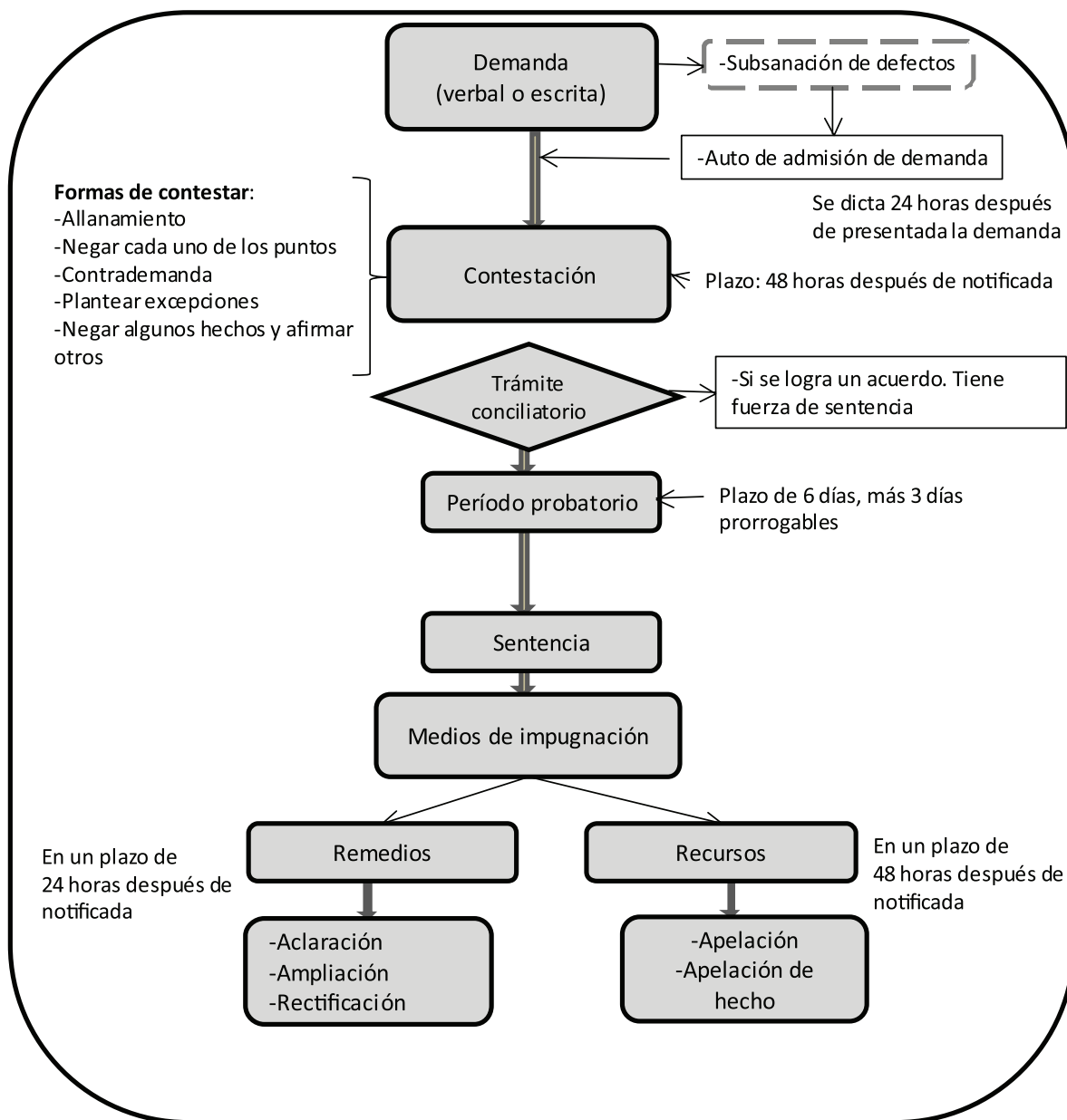
1. Accesibles en [www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp](http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/jurisprudencia.asp)
2. Enlace de acceso. Las Estadísticas Judiciales de años anteriores están publicadas solo en papel y CD.
3. Corresponden a las Estadísticas de empleo y salarios 1976-2007 publicadas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), Sistema de Indicadores sobre Desarrollo Sostenible (SIDES). El Ministerio de Trabajo y Seguridad social.
4. Accesibles en <http://www.suprema.gov.do/sentscj/consultabasicac.asp>.
5. Corresponde a la Encuesta de Fuerza de Trabajo, Estadísticas económicas del Banco Central de la República Dominicana. Ver datos. La Secretaría de Estado de Trabajo publicó Estadísticas Laborales 2003, 2005 y 2006 (solo en papel).
6. Accesibles en [http://www.poderjudicial.gob.hn/juris/Jurisprudencia\\_Cedij.aspx](http://www.poderjudicial.gob.hn/juris/Jurisprudencia_Cedij.aspx).
7. Accesibles en <http://www.poderjudicial.gob.hn/misc/Transparencia/Planeación/Informes/Memorias+Anuales/>
8. Accesibles en [www.trabajo.gob.hn/biblioteca/anuarioesta2005.pdf](http://www.trabajo.gob.hn/biblioteca/anuarioesta2005.pdf).
9. Accesible en [www.urisprudencia.gob.sv](http://www.urisprudencia.gob.sv).
10. La Corte Suprema de Justicia ni el Consejo Nacional de la Judicatura publican estadísticas judiciales en sus sitios en Internet. Las Estadísticas del Ministerio de Trabajo incluyen los datos jurídicas más relevantes.
11. Todos los juzgados laborales envían mensualmente al Ministerio de Trabajo una relación detallada de las causas ingresadas y decididas.
12. Accesibles en <http://www.oj.gob.gt/masterlex/> (solo con Internet Explorer), incluye las sentencias de la Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Seguridad Social, 11 sentencias de amparo y una recopilación de 24 sentencias con fundamentos en usos y costumbres indígenas Dictadas en Observancia del Convenio 169 de la OIT.
13. En Informador Estadístico Nro. 3 (el informe no incluye el número de casos laborales pendientes).
14. Accesibles en <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/informacion-y-estadisticas>.
15. Algunas decisiones de la Sala Civil y Laboral entre 2000 y 2004 son accesibles en un sitio externo. Ver GLIN.
16. En Agenda Laboral 2007, Agenda Laboral 2008, Anuario Estadístico 2007, Anuario Estadístico Zonas Francas 2007, Anuario Estadístico 2006, Anuario Estadístico Zonas Francas 2006 y Anuario Estadístico 2007 publicados por el Ministerio de Trabajo.

Fuente: Informes de seguimiento al CAFTA DR

## Anexo IV: Procedimiento del juicio laboral y modelo de gestión en Nicaragua

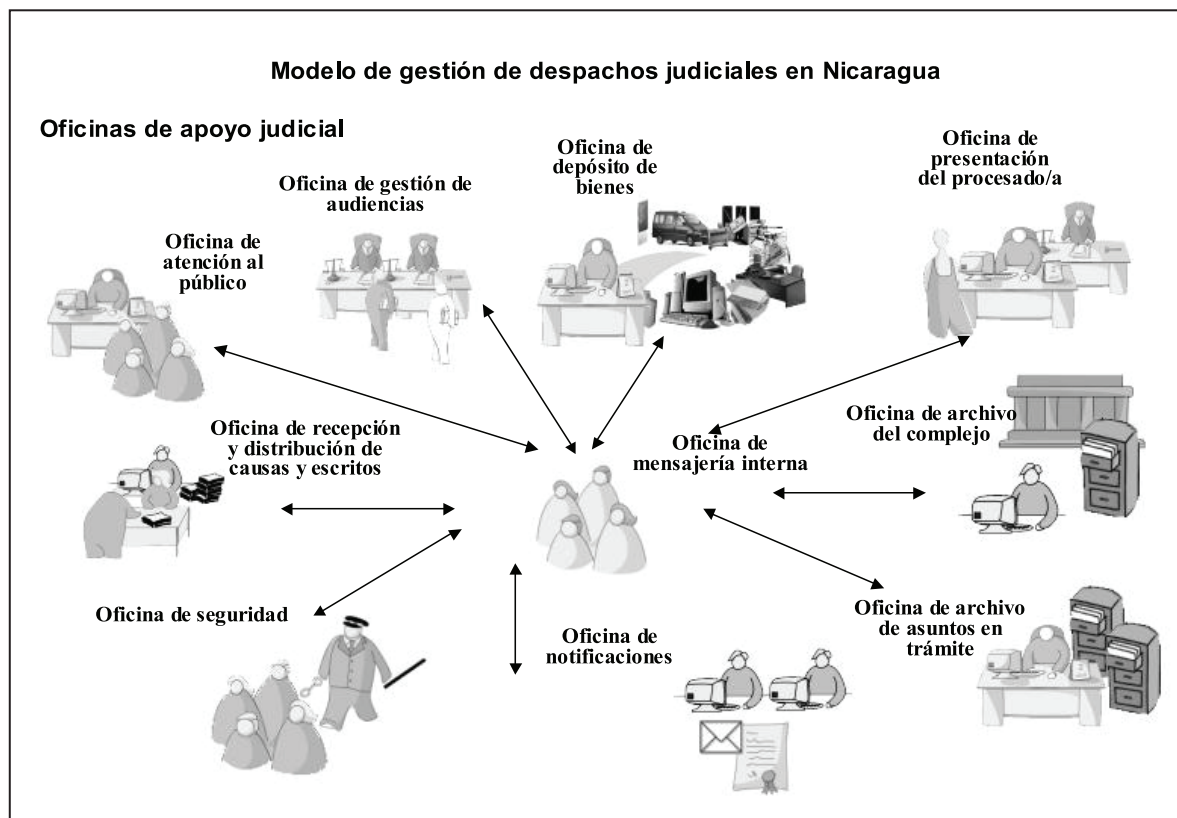
### a) Procedimiento del juicio laboral en Nicaragua

#### Procedimiento del juicio laboral



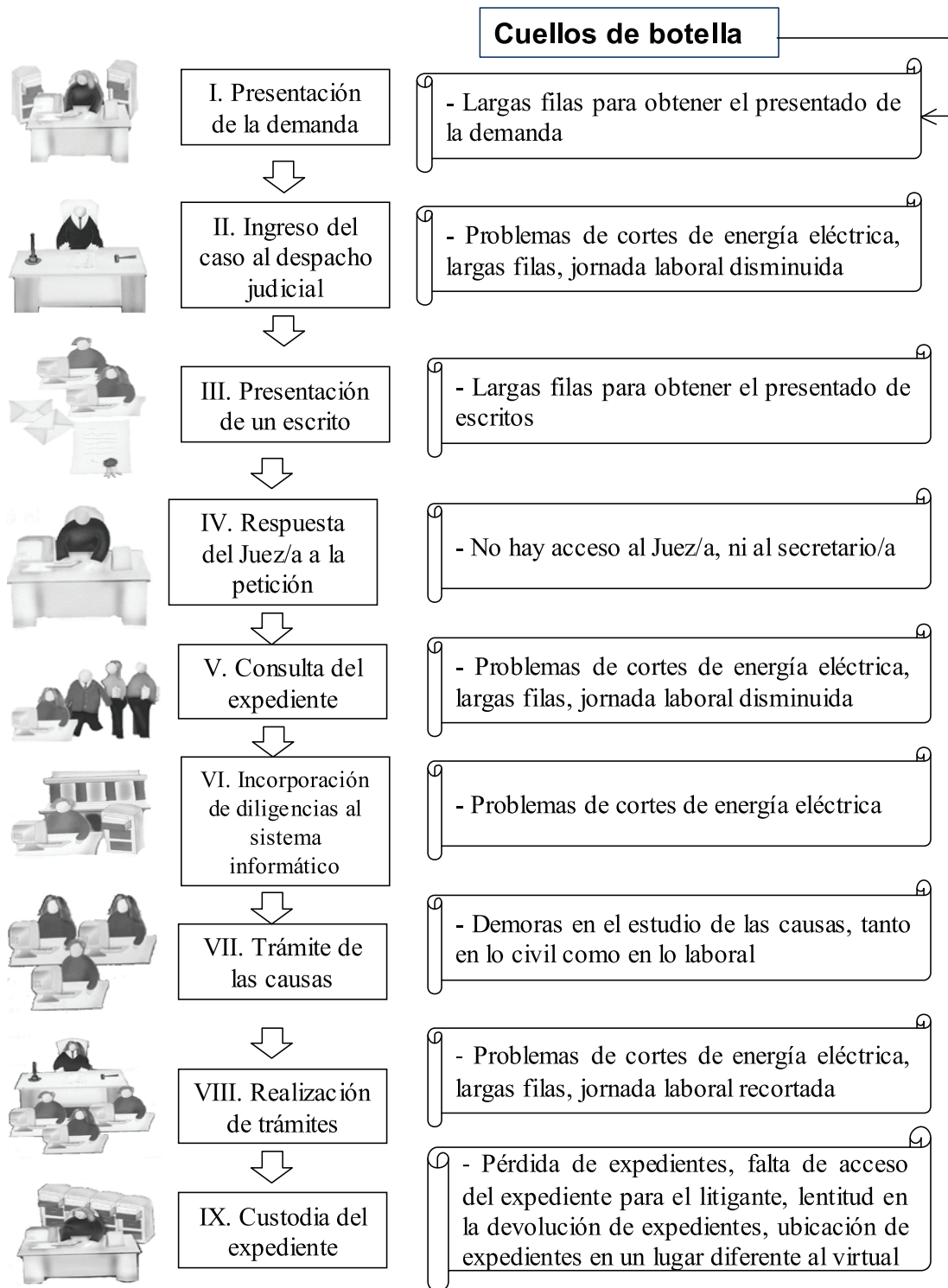
Fuente: elaboración de Fanor Avendaño.

## b) Modelo de gestión de despachos judiciales en Nicaragua



Fuente: elaboración de Fanor Avendaño.

### c) “Cuellos de botella” generados por el Modelo de gestión de despacho



Fuente: elaboración de Fanor Avendaño.