

Derechos laborales Centroamericanos

Héctor Luna

Palabras 1487

Las Constituciones y la legislación laboral de los países centroamericanos reconocen los derechos y obligaciones laborales de manera amplia y concordante con lo dispuesto por los tratados internacionales ratificados en el ámbito de los derechos humanos (en especial, los derechos económicos, sociales y culturales) y los Convenios de la OIT. Es más, reconocen rango normativo a esos tratados y convenios como normas de derecho interno aplicables por los tribunales.

La realidad, sin embargo, no concuerda en muchos casos con los enunciados normativos. Se reconoce, por ejemplo, el derecho de toda persona a trabajar. A ese derecho básico, están ligados otros derechos como el derecho al salario mínimo, a la seguridad e higiene laborales, a ser promovido y a ascender en el trabajo, al descanso, a los feriados, a las vacaciones pagadas, a la limitación de la jornada laboral y al pago de horas extra, a la estabilidad en el empleo, a la indemnización por despido injustificado, a la protección de las mujeres y de los menores de los 18 años en su trabajo, a la libertad sindical, a la huelga y a la negociación colectiva, entre otros.

La realidad en Centroamérica, sin embargo, muestra que para muchos sectores esos derechos ni siquiera cumplen la condición de la que parten, porque existen millones de trabajadores desempleados, subempleados o informales. Más de la mitad de la PEA y mucho más del 40% de la población en edad de trabajar, ni siquiera cuenta con la condición de un trabajo formal.

En Centroamérica el sector formal en promedio solo cubría al 50% de las personas trabajadoras en el 2005. Y ese porcentaje es sensiblemente menor en el caso de las mujeres, donde la informalidad es más amplia en general. Es decir, más de la mitad de las personas trabajadoras de nuestra región es informal (autoempleados/as, trabajadores/as independientes, domésticos/as o microempresarios/as) y en algunos países ese porcentaje llega al 58% en Nicaragua, al 56% en El Salvador y al 50.1% en Honduras. Únicamente en Panamá (37.6%) y Costa Rica (39.9%), el sector informal es menor al 40%.

Estos datos son de las áreas urbanas, porque en el sector rural de nuestros países (donde trabaja cerca de la mitad de la PEA), la informalidad supera claramente ese 50% de la PEA.

Entre los formales, el desempleo formal se ubica entre el 3.2% de Honduras y el 9.7% de Panamá. El desempleo femenino entre el 3.7% de Guatemala y el 13.2% de Panamá, siendo parecido o menor al masculino en El Salvador, Nicaragua y Guatemala y claramente superior en Costa Rica (9.6%), Honduras (6.2%) y Panamá (XX). Es verdad, sin embargo, que la situación del empleo ha mejorado en los últimos años (se ha formalizado y ha caído un tanto el nivel de desempleo), lo que es especialmente visible en países como Panamá, Nicaragua y Honduras, lo que coincide con un mejor desempeño de nuestras economías desde el II Estado de la Región.

Si las personas trabajadoras son informales o están desempleadas, difícilmente podrán ejercer sus derechos derivados del trabajo, aun para los/las trabajadores/as en el sector formal y aun suponiendo su vigencia efectiva. En cualquiera de los casos, ese salario, por sí solo, no permite sostener el costo de la canasta básica para una familia promedio.

Reconocimiento constitucional de los derechos laborales

Con algunas salvedades, todas las constituciones centroamericanas reconocen los derechos laborales en igual o mayor medida que los pactos internacionales, conforme a los siguientes cuadros:

Derechos laborales individuales Constituciones y Convenios Internacionales

	Derecho y/o libertad de trabajo (artículos/incisos)	Estabilidad y protección laboral (artículos/incisos)	Salario mínimo y justo (artículos/incisos)
Costa Rica	56	56, 63	57
El Salvador	37	37, 38 ord. 11	9, 38.2, 41
Guatemala	101-103	102.s, 69, 106	102.b, c, f
Honduras	127	128, 127	128 ords. 3-5
Nicaragua	57, 80	80, 82	82
Panamá	60	60, 68, 70	61-62
PIDESC	6		7.a)
Protocolo San Salvador ⁷	6	7.d	7.a)

Derechos colectivos del trabajo

	Derecho y Libertad sindical	Derecho de huelga	Derecho a la negociación colectiva
Costa Rica	61	62	62
El Salvador	47	48	39
Guatemala	102.q)	104	102.t)
Honduras	128.14	128.13	128.15
Nicaragua	81, 87	83	88
Panamá	64	65	
PIDESC ⁸	8.1.a), b) y c), 8.2	8.1.d)	
Protocolo San Salvador	8.1.a), 8.2, 8.3	8.1.b)	

Seguridad social y protecciones especiales a las personas trabajadoras

	Seguridad social	Protección al menor y a la mujer trabajadora	Derechos de los discapacitados	Protección a la salud (ver seguridad social)
Costa Rica	73, 177	55, 71	51	73, 177
El Salvador	50	42	70	65-69
Guatemala	100	102.k), 102.l)	53	94
Honduras	142-144	123	120	245.29
Nicaragua	61-63, 82, 105	74	62	59, 63, 105
Panamá	109-110, 113	68		105-107
PIDESC	9	7.a), 10.3		12
P. San Salvador	9	6, 7.g),	6.2, 18	10, 9

Derechos laborales en los códigos de trabajo de los países centroamericanos

A nivel normativo (formal), la legislación laboral en los países centroamericanos no difiere sustancialmente entre sí, ni tampoco con la legislación de los países más desarrollados. Existen, sin embargo, algunas diferencias de detalle que conviene conocer a la hora de analizar la situación de los mismos en el contexto internacional. A continuación se presentan algunos detalles de nuestras legislaciones en relación con:

1. Contratos de trabajo

En la región, el contrato de trabajo es el acuerdo entre el empleador/a y el trabajador/a, por el cual este último se obliga a la prestación personal de un servicio o la ejecución de una obra, en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica. La relación de trabajo es consecuencia del contrato de trabajo, aunque en todas las legislaciones pudiera no existir el contrato escrito

Periodo de prueba laboral

País	Periodo	Artículo C.T.
Costa Rica	3 meses	28, 29
Guatemala	2 meses	81
El Salvador	30 días	28
Honduras	60 días	49
Nicaragua	30 días	28, 148
Panamá	3 meses	231, 78

2. Salario

El salario o sueldo es la retribución que el/la empleador/a debe pagar a la persona trabajadora por la prestación del servicio. Comprende los pagos en dinero y especie. En general, incluye todo ingreso o beneficio que el trabajador/a reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste. Las legislaciones garantizan igual salario al trabajo en idénticas condiciones.

3. Jornada de trabajo

La exigencia de límites a la jornada laboral ha sido posible de impulsar y tutelar jurídicamente con relativo éxito en sociedades medianamente desarrolladas. La protección tuvo un triple propósito jurídico: proteger y cuidar de la salud de los trabajadores, tutelar su dignidad humana y establecer un mercado de trabajo regulado con protección para los trabajadores.

Es típicamente un derecho subjetivo cuyo incumplimiento es una violación sancionada o indemnizable, que se puede exigir ante las instancias administrativas y judiciales del orden laboral.

Extensión de jornadas de trabajo

País	Diurna	Nocturna	Extraordinaria		Mixta	Artículo C.T.
			Máximo	Pago adicional		
Costa Rica	5:00 - 19:00	19:00-5:00	12 h / d	50%	Se ejecuta conjugando tanto horas diurnas como nocturnas.	135, 136
Guatemala	6:00-18:00	18:00-6:00	12 h / d	50%		116, 117
El Salvador	6:00-19:00	19:00-6:00	N/A*	100% diurna 125% nocturna		161
Honduras	5:00-19:00	19:00-5:00	12 h / d	25% diurna 50% mixta 75% nocturna		321, 322
Nicaragua	6:00-18:00	20:00-6:00	3h/d, 3 d/sem, 9 h/sem	100%		50, 51
Panamá	6:00-18:00	18:00-6:00	3 h/d 9 h/sem	25% diurna 50% mixta 75% nocturna		30, 31

*La legislación salvadoreña no establece un máximo para las horas extraordinarias, únicamente establece que debe haber 8 horas de descanso antes de iniciar la siguiente jornada.

Límite máximo de jornada de trabajo en horas

Tipo de jornada	Costa Rica	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Panamá	
Diurna	8 /día 48 /sem	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 44 h/semana	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 48 h/semana	
Nocturna	6 /día 36/ sem	6 /día 36/ sem	7 /día 39/ sem	6 /día 36/ sem	7 /día 42/ sem	7 /día 42/ sem	
Mixta	7 /día 42/ sem	7 /día 42/ sem	N/A	7 /día 42/ sem	7.5 /día 45/ sem	7 /día 45/ sem	

4. Décimo tercer mes, aguinaldo y pagos adicionales

El décimo tercer mes es una bonificación especial establecida en la Legislación de cada país y equivale a la doceava parte de las remuneraciones recibidas durante el año. En Panamá, sin embargo, el pago se realiza y se calcula en forma cuatrimestral, mientras que en El Salvador, se calcula por número de días, según el tiempo de servicio.

Pagos adicionales

País	Pago adicional	
Guatemala	Bono 14: Es el pago adicional por cada año o fracción trabajado para un mismo empleador/a que se hace en la primera quincena de julio. Bonificación incentivo: Es la bonificación de Q.250 quetzales que se acuerda entre las partes y debe ser pagada junto al sueldo mensual.	Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92)
Honduras	Décimo cuarto: Se paga en concepto de compensación social y corresponde al pago que se hace en junio de cada año. No se rebajan cargas sociales. Se paga el 100% del salario al trabajador que ha cumplido el año completo de trabajo entre el 1 de julio y el 30 de junio del periodo siguiente.	Art. 347 C.T. Decreto 135-94, Acuerdo 02-95 del Presidente de la Republica, Decreto 179-97.

5. Consecuencias de la terminación de la relación laboral

El concepto internacional y constitucional de estabilidad o seguridad en el empleo no es tan amplio como sugiere el nombre, porque el mismo queda legalmente matizado al establecer que esa estabilidad estará sujeta a “las características de las industrias y profesiones”, y porque las mismas normas internacionales establecen diversas opciones frente al “despido injustificado”, que pueden ser de tres tipos:

- a) indemnización
- b) readmisión en el empleo (reinstalación)
- c) cualquier otra prestación prevista en la legislación laboral (v.g., salarios caídos, etc.).

6. Descanso semanal

Según las legislaciones de los diferentes países, es un día de descanso al cual tiene derecho el trabajador/a después de cada semana laboral, la cual no puede ser de más de 6 días.

País	Remunerado	Pago adicional	Día compensatorio	Artículo C.T.
<i>Costa Rica</i>	si	100%	N/A	147
<i>Guatemala</i>	si	100%	N/A	126
<i>El Salvador</i>	si	50%	si	171
<i>Honduras</i>	si	100%	si	338
<i>Nicaragua</i>	si	100%	si	64
<i>Panamá</i>	N/A	50%	si	41

7. Vacaciones

Todos los países de la región reconocen el derecho a vacaciones pagadas y éstas van de los 10 días como mínimo a los 30 días por año, sin perjuicio de lo que establezcan los convenios o contratos de trabajo o las legislaciones aplicables a determinados sectores, siempre y cuando se garanticen los mínimos de ley.

8. Derechos de la trabajadora embarazada

En cuanto a la maternidad, se reconoce el derecho de estabilidad en el empleo, mediante la prohibición de despedir a las mujeres trabajadoras en razón de su estado de embarazo o lactancia, para lo cual se prevé un procedimiento agravado, en el cual debe existir justa causa autorizada previamente por determinada autoridad, judicial o administrativa. En el caso de ES, la prohibición es absoluta, es decir, aunque exista causa de despido para la trabajadora embarazada, no puede hacerse efectivo durante dicho periodo.

9. Días feriados o de asueto

Los empleadores/as están obligados a suspender el trabajo y a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. Cuando el salario se paga por quincena o por mes, se incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional.

País	Días feriados	Pago adicional si se trabaja	Artículo C.T.
Costa Rica	Días de pago Obligatorio: 1º de enero; 11 de abril; jueves y viernes Santos; 1º de mayo; 25 de julio; 15 de agosto; 15 de septiembre; 25 de diciembre. De pago no obligatorio: 2 de agosto, y 12 de octubre	100%	148
Guatemala	1º de enero; jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo; 10 de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1º de noviembre; 24 y 31 de diciembre; 25 de diciembre; Día de la festividad de la localidad	50%	127
El Salvador	1º de enero; jueves; viernes y sábado Santos; 1 de mayo; 6 de agosto; 15 de septiembre; 2 de noviembre; 25 de diciembre; Se concede en San Salvador el 3 y 5 de agosto y en otras ciudades el día principal de la festividad más importante.	100%	190
Honduras	1º de enero; 14 de abril; 1º de mayo; 15 de septiembre; 3, 12 y 21 de octubre; 25 de diciembre; jueves y viernes santos	100%	339
Nicaragua	1º de enero; jueves y viernes Santos; 1º de mayo; 19 de julio; 14 y 15 de septiembre; 8 y 25 de diciembre.	100%	66
Panamá	1º de enero; martes de carnaval; 1º de mayo; 1º de julio (cuando hay cambio de gobierno); 3, 5, 10 y 28 de noviembre; 8 y 25 de diciembre. Los días de duelo nacional son 9 de enero y viernes Santo.	50%	46

Fuente: www.leylaboral.com (Proyecto Cumple y Gana)

10. Libertad sindical y el derecho de huelga

Como toda libertad de asociación, la libertad sindical, es una libertad positiva (derecho a formar o integrarse a un sindicato) y una libertad negativa (derecho a no ser impelido, obligado o impulsado contra su voluntad a formar parte, a integrarse a un sindicato y el derecho a dejar de formar parte de alguno en el momento que así lo considere la persona trabajadora). Ello restringe y prohíbe las prácticas sindicales que, de facto o de iure, impliquen esa obligación.

Se prohíben, en consecuencia, los llamados “closed shops” del sindicalismo anglosajón, es decir, es prohibida la obligación de pertenecer a un sindicato para trabajar en una industria o actividad o para ser promovido o ascendido o para tener privilegios o ventajas que vayan más allá de la protección del “fuero sindical” (y las ventajas que se otorguen con el propósito de garantizar la representatividad y el trabajo sindical, v.g., permisos sindicales, etc.).

Más allá de esos derechos, y en cuanto sean razonables y proporcionados, la pertenencia o no a una organización sindical no debe dar derechos que no se otorgan a los trabajadores no sindicalizados.

Referencias

- http://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/centroamerica/003/Ponencia_Piza_Derechos_Laborales.pdf