
Organización Internacional del Trabajo

**> Principios y derechos fundamentales
en el trabajo: un estudio sobre
la legislación laboral**

Costa Rica, El Salvador, Guatemala
Honduras, Nicaragua

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2003

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN (versión impresa) 92-2-314893-6
ISBN (versión web) 92-2-314894-4

Primera edición 2003

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Prólogo

Los Gobiernos de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua solicitaron a la Oficina Internacional del Trabajo que elaborara un estudio objetivo y actualizado sobre la legislación laboral relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se encuentra en vigor en dichos países. Las condiciones en que iba a llevarse a cabo el estudio fueron acordadas con los gobiernos de los países objeto del estudio. Este último aprovecha los trabajos realizados anteriormente por la OIT e incluye exámenes de cada uno de estos países. El estudio de la documentación existente se completó con visitas a cada uno de los cinco países, en el curso de las cuales se celebraron reuniones con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como con representantes de los respectivos gobiernos. Posteriormente, se hizo llegar un borrador inicial del estudio completo a cada uno de los gobiernos, de modo que éstos pudieran formular por escrito sus observaciones a la parte correspondiente a su país. De acuerdo con la práctica habitual de la OIT, se sugirió que este borrador del documento se diera a conocer a los interlocutores sociales, y que se les consultara sobre cualquier comentario que fuera a remitirse a la OIT.

El alcance del estudio se determinó con arreglo a las condiciones acordadas con los países. El estudio se centra en determinar la conformidad de la legislación laboral de cada país con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998. Estos principios y derechos fundamentales están recogidos en los ocho convenios de la OIT relativos a la libertad sindical y de asociación, al derecho a la negociación colectiva, a la eliminación de toda clase de discriminación, a la abolición efectiva del trabajo forzoso y a la erradicación del trabajo infantil. En el estudio no se aborda la legislación laboral relativa a otras cuestiones, ni se pretende evaluar la práctica y aplicación de la legislación laboral pertinente. Por último, el propósito del estudio es ofrecer un resumen objetivo de la situación, y no un análisis detallado, aunque tanto en las notas a pie de página como en el material que contiene el anexo I se hace referencia a otras fuentes documentales más detalladas.

Deseo expresar mi gratitud a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los cinco países que han participado en este estudio, por sus contribuciones al mismo. Asimismo, deseo dar las gracias al Director de la Oficina Subregional de la OIT en San José, y a los especialistas técnicos, tanto de la Oficina de San José como de IFP/DIALOGUE en la sede de la OIT en Ginebra, por su colaboración diligente y por la profesionalidad demostrada en relación con este estudio. Quiero expresar un agradecimiento especial al Director y al equipo de RELCONF, que han hecho posible la traducción y edición a tiempo de este texto, así como a mi equipo de ED/DIALOGUE por sus incansables esfuerzos.

Sally P. Paxton,
Directora Ejecutiva,
Sector de Diálogo Social.

Indice

Prólogo	iii
Abreviaturas	vii
Introducción	1
Parte I. Panorama general.....	3
Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	4
Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	5
Abolición efectiva del trabajo infantil.....	6
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	6
Parte II. Resumen por países	7
Costa Rica.....	7
El Salvador	13
Guatemala.....	18
Honduras.....	23
Nicaragua.....	28

Anexos

I. Resumen normativo.....	33
II. Comentarios de los Gobiernos.....	45

Abreviaturas

Art.:	Artículo
CEACR:	Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
C.Fam.:	Código de Familia
CNA:	Código de la Niñez y de la Adolescencia
C.Pen.:	Código Penal
C.Pol.:	Constitución Política
C.Rep.:	Constitución de la República
CT:	Código de Trabajo
ICCIT:	Informe de la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo
LPINA:	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (Dto. 27-2003)
L.Pen.:	Ley Penitenciaria
CR:	Costa Rica
ES:	El Salvador
G:	Guatemala
H:	Honduras
N:	Nicaragua

Introducción

La realización de este trabajo fue solicitada por los Ministros de Trabajo de cinco países centroamericanos que se encuentran actualmente en un proceso de negociación de un Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos de América, conocido también por su acrónimo en inglés, CAFTA¹, conforme a términos de referencia comunes. Su objeto es ofrecer un análisis comparativo de la legislación laboral vigente en cada uno de los países centroamericanos implicados en la negociación de dicho Tratado, con particular referencia a las cuatro categorías de derechos y principios a los cuales hace referencia la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998*²: a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios núms. 87³/98⁴); b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios núms. 29⁵/105⁶); c) La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios núms. 138⁷/182⁸), y d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núms. 100⁹/111¹⁰). Costa Rica, Guatemala, Honduras y Nicaragua han ratificado los ocho convenios fundamentales relacionados con la Declaración. El Salvador los ha ratificado todos menos los Convenios núms. 87 y 98.

Metodología y justificación del estudio

Se pretende mostrar el estado de la legislación de los países incluidos en el estudio en comparación con los convenios fundamentales de la OIT, de una parte, y de la otra, indicar

¹ Véanse las cartas de los respectivos Ministros de Trabajo de: Costa Rica (10.09.03), Honduras (10.09.03), Guatemala (09.09.03), Nicaragua (11.09.03) y El Salvador (11.09.03).

² La terminología utilizada en todo el informe, es la misma que se incluye en el punto 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

³ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por CR: 2-6-60, G: 13-2-52, H: 27-6-56 y N: 31-10-67. Los convenios internacionales del trabajo figuran en el sitio Web de la OIT, en: <http://www.oit.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

⁴ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado por CR: 2-6-60, G: 13-2-52, H: 27-6-56 y N: 31-10-67.

⁵ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado por CR: 2-6-60, ES: 15-6-95, G: 13-6-89, H: 21-2-57 y N: 12-4-34.

⁶ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado por CR: 4-5-59, ES: 18-11-58, G: 9-12-59, H: 4-8-58 y N: 31-10-67.

⁷ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), ratificado por CR: 11-6-76, ES: 23-1-96, G: 27-4-90, H: 9-6-80 y N: 2-11-81.

⁸ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), ratificado por CR: 10-10-01, ES: 12-10-00, G: 11-10-01, H: 25-10-01 y N: 6-11-00.

⁹ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado por CR: 2-6-60, ES: 12-10-00, G: 2-8-61, H: 9-8-56 y N: 31-10-67.

¹⁰ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por CR: 1-3-62, ES: 15-6-95, G: 11-10-60, H: 20-6-60 y N: 31-10-67.

el modo como la legislación interna desarrolla o reglamenta los principios y disposiciones más relevantes de cada uno de dichos convenios. De esta manera, se indicará cuando corresponda, las observaciones que han sido formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR)¹¹ y la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo¹² con respecto al efecto dado a dichos convenios mediante disposiciones de la legislación nacional. De manera particular, en el presente trabajo se hará referencia a las medidas legislativas que han merecido una *nota de satisfacción* por parte de la CEACR. De otra parte y en ausencia de observaciones en uno u otro sentido, se indican las disposiciones de la legislación interna que sancionan, desarrollan o reglamentan los principios y disposiciones más relevantes de cada uno de los convenios fundamentales. *De conformidad con los términos de referencia, el presente estudio no incluye consideraciones sobre problemas de aplicación de la legislación*¹³. Por otra parte, como todo estudio de la Oficina, no implica prejuzgar sobre cualquier comentario u observación que pudiera ser formulado ulteriormente por los órganos de control de la OIT.

El presente trabajo comprende una parte introductoria, que se inicia señalando los casos de reformas generales de los Códigos de Trabajo en los países objeto del estudio, con objeto de dar efecto a los convenios fundamentales. Luego, se indican las normas constitucionales que recogen los principios y disposiciones fundamentales de los convenios relacionados con la Declaración de la OIT de 1998, incluyendo referencias a disposiciones legislativas cuando éstas supongan un desarrollo de las anteriores. En algunos casos, como Costa Rica, se hace también referencia a jurisprudencia de la Corte Suprema relativa a la vigencia y alcance de los derechos fundamentales, en particular la libertad sindical (incluyendo el derecho de huelga).

La segunda parte del estudio se refiere al análisis específico de cómo cada uno de los países del estudio desarrolla los principios y derechos fundamentales en el trabajo en su legislación interna.

Corresponde señalar que el número de observaciones que la CEACR relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 en la región, es mucho mayor que las que en conjunto dedica a los otros seis convenios fundamentales, lo que justifica que el estudio dedique una mayor extensión a estos tópicos.

En anexo figuran un cuadro de las disposiciones citadas en el estudio así como los comentarios recibidos de los Gobiernos de El Salvador, Guatemala y Honduras.

¹¹ «La Comisión tiene la tarea de indicar en qué medida la legislación y la práctica de cada Estado se ajustan a los convenios ratificados y a las obligaciones asumidas por este Estado en virtud de la Constitución de la OIT...» (OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003, párrafo 6. Véase en <http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=042003@ref>).

¹² La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, de carácter tripartito, considera e informa acerca de las «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Véase <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/pr-24p1.pdf>.

¹³ Por esta razón no hace referencia a los informes del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, los cuales pueden ser consultados en el sitio Web de la OIT, en <http://www.oit.org/ilolex/spanish/casframeS.htm>.

Parte I. Panorama general

La reforma del CT de Costa Rica por la ley núm. 7360 del 4 de noviembre de 1993¹, del CT de Nicaragua por la ley núm. 185 del 30 de octubre de 1996² y del CT de Guatemala por los decretos del Congreso de la República núm. 13-2001 del 25 de abril y núm. 18-2001 del 14 de mayo³, tuvieron en cuenta las observaciones que durante muchos años habían sido formuladas por la CEACR, relativas a la aplicación del Convenio núm. 87 de la OIT. Algunas de las cuestiones planteadas por la CEACR quedaron resueltas mediante esas reformas, mientras otras siguen aún pendientes, como se desprende de las observaciones ulteriores de la CEACR.

Además, en el caso específico de El Salvador, la aprobación del Código Penal por el decreto legislativo núm. 1030 del 26 de abril de 1997, permitió superar las observaciones que durante muchos años fueron señaladas por la CEACR, en aplicación del Convenio núm. 105 de la OIT⁴. Cabe mencionar también la muy importante reforma del Código de

¹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 1994 y 1991. La citada ley daba respuesta a los señalamientos sobre la necesidad de fuero sindical, la garantía de inamovilidad de los dirigentes sindicales y sindicalistas cuando el despido se funda en la realización de actividades sindicales y la importancia de recursos y sanciones suficientemente efectivas y disuasivas contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales. Del mismo modo, la CEACR tomaba nota con interés de que la ley núm. 7135 del 11 de octubre de 1989, estableció el recurso de amparo contra particulares, suspendiendo los efectos del acto impugnando y permitiendo la reinstalación de los dirigentes sindicales despedidos.

² CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1999. En efecto, se les garantiza el derecho de asociación a los funcionarios, trabajadores independientes de los sectores urbano y rural y las personas que trabajan en talleres de familia (art. 2); suprime la exigencia de la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o de un centro de trabajo para constituir un sindicato (art. 189 CT anterior); suprime la disposición sobre la prohibición general de las actividades políticas de los sindicatos (art. 204.b CT anterior); suprime la obligación de los dirigentes sindicales de presentar a las autoridades laborales los libros y registros del sindicato, a solicitud de cualquiera de sus miembros (art. 36 Ley núm. 1260 de Reformas al Reglamento de Asociaciones Sindicales); suprime la prohibición de declarar la huelga en las profesiones rurales cuando los productos corran el riesgo de deteriorarse si no se dispone de ellos de inmediato (art. 228.1 CT, anterior).

³ ICCIT: Examen del caso individual relativo al Convenio núm. 87: 2002 y CEACR: Observación Individual sobre el Convenio núm. 87: 2002. La CEACR tomó nota con satisfacción, que con ello se da cumplimiento a varias solicitudes de la Comisión: se suprime la supervigilancia estricta sobre los sindicatos por parte del Ejecutivo (antiguo art. 211 CT); se suprime la exigencia para ser miembro de un comité ejecutivo sindical de carecer de antecedentes penales y la exigencia de saber leer y escribir (antiguos arts. 220 y 223 CT); se suprime la obligación de contar con dos tercios de los afiliados a un sindicato para decidir el ir o no ir a la huelga (antiguo art. 222 CT); se suprime para declarar una huelga legal el requisito de constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la empresa (antiguo art. 241 CT); se deroga la prohibición de la huelga o suspensión de trabajo de los trabajadores agrícolas durante las cosechas (antiguo art. 243.a CT) y de los trabajadores de empresas o servicios cuya interrupción, a juicio del Gobierno, afecte gravemente la economía nacional (art. 243 CT); se deroga la disposición que ordenaba detener y enjuiciar a los que intentan públicamente una huelga o paro ilegal (antiguo art. 257 CT); se suprime en caso de huelga o paro ilegal la obligación de los tribunales de ordenar a la policía nacional que garantice la continuación de los trabajos (antiguo art. 255); se suprime (implícitamente, en virtud del nuevo art. 222 CT) la exigencia de que dos tercios de los afiliados a un sindicato autoricen la celebración y suscripción de un proyecto de pacto colectivo, que estaba prevista en el art. 2.d del Reglamento de 19 de mayo de 1994, relativo a los pactos colectivos.

⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 105: 2001 y 1999. La CEACR tomó nota con satisfacción de que habían sido derogadas las disposiciones del Código Penal que

Trabajo, en 1994, que en gran medida se inspiró en la doctrina de los órganos de control de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Sin embargo, como El Salvador no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98, la Oficina no formula consideración alguna sobre la compatibilidad de aquella reforma con dichos convenios, lo cual es competencia de la CEACR.

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

1. El derecho de sindicación

Los mismos textos constitucionales reconocen el derecho de los trabajadores a ejercer libremente su derecho de asociación sindical (CR: 60⁵, G: 102.q, H: 128.14, N: 87). La C.Rep. de El Salvador reconoce el derecho de sindicación en el sector privado y en el sector público sólo a los trabajadores de las «instituciones oficiales autónomas» (art. 47 C.Rep., 2 y 204 CT)⁶.

De la misma manera, el Código de Trabajo permite a los trabajadores escoger el ámbito que mejor deseen para constituir su organización (CR: 339-343, ES: 208-216, G: 211.b y N: 203-207), excepto en Honduras, donde se prohíbe que en un mismo ámbito puedan coexistir dos o más sindicatos de empresa o de base, debiendo «subsistir» el de mayor afiliación (art. 472 CT)⁷.

2. La negociación colectiva voluntaria

La legislación nacional reconoce el derecho de negociación colectiva (CR: 62 C.Pol., ES: 39 C.Rep., G: 106 C.Pol., H: 128.15 C.Pol., y N: 88 C.Pol.), siendo sus titulares las organizaciones sindicales (CR: 54 CT, ES: 269 y 288 CT, G: 49 CT, H: 53 CT y N: 235 y 238 CT), además de los «Comités Permanentes de Trabajadores» (CR: 54 y 504 CT), los

permitían la imposición de penas que conllevaban trabajo obligatorio por actividades relacionadas con la expresión de opiniones políticas o de oposición al orden político establecido, a saber, los arts. 291, 376, 377, 378 y 407 relacionados con el entorpecimiento o abandono de los servicios públicos, la difusión de doctrinas anárquicas o contrarias a la democracia, la propaganda subversiva y el derecho de asociación.

⁵ La CEACR ha venido solicitando, lo que el Gobierno manifestó que cumplió en la edición de marzo del 2001, que las ediciones del Código de Trabajo reflejen la decisión adoptada en 1952, por la Corte Suprema de Justicia, de declarar inconstitucional el art. 14.c CT, que excluía de la aplicación del CT (y, por tanto, de los derechos sindicales), a los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas, que ocupen de forma permanente no más de cinco trabajadores (Observaciones individuales sobre el Convenio núm. 87: 2001 y 2003).

⁶ Memorias anuales presentadas a la OIT: 2000 al 2003. De acuerdo a la argumentación expuesta por el Gobierno, un reconocimiento genérico del derecho de sindicación «afectaría gravemente el orden constitucional del país»; además, el art. 7 C.Pol. «reconoce de manera general y amplía el derecho de asociación y el derecho de reunión».

⁷ Tal disposición para la CEACR es contraria al artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT, pues la ley no debe institucionalizar un monopolio de hecho, aun y cuando exista un acuerdo entre todos los trabajadores en un momento determinado para contar con un solo sindicato, pues en tales casos, «debe seguir siendo posible, si los trabajadores lo desean, la creación de nuevos sindicatos al margen de la estructura establecida», véase CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

«Comités *ad hoc*» (G:374 CT) y los «grupos de trabajadores asociados transitoriamente» (H: 53 CT).

En el caso de Costa Rica, no obstante, se plantean dos temas especiales. De un lado, y teniendo en cuenta que el Informe de la Misión de Asistencia Técnica que tuvo lugar en Costa Rica del 3 al 7 de septiembre del 2001, llamó la atención sobre la desproporción enorme en el sector privado entre el número de convenciones colectivas y el de arreglos directos, la CEACR ha recordado que la negociación con representantes de los trabajadores sólo puede llevarse a cabo «en ausencia de organizaciones sindicales» y recomendó al Gobierno «que se realice una investigación con personas independientes sobre los motivos del incremento de los arreglos directos con trabajadores no sindicalizados»⁸.

De otro, y según la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de ese país, quedan excluidos del derecho de negociación colectiva en el sector público, los empleados que tengan una relación estatutaria, incluso si trabajan en empresas públicas o comerciales o en instituciones públicas autónomas⁹, correspondiendo a la administración o empresas públicas, determinar quién es el personal estatutario, decisión que puede ser recurrida judicialmente¹⁰. Para la CEACR esta situación viola en forma grave el art. 6 del Convenio núm. 98, que «sólo permite excluir de su campo de aplicación a los funcionarios públicos en la administración del Estado»¹¹.

3. El derecho de huelga

El derecho de huelga recibe el reconocimiento de la legislación nacional (CR: 61 C.Pol., ES: 48 C.Rep., G: 104 C.Pol., H: 128.13 C.Pol. y N: 83 C.Pol.).

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

El principio de igualdad y la prohibición de la discriminación figuran en los textos de las constituciones políticas de todos los países considerados en este estudio¹². En el caso

⁸ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2002.

⁹ Sala Constitucional, voto núm. 4453-2000 del 24 de mayo del 2000 y núm. 9690-2000 del 1 de noviembre del 2000.

¹⁰ Informe de la Misión de Asistencia Técnica que tuvo lugar en Costa Rica del 3 al 7 de septiembre de 2001. El Gobierno, por su parte, suministró una copia de los proyectos de ley que presentó a la Asamblea Legislativa, por los que se reforma el art. 192 de la C.Pol. para garantizar la negociación colectiva en el sector público y se crea la ley para la negociación de convenciones colectivas en el sector público y se adiciona un inciso 5) al art. 112 de la Ley General de la Administración Pública.

¹¹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2002. En el mismo sentido vid. ICCIT: Examen del caso individual relativo al Convenio núm. 98: 2002.

¹² CR, Art. 33.- Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. ES, art. 3.- Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. G, art. 4.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. H, art. 60.- Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley. N, art. 27.-

de Guatemala, a pesar de la existencia de este marco normativo general, para la CEACR el art. 14 bis CT debe ser reformado¹³, pues prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credo político y situación económica, pero no menciona expresamente los demás criterios de discriminación incluidos en el Convenio núm. 111 de la OIT, relacionados con color, sexo, ascendencia nacional y origen social¹⁴.

Abolición efectiva del trabajo infantil

En las Constituciones Políticas de los cinco países existen reglas especiales que se aplican al trabajo de los menores de edad. En algunos casos, hay una prohibición total justificada en la protección de su normal desarrollo físico, mental o moral, o en el respeto de que cumplan con una educación mínima (ES: 38.10 C.Rep., H: 124 y 128.7 C.Pol., N: 84 C.Pol.); en otros, se habla de asegurar una protección especial (CR: 71 C.Pol. y G: 102.1 C.Pol.).

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Los textos constitucionales reconocen el derecho de todo ciudadano de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno (CR: 56, ES: 9, G: 43¹⁵, H: 127 y N: 86); en consecuencia, el derecho de los trabajadores de dar por terminado en cualquier momento su contrato de trabajo (CR: 28 y 84 CT, ES: 54 CT, G: 76 y 83 CT, H: 111.12 y 117 CT y N: 43 y 44 CT), sin perjuicio de que también los trabajadores den por roto aquél cuando el empleador incumpla con su deber de abstenerse de incurrir en todo acto que pudiera afectar la dignidad de sus trabajadores (CR: 69.c CT, ES: 29.5 CT, G: 61.c CT, H: 95.6 CT y N: 17.c CT).

«Todas las personas son iguales ante la ley y tiene derechos a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social...»

¹³ El Gobierno suministró una copia del Proyecto de Ley que presentó al Congreso de la República para reformar el art. 14 bis en el sentido expuesto por la CEACR.

¹⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 111: 2003.

¹⁵ La CEACR tomó nota con interés del texto del decreto núm. 143-96 que derogaba el decreto-ley núm. 19-86, por el que se regían los Comités Voluntarios de Defensa Civil y que preveía un enrolamiento obligatorio e imponía penas en caso de rechazo al servicio. La Comisión tomó nota, además, de que los Comités de Defensa Civil habían sido desarmados y desmovilizados bajo control internacional, en el marco de los acuerdos de paz firmados por el Gobierno y la Unión Revolucionaria Nacional de Guatemala (URNG). CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 105: 2002.

Parte II. Resumen por países

Costa Rica

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

A. Derecho de sindicación

1. *Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa*

a) No discriminación. El CT reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores (art. 339 CT) y además dispone de normas dirigidas a tutelar la libertad de sindicación en sentido negativo, esto es, el derecho de no afiliarse o de desafiliarse y, por consiguiente, prohíbe cualquier conducta que la lesione (arts. 70.c y 363 CT).

b) Requisitos para la inscripción. El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, examinará si la solicitud de inscripción y los documentos que se aportan, se ajustan a las prescripciones de ley; «en caso negativo, dicho funcionario señalará a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio» (art. 344 CT). No obstante, para la CEACR, la citada norma debe ser modificada¹ para que en ella se «establezca un plazo concreto y corto para que la autoridad administrativa se pronuncie sobre la inscripción de los sindicatos, transcurrido el cual sin que haya habido decisión se entienda que han obtenido la personalidad jurídica»².

2. *Autonomía organizativa*

a) Aspectos administrativos y financieros. Cuando se trata de los aspectos administrativos y financieros de la organización sindical, éstas deben poner en conocimiento de las administraciones de trabajo, los estados contables o rendición de cuentas que se distribuye entre los afiliados (arts. 345 y 349.b).

b) Elección de sus representantes. La CEACR ha señalado la importancia de que se modifique tanto el art. 345.e CT como el art. 60 C.Pol., «para suprimir las excesivas

¹ Para el sector empleador, en estos casos sería aplicable la Ley de Jurisdicción Constitucional, núm. 7135 de 11 de octubre de 1989, cuyo art. 32 reconoce el derecho de recurrir en amparo por violación del derecho de petición y de obtener pronta resolución (art. 27 C.Pol.). La citada norma entiende quebrantado el precepto constitucional cuando no habiendo plazo señalado para contestar, transcurren diez días hábiles «desde la fecha en que fue presentada la solicitud en la oficina administrativa, sin perjuicio de que, en la decisión del recurso, se aprecien las razones que se aduzcan para considerar insuficiente ese plazo, atendidas las circunstancias y la índole del asunto» (*ibid.*). Por su parte, para el sector trabajador, sería aplicable además la ley núm. 8220 de 4 de marzo del 2002, que es la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, cuyo art. 7 dispone que cuando se trate «de solicitudes para el otorgamiento de permisos, licencias o autorizaciones, vencido el plazo de resolución otorgado por el ordenamiento jurídico a la Administración, sin que ésta se haya pronunciado, se tendrán por aprobadas».

² CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

restricciones actuales al derecho de los extranjeros de acceder a cargos sindicales», al estimarlas incompatibles con el art. 3 del Convenio núm. 87, si bien no existe inconveniente en que ello suceda una vez pasado cierto período de residencia en el país de acogida³.

3. Garantías de protección

a) *El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales.* Se prohíben las prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical (art. 363 CT)⁴.

b) *Prohibición de despido: el fuero sindical.* Los colectivos que gozan de fuero sindical son los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato (art. 367.a CT), los dirigentes sindicales (arts. 367.b CT), los candidatos a miembros de junta directiva (art. 367.c CT) y los «representantes libremente elegidos por sus trabajadores», cuando no exista un sindicato en la empresa (art. 367.d CT). Esta protección se encuentra sujeta a dos regímenes: uno de carácter particular y otro de carácter general. El particular está sujeto a límites cuantitativos y temporales, que pueden ser mejorados por la vía de la autonomía colectiva. En cuanto a los límites cuantitativos, excepción hecha de los candidatos, al fijar en 20 el máximo de trabajadores protegidos durante el proceso de constitución del sindicato (art. 367.a CT); o en un máximo de 4 los representantes sindicales protegidos (art. 367.b CT). En cuanto a los límites temporales, porque la protección perdura por un período no mayor de 4 meses a partir de la notificación a la autoridad administrativa, durante el proceso de constitución (art. 367.a CT); mientras que en el caso de los representantes sindicales, se mantiene hasta por 6 meses después de vencido el mandato (art. 367.b CT); y en el de los candidatos, por 3 meses a partir de la comunicación de su candidatura a la autoridad administrativa (art. 367.c CT). El régimen general, por su parte, cubre a todos los trabajadores, sin necesidad de ocupar un cargo sindical y sin sujeción a ninguna clase de límites, como lo ha señalado el mismo legislador (art. 363 CT) y la propia Sala Constitucional⁵. En tales circunstancias, el régimen general prevalece sobre el particular.

Previo al despido, no se exige la autorización previa de la autoridad administrativa y como lo ha advertido la CEACR, también se hace necesario la modificación de la legislación⁶ para que «los procesos laborales relativos a cuestiones de discriminación antisindical se agilicen y sean tramitados prontamente y que se garantice la ejecución de las sentencias judiciales, a través de medios eficaces»⁷.

³ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1993 y 2003.

⁴ La CEACR se ha mostrado satisfecha de que los arts. 30 y 74 de la ley de protección al trabajador, del 26 de febrero del 2000, permitan a las organizaciones sindicales crear operadoras para que administren los fondos de capitalización laboral y los fondos de pensiones (Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003), tal y como lo había recomendado con anterioridad (*ibíd.*: 1993).

⁵ Sala Constitucional, voto núm. 5000-93.

⁶ El Gobierno suministró una copia del proyecto de ley que presentó a la Asamblea Legislativa, por el que se crea el art. 367 bis.

⁷ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2002 y 1999.

B. Negociación colectiva voluntaria

1. *El deber de negociar*

Solicitada la negociación por parte del Sindicato que reúna al menos el 34 por ciento de trabajadores afiliados (art. 56 CT), el empleador está obligado a iniciar el proceso negociador y en el supuesto de que se niegue a hacerlo o no se alcance un acuerdo, los trabajadores pueden acudir al procedimiento judicial de solución de conflictos de carácter económico-social (art. 56.d CT), e incluso ejercer el derecho de huelga (art. 378 CT).

2. *El contenido de la negociación*

De igual forma, conforme a las decisiones adoptadas por la Sala Constitucional, se han declarado inconstitucionales determinadas cláusulas convencionales, atendiendo especialmente criterios de legalidad, proporcionalidad, racionalidad e igualdad, invocando privilegios irrazonables y desproporcionados que se otorgan en ciertos casos con fondos públicos⁸. Mientras tanto, para la CEACR, «Sólo por defectos de forma o por incumplimiento de los mínimos legales podrían anularse la cláusulas convencionales», por lo que «el voto en cuestión puede tener efectos muy perjudiciales en el grado de confianza de la negociación colectiva como medio de resolución de conflictos y dar lugar a una desvalorización de la autonomía de las partes y del instrumento de la convención colectiva misma», de allí que expresara su esperanza de que «en el futuro las autoridades tendrán en cuenta el principio mencionado y que no volverán a anular cláusulas de convenciones colectivas en función de criterios de mera proporcionalidad y racionalidad»⁹.

3. *Sanciones por incumplimiento.*

En caso de incumplimiento del acuerdo logrado por parte del empleador, las organizaciones sindicales pueden, además de interponer las acciones judiciales ordinarias solicitando se cumpla con lo acordado, pedir la imposición de multas y el cobro de los daños y perjuicios ocasionados (arts. 60 y 608 CT).

C. Derecho de huelga

1. *Requisitos para una huelga legal*

De los requisitos genéricos exigidos por el legislador para la legalidad de la huelga (art. 373 CT), destaca el número mínimo de trabajadores que se requiere apoyen el movimiento, que es del 60 por ciento (*ibíd.*) de los trabajadores que laboran en la empresa. Respecto de este tema, ha manifestado la CEACR que si se estima adecuado prever la exigencia de que las acciones de la huelga deban ser votadas por los trabajadores, se «deberá asegurar que sólo se tomen en consideración los votos emitidos, y que el quórum o la mayoría necesaria se fije a un nivel razonable»¹⁰.

2. *Las particularidades de las huelgas en servicios públicos*

Luego de que la Sala Constitucional declaró inconstitucional la prohibición del ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos descritos en los incisos *a)*, *b)* y *e)*

⁸ Sala Constitucional, voto núm. 7730-2000, de 30 de agosto de 2000.

⁹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2002.

¹⁰ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2001.

del art. 376¹¹, persiste esa prohibición únicamente en los servicios esenciales, que se enumeran de forma restrictiva y que se relacionan con la salud o la economía pública (art. 376.d CT); aunque también se incluyen allí, los servicios de transporte (art. 376.c CT), lo que para la CEACR es incompatible «con el derecho de las organizaciones de trabajadores de ejercer libremente sus actividades y formular su programa de acción, tal y como se consagra en el art. 3 del Convenio»¹².

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

1. Igualdad de remuneración

El art. 57 C.Pol. contempla la regla de la igualdad de remuneración en idénticas condiciones de eficiencia.

2. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación

Se encuentra prohibida toda discriminación «determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión pública, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación» (art. 1, ley núm. 2694 de 22 de noviembre de 1960, que es la ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo). Como consecuencia de lo anterior, cualquier nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que sea contrario a esa prohibición, «será anulable»; los procedimientos de reclutamiento o selección de personal, «carecerán de eficacia»; y quienes incurran en estos actos, tanto empleados públicos como trabajadores, serán sancionados «con suspensión del cargo durante ocho días, y con despido en caso de reincidencia» (arts. 3 y 4 *ibíd.*). Muy recientemente, y sin que con ello se haya dejado sin efecto la anterior normativa, se ha agregado un Título XI al CT, mediante la ley núm. 8107 de 18 de julio del 2001¹³, que prohíbe toda discriminación, especialmente por edad, al tratar de obtener un empleo (arts. 621 y 622) y además, cualquier discriminación en las condiciones de trabajo, por razones de edad, etnia, género o religión (art. 618) e incluso relacionado con la cesación del contrato de trabajo (art. 624).

a) Con motivo del género. Se prohíbe expresamente cualquier clase de discriminación por el género (art. 618 CT y 2 de la ley de promoción de la igualdad real de la mujer). Adicionalmente, la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, núm. 7476 de 3 de febrero de 1995, reafirma la obligación del Estado costarricense a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para

¹¹ Sentencia de la Sala Constitucional, voto núm. 1317-98 de 27 de febrero de 1998. La CEACR había ya recomendado en este sentido, que «toda prohibición o limitación de la huelga debería limitarse a los tres casos siguientes: la huelga en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población; la huelga de los funcionarios que actúen como órganos del poder público; y la huelga en caso de crisis nacional aguda» (Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1993).

¹² CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

¹³ Mediante directriz de 15 de septiembre de 2003, se enumeran sin que ello constituya una lista taxativa de las situaciones específicas que se consideran discriminatorias (art. 2).

eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo (art. 1), especialmente de aquellas conductas sexuales que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, en el desempeño y cumplimiento laboral o el estado general de bienestar personal (art. 23).

b) Con motivo de la nacionalidad. No podrá discriminarse por la nacionalidad respecto del salario y cualesquiera otras ventajas y condiciones de trabajo (art. 68 C.Pol.)¹⁴. En este sentido, con el decreto ejecutivo núm. 27457-G-RE de diciembre de 1998, el Gobierno pone en marcha a partir de febrero de 1999, medidas orientadas a la regularización migratoria de los extranjeros, lo que facilitará su contratación.

c) Con motivo de la etnia. Se prohíbe toda discriminación por razones de etnia, en el desempeño del trabajo, especialmente jornada laboral y remuneración, así como respecto del despido mismo (arts. 618 a 620 y 624 CT).

d) Con motivo del VIH/SIDA. Mediante ley núm. 7771, de 29 de abril de 1998, se aprobó la ley general sobre el VIH/SIDA. Se prohíbe todo acto estigmatizador o segregador en perjuicio de los portadores del VIH/SIDA, de sus parientes y allegados (art. 4), incluyendo cualquier clase de discriminación laboral como solicitar dictámenes o certificaciones médicas a los trabajadores «sobre la portación del VIH», para obtener o conservar un puesto de trabajo (art. 10). El empleado, además, «no estará obligado a informar a su patrono ni compañeros de trabajo acerca de su estado de infección por el VIH» y cuando sea necesario, el patrono deberá guardar la debida confidencialidad y, en su caso, procurar el cambio en las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de las funciones, previo criterio médico (*ibíd.*).

e) Con motivo de discapacidad. De acuerdo con la ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ley núm. 7600 de 2 de mayo de 1996, es discriminatorio emplear en la selección de personal «mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes», y exigir requisitos adicionales a los establecidos, o bien, no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo (art. 24). De igual forma, es deber del patrono, proporcionar las facilidades necesarias para su capacitación y superación en el empleo (art. 27).

3. *Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez*

La mujer que se encuentre en estado de gravidez y hasta el vencimiento del período de lactancia no puede ser despedida, salvo por justa causa previamente establecida por el Ministerio de Trabajo (art. 94 bis CT). A tal efecto, existen procedimientos judiciales que garantizan que el despido solo opere por causas justificadas y asimismo, la reinstalación inmediata, si el despido fuese discriminatorio (art. 94 bis CT).

Abolición efectiva del trabajo infantil

1. *El respeto a una educación mínima*

Se prohíbe el trabajo de los menores de edad que participen de un proceso de educación mínima u obligatoria, hasta el ciclo de enseñanza general básica, que es gratuita (arts. 78 C.Pol. y 78 CNA). Además, los menores tienen el derecho de contar con

¹⁴ Por voto de la Sala Constitucional núm. 616-99 de las 10 horas del 29 de enero de 1999 se declaró inconstitucional el art. 13 CT, que prohibía a todo patrono emplear en su empresa «de cualquier clase que ésta sea, menos de un 90 por ciento de trabajadores costarricenses».

facilidades que le permitan la asistencia a los centros educativos, mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales (arts. 87 y 89 CNA), así como de participar en sistemas de capacitación por «aprendizaje» (art. 67 C.Pol. y 1 de la ley de aprendizaje).

2. *El respeto al desarrollo normal físico-psíquico*

Como parte de la protección especial del menor (art. 71 C.Pol.), se prohíbe que ejecute actividades consideradas como insalubres y peligrosas (arts. 94 CNA, 4 y 5 del decreto ejecutivo núm. 29220-MTSS de 30 de octubre de 2000 que es el Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes); aunque la determinación exacta de este tipo de trabajos, en consulta con los actores sociales, sigue siendo solicitada por la CEACR¹⁵.

3. *Edad mínima de admisión al empleo*

La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años (arts. 78, 85, 86 y 92 CNA), aunque en este sentido, la CEACR ha solicitado se reitere, expresamente la derogatoria del art. 47 CT, que todavía sigue indicando una edad diferente¹⁶. Por el contrario, una edad más alta de admisión al empleo, como la de 18 años, rige para ciertas actividades consideradas como insalubres o peligrosas (art. 94 CNA).

4. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral del menor de edad es de 6 horas diarias y 36 semanales (art. 95 CNA). Se prohíbe la jornada nocturna, así como la extraordinaria (*ibíd.*)

5. *Reforzamiento de los mecanismos de vigilancia y control*

Mediante directriz ministerial, núm. 1 de 13 de marzo de 2001, se dispuso que para la atención de la problemática del trabajo infantil en las comunidades, debería designarse un inspector de trabajo en cada una de las oficinas regionales de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, quienes con las Juntas de Niñez y Adolescencia, los comités tutelares de cada comunidad y los organismos no gubernamentales, establezcan acciones tendientes a la eliminación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente, dentro del marco de las políticas públicas que viene impulsando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por otra parte, como complemento de lo anterior, las autoridades de los centros educativos costarricenses están obligadas a informar, a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cualquier situación irregular en las condiciones laborales de los educandos (art. 87 CNA).

¹⁵ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 138: 1999 y 2001. Para el Gobierno, sin embargo, en concordancia con lo que dispone el Convenio núm. 138 de la OIT y los arts. 83 y 94 CNA, «previo proceso de consulta del cual fueron partícipes las diferentes organizaciones de la sociedad (empleadores y trabajadores, organizaciones no gubernamentales), se elaboró un documento denominado *Condiciones y Actividades Laborales Peligrosas e Insalubres para el Adolescente*, que fue la base para la emisión del decreto núm. 29220-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 10 de enero de 2001, relativo al *Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes* (Vid. Memoria del año 2003).

¹⁶ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 138: 2001.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

De acuerdo con el C.Pen. corresponde al Instituto de Criminología, previo estudio de los caracteres psicológicos, psiquiátricos y sociales del interno, «autorizar al condenado que haya cumplido por lo menos la mitad de la condena, o al indiciado, para que descuente o abone la multa o la pena de prisión que le reste por cumplir o que se le llegue a imponer, mediante el trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada» (art. 55). En tal caso, el interno «gozará de los beneficios que el Estado y sus instituciones otorguen a los trabajadores, aunque no existirá relación laboral entre el empleador y el empleado interno» (*ibíd.*).

El Salvador

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

A. Derecho de sindicación

1. Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa

a) No discriminación. La Constitución reconoce el derecho de los patronos y trabajadores privados, «de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas» (art. 47). La Constitución también incluye disposiciones con objeto de tutelar la libertad de sindicación en sentido negativo, esto es el derecho de no afiliarse o de desafiliarse; por consiguiente, prohíbe toda «cláusula de exclusión» en el contrato colectivo (art. 47); esta disposición también figura en el Código de Trabajo (art. 277), el que, en general, también prohíbe cualquier conducta orientada a ese mismo fin (arts. 205.a y 229.ch).

b) Requisitos para la inscripción. Presentada la solicitud de inscripción, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la ley. Si se observaran deficiencias formales o contravenciones a las leyes, «las puntualizará por escrito a los interesados», y «si hubiese transcurrido un plazo de 30 días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que éste hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley y éste adquirirá la personalidad jurídica» (art. 219 CT).

2. Autonomía organizativa

a) Aspectos administrativos y financieros. El Código de Trabajo dispone que las juntas directivas generales de los sindicatos están obligadas a «poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, las mismas informaciones y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros en oportunidad de las asambleas ordinarias» (art. 226.7).

b) Elección de sus representantes. La Constitución (art. 47), lo mismo que el Código de Trabajo (art. 225) exige que los miembros de las directivas sindicales sean salvadoreños por nacimiento. Se debe, no obstante, recordar, que a tenor del art. 90 de la Constitución también son *salvadoreños por nacimiento: 3.º Los originarios de los demás*

Estados que constituyeron la República Federal de Centro América, que teniendo domicilio en El Salvador, manifiesten ante las autoridades competentes su voluntad de ser salvadoreños, sin que se requiera la renuncia a su nacionalidad de origen.

3. Garantías de protección

a) El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales. La prohibición de prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical se deriva del propio principio general de no discriminación en el empleo y ocupación (arts. 30.4, 30.5 y 205.c CT). Son prácticas laborales prohibidas en forma expresa por el CT, la presencia como miembro de una junta directiva del empleado de confianza o representante patronal (art. 225.5 CT), el traslado o desmejora de las condiciones de trabajo o la suspensión disciplinaria (arts. 47 C.Rep. y 248 CT) y el retener de forma maliciosa o negligente, parcial o totalmente, las cuotas sindicales (art. 252 CT). El art. 251 CT por su parte, tipifica como infracción la conducta del empleador que «perturbe el derecho a la existencia del sindicato», mientras que por su parte, el Código Penal tipifica los delitos relativos a los derechos laborales y de asociación, a la sazón, la retención de cuotas laborales (art. 245), la coacción respecto del ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga (art. 247) y los obstáculos a la libre contratación (art. 248).

b) Prohibición de despido: el fuero sindical. El llamado *fuero sindical* protege tanto a los dirigentes sindicales (arts. 47 C.Rep. y 248 CT), como a los candidatos a miembro de la junta directiva de un sindicato (art. 248.b), los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato (art. 248.a), y los fundadores (art. 214). Esta protección se encuentra sujeta, a algunos límites cuantitativos y temporales, que pueden ser mejorados por la vía de la autonomía colectiva. En concreto, la protección del CT ampara a todos los trabajadores que participen en el proceso de constitución del sindicato (art. 248.a) y hasta un número máximo de 35 de los miembros fundadores (art. 214); a todos los representantes sindicales electos (art. 248) y hasta 2 candidatos por cada cargo establecido (art. 248.b). La protección se extiende en el proceso de constitución a partir de la notificación a la autoridad administrativa y hasta por un período no mayor de 60 días (art. 248.a) y para los fundadores a partir de la fecha de presentación del acta a la autoridad competente y hasta 60 días después de la inscripción del sindicato (art. 214); en el caso de los representantes sindicales, se mantiene hasta por 1 año después de vencido el mandato (arts. 47 C.Rep. y 249 CT); y respecto de los candidatos, desde un mes antes de la elección y hasta una semana después de ella (art. 248.b).

Se requiere la autorización previa de la autoridad competente antes de realizar el despido de un trabajador con fuero sindical (arts. 47 C.Rep. y 214 y 248 CT).

B. Negociación colectiva voluntaria

1. El deber de negociar

Solicitada la negociación, por parte del sindicato constituido que reúna al menos el 51 por ciento de trabajadores afiliados (art. 271 CT), el empleador está obligado a iniciar el proceso negociador — que transcurre en sede de la administración, si bien en la primera fase o de trato directo no requiere de la presencia de un funcionario — y en el supuesto de que se niegue a hacerlo o no se alcance un acuerdo, los trabajadores pueden acudir al procedimiento administrativo de solución de conflictos de carácter económico o de intereses (arts. 480, 487 y 489 CT), en cuyo ámbito se encuentran facultados para ejercer el derecho de huelga (art. 528.1 CT).

2. Sanciones por incumplimiento

En caso de incumplimiento por parte del empleador del acuerdo logrado, además de las acciones judiciales ordinarias solicitando se cumpla con lo acordado, puede ser objeto de la imposición de multas y el cobro de los daños y perjuicios ocasionados (arts. 286 y 476 CT).

C. Derecho de huelga

1. Requisitos para calificar como legal la huelga

De los requisitos genéricos exigidos por el legislador (arts. 527 a 529, 534 y 553 CT), destaca el número mínimo de trabajadores que se requiere apoyen el movimiento de huelga, que es al menos del 30 por ciento (art. 529 CT) de los trabajadores que laboran en la empresa. Vale la pena mencionar que el Código de Trabajo (art. 535) prohíbe al empleador contratar nuevos trabajadores durante la huelga, con objeto de sustituir a los huelguistas. Otra disposición digna de interés es el artículo 551 del Código de Trabajo, en virtud del cual la huelga se presume legal, mientras no hubiese sido declarado lo contrario, a petición de parte, por la autoridad judicial (art. 546).

2. Las particularidades de las huelgas en servicios públicos

Conforme con la Constitución Política se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales (art. 221 C.Rep.), y la ley establece como causal de despido el hecho de declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo (arts. 53.i y 54.a decreto-ley núm. 507 de 24 de noviembre de 1961, ley de servicio civil).

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

En El Salvador, el empleador que discrimine por motivos de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, y no reestablezca la situación de igualdad, una vez requerido a hacerlo, reparando además los daños económicos causados, incurre en el delito de discriminación laboral, sancionado con una pena de prisión de 6 meses a 2 años (art. 246 del Código Penal).

1. Igualdad de remuneración

La Constitución (art. 38.1) contempla la regla de la igualdad de remuneración en idénticas circunstancias, siempre que el trabajo sea igual. A su vez el Código de Trabajo dispone que *los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa* (art. 123).

2. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación

Se prohíbe al empleador «establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador» (art. 30.12 CT). Por su parte el CP prevé pena de prisión para quien produzca grave discriminación por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y no

restablecimiento de la situación de igualdad, una vez requerido a ello, y repararse los daños económicos causados.

a) Con motivo de género. El CP (art. 165) prevé pena de prisión para quien realice conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, y el acoso sexual a un menor de 12 años. El acoso sexual es sancionado, además, con multa, cuando se realizare al amparo de una superioridad originada por cualquier relación.

b) Con motivo del VIH/SIDA. La ley de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana VIH/SIDA (decreto legislativo núm. 588 de 24 de octubre de 2001), garantiza el derecho de «toda persona viviendo con VIH/SIDA», de acceder a un puesto de trabajo que no conlleve contactos de riesgo y a no ser despedida de su trabajo o desmejorada en su remuneración, prestaciones o condiciones laborales con motivo de su enfermedad (art. 5.a); así como, prohíbe al empleador exigir a un trabajador la prueba de VIH/SIDA como condición para acceder a un empleo (art. 16).

c) Con motivo de discapacidad. Las personas con discapacidad tienen el derecho a ser protegidos contra toda discriminación (art. 2.1 del decreto núm. 888 de 2 de mayo de 2000, ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad), especialmente, «a obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad» (art. 2.5 *ibíd.*). Además, todo patrono privado, el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas y las municipalidades, están obligados a contratar «como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tengan a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate» (art. 24). A tal efecto, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la coordinación, promoción y seguimiento del cumplimiento de los programas de inserción laboral y de contratación de personas con discapacidad (art. 45 decreto núm. 99 de 28 de noviembre de 2000, Reglamento de la ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad) y la creación de los programas de incentivos a las empresas (art. 46 *ibíd.*).

3. *Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez*

El «despido de hecho o el despido con juicio previo» de la mujer embarazada y hasta que concluya su descanso post parto, «no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado» (art. 113 CT).

Abolición efectiva del trabajo infantil

1. *El respeto a una educación mínima*

Se prohíbe el trabajo de los menores de edad que sigan sometidos a la enseñanza básica obligatoria, que es gratuita (arts. 38.10 y 56 C.Rep. y 114 CT y 376 C.Fam.). Aunque no se indica en forma expresa que los menores tengan el derecho de contar con facilidades que les permitan la asistencia a los centros educativos, mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales, el Código de Trabajo (art. 114.b) autoriza el trabajo de los menores a partir de los 12 años, a condición de que se trate de trabajos ligeros y que éstos no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, ni sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Además se encuentra previsto su derecho de participar en sistemas de capacitación por «aprendizaje» (art. 105 y 114 CT y 380 C.Fam.).

2. *El respeto al desarrollo normal físico-psíquico*

La Constitución prohíbe el trabajo del menor en actividades consideradas como insalubres o peligrosas (art. 38.10), que el legislador ha enumerado (arts. 106 a 108 CT); y además, los menores de 18 años no podrán ser admitidos al empleo «sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados» (art. 117 CT).

3. *Edad mínima de admisión al empleo*

Los menores de 14 años, «y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo»; sin embargo, «podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria» (art. 38.10 C.Rep.; 114 CT y 377 C.Fam.). Una edad más alta de admisión al empleo, como la de 18 años, rige para ciertas actividades consideradas como insalubres o peligrosas (art. 38.10 C.Rep. y 105 CT).

4. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral del menor de edad es de 6 horas diarias y 34 semanales (arts. 38.10 C.Rep. y 116 CT). Se prohíbe la jornada nocturna (*ibíd.*), pero sin embargo, el legislador admite hasta un máximo de 2 horas extraordinarias diarias (art. 116 CT), sin que puedan realizar labores «que requieran grandes esfuerzos físicos» (*ibíd.*).

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

De acuerdo con la C.Rep. (art. 9), nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados en la ley. Por su parte, el CP (art. 153) sanciona a quien mediante violencia obligue a otro a realizar, tolerar u omitir alguna acción y prevé mayor pena si con ello se tiene por objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental. A su vez el CT (art. 13), dispone que *Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la ley. Asimismo, No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.* Las excepciones a esta regla se inspiran en el art. 2.2 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que ha sido ratificado por El Salvador.

El trabajo en prisión es voluntario. La ley dispone que el trabajo penitenciario no deberá ser de carácter aflictivo y se procurará, en lo posible, la identificación de las características del trabajo con el trabajo en libertad. Además, todos los derechos previstos en la legislación laboral serán aplicables en los centros penitenciarios, mientras no contraríen las disposiciones de la ley penitenciaria (art. 105 L.Pen).

Guatemala

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

A. Derecho de sindicación

1. *Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa*

a) No discriminación. La Constitución Política (art. 102.q) y el Código de Trabajo reconocen el derecho de sindicación de los trabajadores sin discriminación alguna (art. 206). Dicho Código dispone, además, de normas dirigidas a tutelar la libertad de sindicación en sentido negativo, esto es el derecho de no afiliarse o de desafiliarse y, por consiguiente, califica de «inválida» la cláusula «por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados» (art. 53.c) y, en general, cualquier conducta orientada a ese mismo fin (art. 62.c).

b) Requisitos para la inscripción. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los documentos presentados a efectos de la inscripción se ajustan a los requisitos previstos y si se estimara que no se ajustan, los interesados pueden oponer el recurso de revocatoria (art. 218.d CT).

2. *Autonomía organizativa*

a) Aspectos administrativos y financieros. Actualmente, la vigilancia de las organizaciones sindicales, especialmente de sus finanzas, corresponde a los mismos afiliados (arts. 221.j y 234 CT).

b) Elección de sus representantes. Tanto la Constitución como el Código de Trabajo prohíben que los extranjeros ocupen cargos de dirección en la organización sindical (art. 102.q C.Pol., 220.d y 223.b CT). El Código de Trabajo también exige que el dirigente sindical sea trabajador de la empresa (arts. 220.d y 223.b CT). Estas limitaciones han sido materia de observaciones por parte de la CEACR¹⁷.

3. *Garantías de protección*

a) El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales. La prohibición de prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical se deriva del propio principio general de no discriminación en el empleo y ocupación, y su regulación en esa forma tan genérica, se hace en el propio texto constitucional (art. 102.q), lo que también recuerda el legislador (arts. 62.c y 209 CT).

b) Prohibición de despido: el fuero sindical. Los colectivos que gozan de fuero sindical son los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato (art. 209 CT), los dirigentes sindicales (art. 223.d CT) y los miembros del Comité *ad hoc* (art. 380 CT). Esta protección no se encuentra sujeta a límites cuantitativos, aunque sí temporales, que pueden ser mejorados por la vía de la autonomía colectiva; de este modo, durante el proceso de constitución, la extiende a 60 días después de inscrito el sindicato (art. 209 CT), para los representantes sindicales, se mantiene hasta por 1 año después de vencido el

¹⁷ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

mandato (art. 223.d CT) y para los miembros del Comité *ad hoc*, a partir de que den aviso de su constitución a la Inspección General de Trabajo (arts. 209 y 380 CT).

Para ejecutar el despido se exige la autorización previa de la autoridad judicial (art. 209 CT). El despido discriminatorio es nulo y da derecho a la reinstalación (arts. 209, 223 y 380 CT), sin que pueda sustituirse por el pago de una indemnización. Sin embargo, ante el incumplimiento de sentencias firmes ordenando el reintegro en sus puestos de trabajo de los trabajadores despedidos por razones sindicales¹⁸, la CEACR espera que como resultado del debate tripartito que anuncia el Gobierno sobre el tema, próximamente se adoptarán medidas para que esas resoluciones judiciales «puedan ser ejecutadas de manera rápida y efectiva y se prevean sanciones eficaces en caso de incumplimiento de dichas órdenes»¹⁹.

B. Negociación colectiva voluntaria

1. *El deber de negociar*

Solicitada la negociación por parte del Sindicato que reúna más de la cuarta parte de trabajadores afiliados (art. 51 CT), el empleador está obligado a iniciar el proceso negociador y en el supuesto de que se niegue a hacerlo o no se alcance un acuerdo, los trabajadores pueden acudir al procedimiento judicial de solución de conflictos de carácter económico-social (art. 51 CT), en cuyo ámbito se encuentran facultados para ejercer el derecho de huelga (arts. 242, 386 y 406 CT).

2. *Sanciones por incumplimiento*

En caso de incumplimiento por parte del empleador del acuerdo logrado, además de las acciones judiciales ordinarias solicitando se cumpla con lo acordado, puede ser objeto de la imposición de multas y el cobro de los daños y perjuicios ocasionados (arts. 386 y 406 CT)²⁰.

C. Derecho de huelga

1. *Requisitos para calificar como legal la huelga*

De los requisitos genéricos exigidos por el legislador (art. 241 CT), aunque el número mínimo de trabajadores que apoyen el movimiento de huelga se redujo a la mitad más uno de los trabajadores que laboran en la empresa, sigue siendo un tema pendiente para la CEACR, «que en la votación de la huelga sólo deberían tomarse en consideración, para calcular la mayoría, los votos emitidos y que el quórum debería fijarse a un nivel razonable»²¹.

¹⁸ El Gobierno suministró una copia del proyecto de ley que presentó para reformas el proceso laboral ordinario previsto en el CT, y cumplir con las observaciones realizadas por la CEACR. Las reformas propuestas se orientan al fortalecimiento de los principios de intermediación del juez y concentración procesal, a facilitar la aprobación de providencias cautelares, a reducir las oportunidades de interponer nulidades y a fijar un plazo máximo para la realización de la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

¹⁹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 98: 2003.

²⁰ Conforme al art. 269 CT reformado por el decreto núm. 18-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo recuperó la potestad sancionatoria que le estaba desconocida.

²¹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

2. *Las huelgas de solidaridad*

Si se trata de una huelga de solidaridad intersindical, la prohibición existente para los trabajadores del Estado (art. 4 decreto núm. 71-86, modificado por el decreto del Congreso de la República núm. 35-96) no fue derogada expresamente con la reforma del art. 243 CT, y aunque para el Gobierno si fue dejada sin efecto de forma implícita, la CEACR ha insistido sobre la importancia de que ello se explicita en la legislación²².

3. *Las particularidades de las huelgas en servicios públicos*

Se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales que se relacionan con la vida, la salud y la seguridad de las personas (art. 243 CT). En cuanto a los servicios de transporte público y servicios relacionados con los combustibles, la prohibición existente (art. 4 decreto núm. 71-86, modificado por el decreto del Congreso de la República núm. 35-96) no fue derogada expresamente con la reforma del art. 243 CT, y aunque para el Gobierno si fue dejada sin efecto de forma implícita, la CEACR ha insistido sobre la importancia de que tal situación se determine de manera explícita en la legislación²³.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

1. *Igualdad de remuneración*

El art. 102.c de la Constitución y el artículo 89 del Código de Trabajo contemplan la regla de la igualdad de remuneración en igualdad de condiciones (incluyendo puesto), eficiencia y antigüedad. Con relación a estas disposiciones la CEACR observó que «no incluyen la noción de trabajo de «igual valor», ni permiten comparar trabajos efectuados para distintos empleadores»²⁴.

2. *Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación*

El art. 151.a del Código de Trabajo prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. Igualmente, el art. 137 bis CT, adicionado por el art. 9 del decreto núm. 64-92, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica.

a) Con motivo del género. El Código de Trabajo prohíbe expresamente cualquier clase de discriminación por el género (art. 151).

b) Con motivo de la nacionalidad. La Constitución estableció como principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar

²² *Ibíd.*

²³ *Ibíd.*

²⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 100: 2003.

menor salario que un extranjero o estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones (art. 102.n).

c) Con motivo de la etnia. Mediante acuerdo gubernativo núm. 459-2002 de 28 de noviembre de 2002, se fija el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas²⁵; mientras que el decreto del Congreso de la República núm. 18-2001 de 14 de mayo de 2001, elimina la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempos de cosecha.

d) Con motivo del VIH/SIDA. El decreto del Congreso de la República núm. 27-2000, que es la ley general para el combate del virus de inmunodeficiencia humana — VIH — y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida — SIDA — y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA, prohíbe la discriminación de «las personas que viven con VIH/SIDA» (art. 37), como sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo (arts. 22 y 42), para obtener un puesto laboral (art. 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (art. 43), o para conservar un empleo (arts. 20 y 43). De modo que por este motivo no puede rescindirse el contrato o darse por extinguido (arts. 22, 42 y 43).

e) Con motivo de discapacidad. Se consideran como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: «el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo» (art. 35 del decreto núm. 135-96 del 28 de noviembre de 1996, ley de atención a las personas con discapacidad). También, la persona con discapacidad tiene el derecho «a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo» (art. 40 *ibíd.*) y a que su trabajo sea adecuado «especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales» (art. 41 *ibíd.*).

3. *Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez*

La mujer que se encuentre en estado de gravidez y hasta 10 meses después del descanso post parto, no puede ser despedida sin justa causa (arts. 151.b y 153 CT). A tal efecto, existen procedimientos judiciales que garantizan que el despido solo opere por causas justificadas y asimismo, la reinstalación inmediata, si el despido fuese discriminatorio (art. 151.c CT).

Abolición efectiva del trabajo infantil

1. *El respeto a una educación mínima*

Se prohíbe el trabajo de los menores de edad que participen o sigan sometidos a un proceso de educación mínima u obligatoria, hasta el ciclo de enseñanza general básica, que es además gratuita (arts. 74 C.Pol. y 38 LPINA (decreto núm. 27-2003)). Además, el propio constituyente obliga a los propietarios de empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales, establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores (art. 77 C.Pol.). Aunque no se exige que los menores puedan contar con facilidades que le permitan la asistencia a los centros

²⁵ Conforme al criterio del sector empresarial, el salario mínimo no se fija tomando como referencia criterios de pertenencia a una determinada etnia, puesto que el acuerdo gubernativo que se cita es de aplicación general.

educativos, mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales, sí se reconoce su derecho de participar en sistemas de capacitación por «aprendizaje» (art. 170 CT) y se prohíbe el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela (art. 72.d LPINA).

2. *El respeto al desarrollo normal físico-psíquico*

La C.Pol. prohíbe el trabajo del menor incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral y su salud mental (arts. 50 y 102.l). Las condiciones laborales deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela (art. 63 LPINA). En este sentido, el legislador prohíbe que ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social (arts. 72 LPINA y 201 CT)²⁶.

3. *Edad mínima de admisión al empleo*

La edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (arts. 102.l C.Pol. y 66 LPINA), salvo casos excepcionales que cuenten con la aprobación de las autoridades administrativas (art. 150 CT). Una edad más alta de admisión al empleo, como la de 18 años (art. 148 CT), rige para ciertas actividades consideradas como insalubres o peligrosas.

4. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de dieciocho años es de un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales y si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales (arts. 116 y 149 CT). Se prohíbe la jornada nocturna (art. 148.c CT), así como la extraordinaria (*ibíd.*).

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La CEACR²⁷ ha señalado al Gobierno que ciertas disposiciones del Código Penal no son compatibles con los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT, pues en virtud del art. 47 se pueden imponer penas de prisión que acarreen la obligación de trabajar, tanto como castigo por la expresión de opiniones políticas determinadas (art. 396), como medida de disciplina del trabajo (art. 419) o por participación en una huelga (arts. 390.2 y 430).

²⁶ El Gobierno suministró una copia del proyecto de ley que presentó al Congreso, que no sólo define las actividades insalubres y peligrosas «en armonía» con el Convenio núm. 182 de la OIT, sino también, reconoce a la Inspección de Trabajo la competencia para imponer sanciones en caso de infracción.

²⁷ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 105: 2002.

Honduras

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

A. Derecho de sindicación

1. *Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa*

a) No discriminación. El CT excluye del derecho de sindicación a los trabajadores de «explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez trabajadores» (art. 2.1), lo que en opinión de la CECAR contradice lo dispuesto en el art. 2 del Convenio núm. 87 OIT que «establece el derecho de todos los trabajadores a crear organizaciones libres e independientes»²⁸. Además, la necesidad de contar con un número de 30 trabajadores para constituir un sindicato (art. 475 CT), ha sido objeto de comentarios por la CEACR quien estima que ese número, «no favorece la constitución de sindicatos en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas»²⁹. Paralelamente, el CT dispone de normas dirigidas a tutelar la libertad de sindicación en sentido negativo, esto es, el derecho de no afiliarse o de desafilarse y, por consiguiente, se califica como «ilícita» la cláusula «en virtud de la cual se excluye al trabajador que deja de formar parte de un sindicato» (art. 474) y, en general, cualquier conducta orientada a ese mismo fin (art. 98.6).

b) Requisitos para la inscripción. Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social reconocerá la personería jurídica, «salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución de la República, a las leyes o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de este Código» (art. 483 CT). Contra la resolución que indique los errores o deficiencias de la solicitud, puede interponerse recurso de reconsideración (art. 484 CT).

2. *Autonomía organizativa*

a) Aspectos administrativos y financieros. Es obligación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social llevar a cabo, por medio de la Inspección General del Trabajo, la «más estricta vigilancia» sobre los sindicatos, con el «exclusivo propósito» de comprobar si éstos funcionan dentro del marco legal; de modo que éstos deberán permitir la «inspección y vigilancia» de las autoridades de trabajo y deberán suministrarles los informes que con ese objeto les sean solicitados (art. 465 CT).

b) Elección de sus representantes. A tenor del Código de Trabajo, se prohíbe que los extranjeros ocupen cargos de dirección en la organización sindical; también se exige el requisito de que sea trabajador de la actividad económica, profesional u oficio característico del sindicato (arts. 510.c y 541.c CT). Estas disposiciones han sido objetadas por la CEACR, que las ha juzgado incompatibles con el art. 3 del Convenio núm. 87, en virtud del cual se debe garantizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan elegir libremente a sus dirigentes³⁰.

²⁸ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ *Ibíd.*

3. *Garantías de protección*

a) *El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales.* La prohibición de prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical se deriva del propio principio general de no discriminación en el empleo y ocupación (arts. 10 y 469 CT). Son prácticas laborales normalmente prohibidas en forma expresa por el CT, entre otras, las siguientes que tengan por origen la actividad sindical: las «listas negras» o «índices» (art. 96.6), la discriminación salarial (art. 367), y la movilidad funcional previa o posterior a la constitución del sindicato (art. 517).

b) *Prohibición de despido: el fuero sindical.* Los colectivos que gozan de fuero sindical son los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato (art. 517 CT) y los dirigentes sindicales (art. 516 CT). Esta protección se encuentra sujeta, con alguna excepción, a limitaciones cuantitativas y temporales, que pueden ser flexibilizadas por la vía de la autonomía colectiva. En cuanto a las primeras, los trabajadores protegidos durante el proceso de constitución del sindicato son todos aquellos incluidos en la notificación a la Dirección General del Trabajo o a la Procuraduría del Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato (art. 517 CT); en tanto que el número de representantes sindicales protegidos no se limita (art. 516 CT). En cuanto a las segundas, mientras que la protección perdurará durante todo el proceso de constitución (art. 517 CT), en el caso de los representantes sindicales, se mantiene sólo hasta por 6 meses después de vencido el mandato (art. 516 CT).

Frente al acto de despido, no existe ni en la sede administrativa ni en la judicial, un procedimiento especial para su revisión, por lo que se seguirá con arreglo del procedimiento administrativo común sin perjuicio de que el trabajador recurra del acto en sede de la jurisdicción contenciosa administrativa o incluso laboral (art. 134 C.Pol.), según que se alegue un vicio formal del acto, o bien se tratase de discutir la causal de terminación o si se denunciase una violación de la normativa laboral. De cualquier manera, en caso de incumplimiento de la orden de reintegro declarada por la autoridad judicial³¹, puede ordenarse el apremio del empleador (art. 113 CT).

B. *Negociación colectiva voluntaria*

1. *El deber de negociar*

Solicitada la negociación, por parte del sindicato constituido (art. 54 CT), el empleador está obligado a iniciar el proceso negociador y en el supuesto de que se niegue a hacerlo o no se alcance un acuerdo, los trabajadores pueden acudir al procedimiento administrativo de solución de conflictos de carácter económico-social (art. 797.2 CT), en cuyo ámbito se encuentran facultados para ejercer el derecho de huelga (arts. 551.2 y 553.b CT).

2. *Sanciones por incumplimiento*

En caso de incumplimiento por parte del empleador del acuerdo logrado, los trabajadores pueden, mediante las acciones judiciales ordinarias, solicitar que aquél cumpla con lo acordado. Además, el empleador puede ser objeto de la imposición de multas por parte de la autoridad administrativa y el cobro de los daños y perjuicios ocasionados por decisión de la autoridad judicial (arts. 65 a 66 y 82 a 84 CT).

³¹ Según los representantes gubernamentales de los arts. 617.h, 620 y 625 CT se deduce que también por la autoridad administrativa puede declarar el apremio del empleador en caso de que se incumpla la orden de reintegro del trabajador.

C. Derecho de huelga

Las federaciones y confederaciones no tienen reconocida titularidad respecto del derecho de huelga (art. 537 CT), lo que ha provocado que la CEACR recuerde que tales disposiciones son contrarias a los arts. 3, 5 y 6 del Convenio núm. 87 de la OIT, pues estas organizaciones «tienen el derecho de organizar sus actividades y el de formular su programa de acción»³².

1. *Requisitos para calificar como legal la huelga*

De los requisitos genéricos exigidos por el legislador (art. 550 CT), destaca el número mínimo de trabajadores que se requiere apoyen el movimiento de huelga, que es de 67 por ciento (art. 553.c CT) de los trabajadores que laboran en la empresa. Este porcentaje, es a su vez, la mayoría necesaria para declarar la huelga en la asamblea del sindicato de base (arts. 495 y 563 CT). La CEACR ha recordado, en este último caso, que las restricciones que se establezcan no deben imposibilitar el ejercicio del derecho y que una mayoría simple de votantes calculada, sobre los trabajadores presentes en la asamblea, «debería bastar para poder declarar una huelga»³³. Además, el requisito de votación secreta exigida (art. 563 CT) ha justificado por parte de la CEACR la observación de que ello debe corresponder en todo caso a la potestad estatutaria del Sindicato.

2. *Las particularidades de las huelgas en servicios públicos*

El legislador restringe el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos que él mismo enumera (arts. 554 y 555 CT). No obstante, varias observaciones a este respecto ha realizado la CEACR para quien son contrarias al Convenio núm. 87 de la OIT las siguientes disposiciones legales³⁴: la facultad del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de poner fin a un litigio en los servicios de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo (art. 555.2 CT), la exigencia de una autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión o paro del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado (art. 558 CT) y el sometimiento a arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (2 años), de los conflictos colectivos en servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término (arts. 554.2, 554.7, 820 y 826 CT). Respecto del art. 558 CT, ha indicado con mayor amplitud la CEACR, que «esta disposición es objetable en la medida en que se aplica a ciertos servicios, como los transportes o los relacionados con el petróleo, que no son esenciales en el sentido estricto del término, a saber, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población»³⁵. Por otra parte, se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en las actividades realizadas dentro de una zona industrial de procesamiento para exportaciones, al ser consideradas como servicio público y además porque cualquier conflicto laboral «deberá ser solucionado conforme a los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo en lo que se refiere a los servicios públicos, para evitar cualquier interrupción en la producción de las empresas, que interfiera en los compromisos de exportación de sus productos» (art. 23 del decreto núm. 3787 de 7 de abril de 1987, ley constitutiva de las zonas industriales de procesamiento para exportaciones – ZIP).

³² CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

³³ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1989 y 2003.

³⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

³⁵ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1989.

La Ley del Servicio Civil no reconoce el derecho de huelga a los servidores públicos (art. 38), por lo que suelen manifestarse mediante asambleas informativas, que de ordinario implican también el cese temporal de labores.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

1. Igualdad de remuneración

El art. 128.3 C.Pol. y 367 CT contemplan la regla de la igualdad de remuneración en idénticas condiciones de puesto, jornada, eficiencia y tiempo de servicio.

2. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación

Durante la etapa de contratación, además, existen reglas que prohíben aquellas prácticas que lleguen a restringir las posibilidades de colocación de los trabajadores, como sería la elaboración de «listas negras o índices» (art. 96.6 CT).

a) Con motivo del género. Con ocasión de la aprobación del decreto núm. 34-2000 de 11 de abril, que es la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, no sólo no se admite en términos generales la discriminación por género, sino que se prohíbe como requisito previo de contratación el solicitar la prueba de embarazo (art. 46), y cualquier acto discriminatorio en materia de remuneración (art. 44), selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, formación, educación y capacitación (art. 49). Además, se prevé el tipo delictivo del hostigamiento sexual aunque únicamente en situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga (art. 147 A C.Pen.)

b) Con motivo del VIH/SIDA. El decreto núm. 147-99, que es la Ley Especial sobre VIH/SIDA, dispone que el trabajador no está obligado a informar sobre su condición serológica al empleador, siempre y cuando ello no implique riesgo de contagio para otras personas (art. 54). Con motivo de su enfermedad, el empleador no podrá degradar o disminuir su salario (art. 53), ni negar o restringir la atención médica necesaria (*ibíd.*), ni menos aún, llegar a despedir al trabajador «por su condición de infectada por VIH o enfermo de SIDA» (art. 52). Queda a salvo que el trabajador solicite libremente retirarse en momentos en que la enfermedad se revele como terminal, en cuyo caso suele negociarse el pago de la indemnización prevista por extinción del contrato (art. 379 CT).

c) Con motivo de discapacidad. En el caso de los minusválidos, ellos tienen el derecho a no ser discriminados en materia de salario, jornadas, premios o estímulo, vacaciones y cualquier otra (art. 4 del decreto núm. 17-91 de 5 de marzo de 1991).

3. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación para la mujer en estado de gravidez

La mujer que se encuentre en estado de gravidez y hasta 3 meses después del parto, no puede ser despedida sin justa causa (arts. 128.11 C.Pol., 124 y 144 CT). A tal efecto, existen procedimientos judiciales que garantizan que el despido sólo opere por causas justificadas y asimismo, la reinstalación inmediata, si el despido fuese discriminatorio (arts. 124, 144 a 145 CT). Si optase por la indemnización el pago será de 60 días de salario, 10 semanas de descanso pre y post parto o lo que le falte por disfrutar y las prestaciones legales correspondientes por despido — preaviso y auxilio de cesantía — (arts. 116, 120, 135 y 144 CT).

Abolición efectiva del trabajo infantil

1. El respeto a una educación mínima

Se prohíbe el trabajo de los menores de edad que participen o sigan sometidos a un proceso de educación mínima u obligatoria, hasta el ciclo de enseñanza general básica que es, además, gratuita (arts. 124, 128.7 y 171 C.Pol. y 32 CT). Los menores tienen el derecho de contar con facilidades que le permitan la asistencia a los centros educativos, mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales (art. 118 CNA), incluido el derecho de participar en programas de formación profesional (arts. 129 CT, 38 y 47 del Acuerdo Ejecutivo núm. STSS-211-01 de 10 de octubre de 2001, que es el Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras).

2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

La C.Pol. prohíbe el trabajo del menor que pueda afectar su salud o impedir su desarrollo físico o mental (art. 124 C.Pol.). En este sentido, el legislador prohíbe que ejecute actividades consideradas como insalubres y peligrosas (arts. 395 CT, 122 y 123 CNA, 8 y 9 del Acuerdo Ejecutivo ya citado).

3. Edad mínima de admisión al empleo

La edad mínima de admisión al empleo es de 16 años (art. 128.7 C.Pol.), si bien el CNA autoriza el trabajo de menores por debajo de esa edad, a partir de los 14 años (art. 120 CNA y 6 del Acuerdo Ejecutivo ya citado), siempre y cuando sigan sometidos a la enseñanza. En actividades consideradas como insalubres o peligrosas, la edad mínima se mantiene en 16 años (art. 128 CT) y se exige la de 18 años en labores de pesca submarina (art. 10.a del Acuerdo Ejecutivo núm. STSS-116-01 de 30 de mayo de 2001, que es el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Pesca Submarina) o en la contratación de la prestación de servicios en el exterior (art. 44 CT reformado por el decreto núm. 32-2003 de 31 de marzo de 2003).

4. Jornada de trabajo

La jornada laboral del menor de edad es de 6 horas diarias y 30 semanales (arts. 128.7 C.Pol. y 32 CT), y si se trata de menores cuya edad se encuentra entre 14 y 16 años, la jornada se reduce a 4 horas diarias y 20 a la semana (art. 125 CNA). No obstante, en el Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras, se menciona que no deberán exceder de ese límite diario (art. 7 del Acuerdo Ejecutivo ya citado). Se prohíbe la jornada extraordinaria (arts. 129 CT y 7 del Acuerdo Ejecutivo ya citado) y en cuanto a la jornada nocturna, los mayores de 16 años podrán ser autorizados para trabajar hasta las 8 de la noche, «siempre que con ello no se afecte su asistencia regular a un centro docente ni se cause perjuicio a su salud física y moral» (art. 7.c del Acuerdo Ejecutivo ya citado).

5. Reforzamiento de los mecanismos de vigilancia y control

El Ministerio del Trabajo cuenta con una Inspectoría del Trabajo Infantil, dependiente de la Inspectoría General de Trabajo, a quien le corresponde garantizar el respeto de los derechos de este colectivo (arts. 50 y 51 del Acuerdo Ejecutivo ya citado).

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

De conformidad con la Ley de Rehabilitación del Delincuente el trabajo en prisión puede ser obligatorio para el condenado y voluntario para el procesado (art. 52 del decreto núm. 173-84 de 15 de octubre de 1984).

Nicaragua

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

A. Derecho de sindicación

La Constitución de Nicaragua se refiere a la libertad sindical en los siguientes términos (art. 87): En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical. Al desarrollo de este tema está consagrado el Título IX del Código de Trabajo, el que sin embargo no incluye a los empleados públicos. Con respecto a éstos conviene recordar que el art. 43.8 de la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, ley núm. 70 de marzo de 1990, contempla el derecho de sindicación, huelga y negociación colectiva de los funcionarios públicos; sin embargo, esta Ley se encuentra formalmente suspendida hasta tanto no se adopte un reglamento de aplicación. Aunque para el Gobierno, tal situación no ha impedido el libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los funcionarios públicos, la CEACR ha solicitado al Gobierno que reconozca en la práctica y en la legislación el derecho de los funcionarios públicos de constituir organizaciones para defender y promover sus intereses³⁶.

1. *Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa*

a) No discriminación. Paralelamente, el CT dispone de normas dirigidas a tutelar la libertad de sindicación en sentido negativo, esto es el derecho de no afiliarse o de desafiliarse y, por consiguiente, se califica como «ilícita» la «cláusula de exclusión» contenida en un convenio colectivo, «entendiéndose por tal la privación del trabajo al que no forma o deja de formar parte de un sindicato» (art. 208.b).

b) Requisitos para la inscripción. El registro podrá negarse únicamente: «a) si los objetos y fines que persigue el sindicato no se ajustan a lo consignado en el presente Código; b) si el sindicato no se constituye con el número de miembros determinado en el artículo 206 de este Código [CT]; c) si se demostrase falsificación de firmas o que las personas registradas como afiliados no existen». Si la Dirección de Asociaciones Sindicales denegare la inscripción de la entidad sindical, los interesados podrán apelar ante el Inspector General del Trabajo y de esta resolución podrá recurrirse de amparo (art. 213 CT).

2. *Autonomía organizativa*

a) Aspectos administrativos y financieros. La vigilancia de los aspectos administrativos y financieros del Sindicato, es competencia de los propios afiliados (arts. 209.c y 215.h CT).

b) Elección de sus representantes. A diferencia del art. 212.e CT, el art. 21 del decreto núm. 55-97, que es el Reglamento de Asociaciones Sindicales, limita el acceso de los

³⁶ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

extranjeros a las funciones sindicales³⁷. Como ya se ha visto, esta regla es bastante frecuente en Centroamérica, y como también se ha visto, ha sido observada por la CEACR³⁸.

c) *Permanencia en la organización.* El art. 32 del decreto núm. 55-97, que es el Reglamento de Asociaciones Sindicales, enumera los motivos por los que un trabajador se considera que ha dejado de ser miembro de un sindicato³⁹, lo que para la CEACR no debería ser dejado a la discreción de la autoridad pública⁴⁰, pues ello resulta una potestad estatutaria del Sindicato.

3. Garantías de protección

a) *El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales.* La prohibición de prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical, se deriva del propio principio general de no discriminación en el empleo y ocupación (Principios fundamentales XII y XIII CT).

Son prácticas laborales normalmente prohibidas en forma expresa por el CT, entre otras, las siguientes: las «listas discriminatorias» (art. 17.b); las prácticas de restricción o exclusión de las posibilidades de colocación (*ibíd.*); impedir el acceso a los lugares de trabajo de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados (art. 17.n); la negativa a suministrar la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales, que sean atendidos por los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados (*ibíd.*); y la movilidad funcional previa o posterior a la constitución del sindicato (art. 232).

b) *Prohibición de despido: el fuero sindical.* Los colectivos que gozan de fuero sindical son los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato (art. 233 CT), y los dirigentes sindicales (arts. 231 y 234 CT). Esta protección se encuentra sujeta, con alguna excepción, a límites cuantitativos y temporales, que pueden ser mejorados por la vía de la autonomía colectiva. En cuanto a los primeros, al fijar en 20 el máximo de trabajadores protegidos durante el proceso de constitución del sindicato (art. 233 CT); o en 13 los representantes sindicales protegidos, divididos en 9 directivos sindicales y 4 miembros de seccionales o comités sindicales (art. 234 CT). En cuanto a los segundos, porque la protección perdura por un período no mayor de 90 días a partir de la notificación a la autoridad administrativa, durante todo el proceso de constitución (art. 233 CT); mientras que en el caso de los representantes sindicales, se mantiene únicamente durante el mandato (art. 234 CT). Se exige la autorización previa de la autoridad administrativa antes de realizar el despido de un trabajador con fuero sindical y, además, se dispone de un proceso judicial sumario que revisa estos mismos casos (art. 46 CT). Si el empleador no cumple con la resolución judicial que ordena el reintegro, al trabajador se le cancelará, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma (*ibíd.*).

³⁷ El Gobierno suministró una copia del proyecto de ley que actualmente se encuentra en la Presidencia de la República y que deja sin efecto el art. 21 del Reglamento de Asociaciones Sindicales.

³⁸ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

³⁹ El proyecto de ley antes mencionado deja sin efecto el art. 32 del Reglamento de Asociaciones Sindicales.

⁴⁰ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 1999.

B. Negociación colectiva voluntaria

1. *El deber de negociar*

Solicitada la negociación por parte del Sindicato constituido, el empleador está obligado a iniciar el proceso negociador y en el supuesto de que se niegue a hacerlo o no se alcance un acuerdo, los trabajadores podrán acudir al procedimiento administrativo de solución de conflictos de carácter económico-social (art. 238 CT), en cuyo ámbito se encuentran facultados para ejercer el derecho de huelga (arts. 244.b y 388 CT).

2. *Sanciones por incumplimiento*

En caso de incumplimiento por parte del empleador del acuerdo logrado, además de las acciones judiciales ordinarias solicitando se cumpla con lo acordado, puede ser objeto de la imposición de multas y el cobro de los daños y perjuicios ocasionados (art. 382 CT), e incluso, hasta de la intervención judicial de la empresa (art. 400 CT).

C. Derecho de huelga

Las federaciones y confederaciones no tienen reconocida titularidad respecto del derecho de huelga⁴¹ (art. 53 decreto núm. 55-97, Reglamento de Asociaciones Sindicales) sino que deben únicamente tener por objetivo brindar asesoría y apoyo moral o económico a los trabajadores afectados. Esto ha provocado que la CEACR recuerde que tales disposiciones son contrarias a los arts. 3, 5 y 6 del Convenio núm. 87 de la OIT, pues estas organizaciones «tienen el derecho de organizar sus actividades y el de formular su programa de acción»⁴².

1. *Requisitos para calificar como legal la huelga*

De los requisitos genéricos exigidos por el legislador para la legalidad de la huelga (art. 244 CT), destaca el número mínimo de trabajadores que se requiere apoyen el movimiento, que es de la mayoría de los trabajadores (art. 244 CT) que laboran en la empresa.

2. *Las particularidades de las huelgas en servicios públicos*

Se prohíbe su ejercicio en ciertos servicios esenciales, que se enlistan de forma restrictiva y que se relacionan con la vida, la salud y la seguridad de las personas (art. 247 CT). Disponen los arts. 389 y 390 CT, por su parte, el arbitraje obligatorio cuando hayan transcurrido 30 días desde la declaración de huelga; lo que conforme a la CEACR, debería ser imperativo para las partes sólo en el caso de que todas ellas lo hayan aceptado y sólo será de cumplimiento obligatorio, si la huelga se ha declarado en un servicio esencial *strictu sensu*, o bien, en el contexto de una crisis nacional aguda⁴³.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

1. *Igualdad de remuneración*

El art. 82.1 C.Pol. contempla la regla de la igualdad de remuneración en idénticas condiciones. Además, hay disposiciones que expresamente indican que el salario de las

⁴¹ El Gobierno suministró una copia del proyecto de ley que actualmente se encuentra en la Presidencia de la República y que deja sin efecto el art. 53 del Reglamento de Asociaciones Sindicales.

⁴² CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

⁴³ CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87: 2003.

mujeres estará ajeno a las consideraciones subjetivas de sexo y que en su lugar, «estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe» (art. 138 CT).

2. *Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación*

Durante la etapa de contratación, además, existen reglas que prohíben aquellas prácticas que lleguen a restringir las posibilidades de colocación de los trabajadores, como sería la elaboración de «listas discriminatorias» (art. 17.b CT). Incluso, se constituye en una causal para denegar la autorización de funcionamiento de las agencias privadas de empleo, o para la cancelación temporal o definitiva de la autorización concedida, por parte de la Dirección de Empleo del Ministerio del Trabajo, utilizar criterios discriminatorios en la colocación de personal, por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social (art. 11.d Resolución del Ministerio del Trabajo, del 21 de octubre de 1997, relativa a la autorización y regulación del funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo). Durante la vigencia del contrato de trabajo, y en lo que respecta a la promoción en el trabajo, sólo se admiten como válidas aquellas diferencias que tengan por origen el tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad de los trabajadores (art. 82.6 C.Pol.).

a) *Con motivo del género.* Se prohíbe expresamente cualquier clase de discriminación por el género (Principio fundamental XI y art. 138 CT). Además, el art. 17.p CT señala como obligación del empleador, velar por la erradicación de las prácticas de «acoso o chantaje sexual»

b) *Con motivo de la nacionalidad.* Existe una prohibición implícita de cualquier clase de discriminación en el empleo u ocupación, con motivo de la nacionalidad (Principio fundamental XIII CT).

c) *Con motivo de la etnia.* Su prohibición se deriva implícitamente de las disposiciones generales sobre no discriminación (art. 27 C.Pol. y 17.b CT).

d) *Con motivo del VIH/SIDA.* La ley núm. 238, que es la «Ley de Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el SIDA», dispone que en la prevención y control del VIH/SIDA se debe garantizar la no discriminación (art. 3), que «las personas que viven con VIH tienen derecho al trabajo» y que «la infección por VIH» no puede considerarse como impedimento para contratar, ni como causal para la terminación de la relación laboral (art. 22).

e) *Con motivo de discapacidad*⁴⁴. Su prohibición se deriva de las disposiciones generales sobre no discriminación (art. 27 C.Pol. y 17.b CT).

3. *Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez*

La mujer que se encuentre en estado de embarazo y hasta el vencimiento del período de post parto (art. 144 CT y 1 resolución del Ministerio de Trabajo de 23 de enero de 1998, relativa al trabajo en zonas francas), no puede ser despedida, salvo por justa causa previamente establecida por el Ministerio de Trabajo (art. 144 CT). Además, en el caso específico de las empresas instaladas en zonas francas, existen disposiciones concretas que exigen su compromiso de asegurar a sus trabajadoras idénticas condiciones de empleo sin discriminación por causa de embarazo (art. 1 resolución ya citada).

⁴⁴ El CT contiene un capítulo específico dedicada al trabajo de los discapacitados, Cap. XII, arts. 198 a 201.

Abolición efectiva del trabajo infantil

1. El respeto a una educación mínima

Se prohíbe el trabajo de los menores de edad que pueda interrumpir la continuación de su proceso educativo (art. 75.c CNA). Aunque no se encuentra previsto que los menores tengan el derecho de contar con facilidades que le permitan la asistencia a los centros educativos, mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales, sí tienen derecho de participar en sistemas de capacitación por «aprendizaje» (art. 134.i CT).

2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

Se prohíbe el trabajo del menor que pueda perjudicar su condición de persona en desarrollo o la continuación de su proceso educativo (art. 75 CNA). En este sentido, el legislador prohíbe que ejecute actividades consideradas como insalubres y peligrosas (art. 74 CNA y 78 resolución ministerial de 28 de julio de 2000, sobre higiene industrial en los lugares de trabajo).

3. Edad mínima de admisión al empleo

La edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (art. 73 CNA). Por el contrario, una edad más alta de admisión al empleo, como la de 16 años, rige para actividades relacionadas con el trabajo en el mar (art. 3 resolución interministerial de 21 de enero de 1998); o como la de 18 años, rige para ciertas actividades consideradas como insalubres o peligrosas (art. 74 CNA).

4. Jornada de trabajo

La jornada laboral del menor de edad no podrá exceder de 6 horas diarias y 30 semanales (art. 134.e CT). Se prohíbe la jornada nocturna (art. 133 CT), así como la extraordinaria (art. 134.e CT).

5. Reforzamiento de los mecanismos de vigilancia y control

El Ministerio del Trabajo cuenta con una Dirección de Inspectoría del Trabajo Infantil, a quien le corresponde garantizar por medio de la actividad precautelar, el respeto de los derechos de este colectivo y en el supuesto de que descubran el quebranto de los derechos de los menores, «disponer las medidas correctivas» (art. 238.2 decreto núm. 71-98 de 30 de octubre de 1998).

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

El trabajo en prisión es voluntario (art. 195 CT).

Anexo I

Resumen normativo

I. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Parte primera. Derecho de sindicación					
1. Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa					
a) No discriminación					
1. Se reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para constituir sindicatos.	Arts. 60 C.Pol. y 339 CT.	Art. 47 C.Rep.: en el sector público, sólo a los trabajadores de las «instituciones oficiales autónomas».	Arts. 102.q C.Pol. y 206, 53.c y 62.c CT.	Arts. 128.14 C.Pol. y 2.1 CT.	Art. 87 C.Pol.
2. Se reconoce el derecho de los trabajadores a decidir libremente si forman parte o se retiran del sindicato.	Arts. 70.c y 363 CT.	Arts. 47 C.Rep. y 205.a, 229.ch y 277 CT.	Arts. 53.c y 62.c CT.	Arts. 98.6 y 474 CT.	Art. 208.b CT.
b) Requisitos para la inscripción					
1. Se establecen los requisitos para la inscripción del sindicato y los recursos que pueden interponerse contra la resolución administrativa.	Art. 344 CT.	Art. 219 CT.	Art. 218.d CT.	Arts. 483 y 484 CT.	Art. 213 CT.
c) Libertad de constitución					
1. Los trabajadores tienen la libertad de constituir en el ámbito que quieran, su sindicato.	Arts. 339 a 343 CT.	Arts. 208 a 216 CT.	Art. 211.b CT.	Art. 472 CT: prohíbe que en un mismo ámbito puedan coexistir dos o más sindicatos de empresa o de base, debiendo «subsistir» el de mayor afiliación.	Arts. 203 a 207 CT.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
2. Autonomía organizativa					
a) Aspectos administrativos y financieros					
1. La vigilancia y control de los aspectos administrativos y especialmente financieros, es competencia exclusiva de los afiliados.	Arts. 345 y 349.b CT: debe enviarse copia de los estados contables a la Administración de Trabajo.	Art. 226.7 CT: debe enviarse a la Administración de Trabajo copia de la información y documentación que suministre a los afiliados.	Arts. 221.j y 234 CT.	Art. 465 CT: es obligación de la Administración de Trabajo, realizar la más «estricta vigilancia» sobre el sindicato, con el exclusivo propósito de comprobar si éstos funcionan dentro del marco legal.	Arts. 209.c y 215.h CT.
b) Elección de sus representantes					
1. No es requisito para ser representante sindical la nacionalidad.	Arts. 60 C.Pol. y 345.e CT: se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección.	Arts. 47 C.Rep. y 225 CT: se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección. Art. 90 C.Rep. excepto a los centroamericanos que se nacionalicen.	Arts.102.q C.Pol., 220.d y 223.b CT: se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección.	Arts. 510.a y 541.a CT: se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección.	Art. 212.e CT: no lo prohíbe. Art. 21 Reglamento de Asociaciones Sindicales: se prohíbe el ingreso de extranjeros.
2. No es requisito para ser representante sindical la condición de trabajador activo de la empresa o pertenecer a la actividad económica de la organización.	Art. 345.e CT.	Art. 225 CT.	Arts. 220.d y 223.b CT: exige la condición de trabajador activo de la empresa en la que se ubica el sindicato.	Arts. 510.c y 541.c CT: exige la condición de trabajador activo de la actividad económica en la que se ubica la organización, para ser electo dirigente de la actividad.	Art. 212.e CT.
3. Garantías de protección					
a) El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales					
1. Se prohíben las prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical.	Art. 363 CT. Arts. 30 y 74 ley de protección al trabajador: autoriza a los sindicatos a administrar fondos de capitalización laboral y fondos de pensiones.	Arts. 30.4, 30.5 y 205.c CT. En concreto: la presencia de empleados de confianza y de representantes patronales en la Junta Directiva (art. 225.5 CT); traslado o desmejora de las condiciones de trabajo o la suspensión disciplinaria (arts. 47 C.Rep. y 248 CT); retención de forma maliciosa o negligente de las cuotas sindicales (arts. 252 CT y 245 C.Pen). Arts. 245, 247, 248 y 251 C.Pen.	Arts. 102.q C.Pol; y 62.c y 209 CT.	Arts. 10 y 469 CT. En concreto: listas negras o índices (art. 96.6 CT); discriminación salarial (art. 367 CT); movilidad funcional injustificada (art. 517).	Principios fundamentales XII y XIII CT. En concreto: listas discriminatorias (art. 17.b CT); no acceso a los lugares de trabajo (art. 17.n CT); negativa a suministrar información pertinente (<i>ibid</i>); movilidad funcional injustificada (art. 232 CT).

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
b) Prohibición de despido: el fuero sindical					
1. Existen garantías que aseguran el libre ejercicio de la actividad sindical sin riesgo a represalias.	Art. 367.a CT: durante la constitución del sindicato; 367.b CT: los dirigentes sindicales; 367.c CT: los candidatos; 367.d CT: los representantes libremente elegidos por los trabajadores.	Arts. 248.a CT: durante la constitución del sindicato; 214 CT: los fundadores; 47 C.Rep. y 248 CT: los dirigentes sindicales; 248.b CT: los candidatos.	Arts. 209 CT: durante la constitución del sindicato; 223.d CT: los dirigentes sindicales; 380 CT: los miembros del Comité <i>ad hoc</i> .	Arts. 517 CT: durante la constitución del sindicato; 516 CT: los dirigentes sindicales.	Arts. 233 CT: durante la constitución del sindicato; 231 y 234 CT: los dirigentes sindicales.
2. La protección que se regula se encuentra normalmente a su vez sujeta a ciertos límites cuantitativos y temporales.	Límites expresos: Art. 367.a CT: máximo 20 durante la constitución del sindicato y por un período no mayor de 4 meses; 367.b CT: máximo 4 dirigentes sindicales hasta por 6 meses más a partir de su cese; 367.c CT: todos los candidatos y hasta por 3 meses; 367.d CT: los representantes libremente elegidos por los trabajadores, hasta por 6 meses después de su cese. Regla general: Art. 363 CT: permite ampliar la protección fuera de los límites expresos siempre que el acto sea discriminatorio.	Límites expresos: Arts. 248.a CT: todos los que participen durante la constitución del sindicato y por un período no mayor de 60 días; 214 CT: un máximo de 35 trabajadores fundadores y hasta 60 días después de la inscripción del sindicato; 47 C.Rep. y 248 y 249 CT: todos los dirigentes sindicales hasta por un año más a partir de su cese; 248.b CT: máximo 2 candidatos por cada cargo y desde un mes antes de la elección y hasta una semana después de ella.	Límites expresos: Arts. 209 CT: todos los que participen durante la constitución del sindicato y hasta 60 días después de inscrito; 223.d CT: todos los dirigentes sindicales hasta por un año más a partir de su cese; 209 y 380 CT: los miembros del Comité <i>ad hoc</i> , a partir de su aviso de constitución a la Inspección General de Trabajo.	Límites expresos: Arts. 517 CT: todos los que participen en la constitución del sindicato y sin plazo de vencimiento; 516 CT: todos los dirigentes sindicales, hasta por 6 meses más a partir de su cese.	Límites expresos: Arts. 233 CT: máximo 20 durante la constitución del sindicato y por un período no mayor de 90 días a partir de la notificación durante el proceso de constitución; 234 CT: máximo 13 dirigentes sindicales, divididos en 9 directivos sindicales y 4 miembros de seccionales o comités sindicales, únicamente por el período del mandato sindical.
3. Se requiere previamente la autorización administrativa de despido y existe un procedimiento judicial sumario.	No se exige la autorización administrativa de despido, ni hay un procedimiento judicial sumario.	Arts. 47 C.Rep. y 214 y 248 CT: autorización administrativa de despido. No hay un procedimiento judicial sumario.	Art. 209 CT: autorización judicial de despido. No hay un procedimiento judicial sumario.	Art. 134.c C.Pol: No se exige la autorización administrativa de despido, ni hay un procedimiento judicial sumario.	Art. 46 CT: autorización administrativa de despido.
4. El trabajador despedido por motivo de su actividad sindical tiene derecho a la reinstalación efectiva.	Art. 363 CT: tiene derecho a la reinstalación efectiva.	Art. 248 CT.	Arts. 209, 223 y 380 CT: tiene derecho a la reinstalación efectiva.	Art. 113 CT: si el empleador no lo reinstala puede ordenarse el apremio.	Art. 46 CT: si el empleador no lo reinstala deberá cancelar, el doble de la indemnización por antigüedad.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Parte segunda. Negociación colectiva					
1. Titularidad del derecho					
1. Se reconoce el derecho de negociación colectiva de los sindicatos.	Arts. 62 C.Pol. y 54 CT, además de los Comités Permanentes de Trabajo (arts. 54 y 504 CT): se excluyen los empleados públicos que tengan una relación estatutaria con la administración.	Arts. 39 C.Rep., 269 y 288 CT: carecen del derecho los empleados públicos que no laboran en instituciones oficiales autónomas.	Arts. 106 C.Pol. y 49 CT, además de los Comités <i>ad hoc</i> .	Arts. 128.15 C.Pol. y 53 CT, además de los grupos de trabajadores asociados transitoriamente.	Arts. 88 C.Pol., 235 y 238 CT.
2. El deber de negociar					
1. El empleador debe negociar.	Art. 56 CT: siempre que el sindicato reúna al menos el 34% de afiliación.	Art. 271 CT: siempre que el sindicato reúna al menos el 51% de afiliación.	Art. 51 CT: siempre que el sindicato reúna más de la cuarta parte de los trabajadores afiliados.	Art. 54 CT: basta que el sindicato se encuentre constituido.	Art. 238 CT: basta que el sindicato se encuentre constituido.
2. Si no existe acuerdo, las partes pueden acudir a un procedimiento judicial o administrativo de solución de conflictos colectivos, en cuyo ámbito pueden ejercer el derecho de huelga.	Arts. 56.d: el procedimiento judicial es únicamente aplicable en el sector público y 378 CT: puede declararse huelga.	Arts. 480, 487 y 489 CT: administrativo; 528.1 CT: puede declararse huelga.	Arts. 51 CT: judicial; 242, 386 y 406 CT: puede declararse huelga.	Arts. 797.2 CT: administrativo; 551.2 y 553.b CT: puede declararse huelga.	Arts. 238 CT: administrativo; 244.b y 388 CT: puede declararse huelga.
3. Sanciones por incumplimiento					
1. Si el empleador incumple el acuerdo logrado, puede ser multado y el sindicato puede solicitar además una indemnización por daños y perjuicios.	Arts. 60 y 608 CT.	Arts. 286 y 476 CT.	Arts. 386 y 406 CT.	Arts. 65-66 y 82-84 CT.	Arts. 382 y 400 CT: hasta la intervención judicial de la empresa.
Parte tercera. Derecho de huelga					
1. Titularidad del derecho					
1. Se reconoce el derecho de huelga.	Art. 61 C.Pol.	Art. 48 C.Rep.	Art. 104 C.Pol.	Arts. 128.13 C.Pol. y 537 CT: las federaciones y confederaciones no tienen reconocida su titularidad respecto del derecho de huelga.	Arts. 83 C.Pol. y 53 Reglamento de Asociaciones Sindicales.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
2. Requisitos para calificar como legal la huelga					
1. Se exigen como requisitos: un fin lícito, agotar el procedimiento de conciliación, ejecución pacífica y el apoyo de un mínimo de trabajadores.	Art. 373 CT: 60% de apoyo.	Arts. 527-529, 534 y 553 CT: 30% de apoyo.	Art. 241 CT: la mitad más uno de apoyo.	Arts. 495, 550, 553.c y 563 CT: 67% de apoyo.	Art. 244 CT: Apoyo de la mayoría de los trabajadores.
3. Las huelgas de solidaridad					
1. Se puede ejecutar la huelga en solidaridad con quienes lícitamente ejercen otra.	No existe regulación.	No existe regulación.	Arts. 4 decreto núm. 71-86: prohibición para los trabajadores del Estado y 390.2 C.Penal: se prohíben y podrían imponerse sanciones penales a los huelguistas.	No existe regulación.	No existe regulación.
4. Las particularidades de las huelgas en servicios públicos					
1. Se limita el ejercicio de la huelga en servicios públicos.	Art. 376 CT: se prohíbe en servicios esenciales relacionadas con la salud o la economía pública y también en transportes.	Art. 221 C.Rep.: se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales. Arts. 53.i y 54.a ley de servicio civil: despido del que se declare en huelga o abandone el empleo.	Art. 243 CT: se prohíbe en servicios esenciales y también de transporte público y servicios relacionados con el combustible.	Arts. 554 y 555 CT: se prohíbe en servicios esenciales y también de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo. Art. 38 ley de servicio civil: no reconoce el derecho de huelga de los servidores públicos.	Art. 247 CT: se prohíbe en servicios esenciales.

II. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
1. El principio de no discriminación: su contenido general					
1. Se reconoce el principio de no discriminación.	Arts. 33 y 56 C.Pol.	Arts. 3 C.Rep. y 246 C.Penal: sancionable penalmente en caso de que no se repare el daño económico causado.	Art. 4 C.Pol.	Art. 60 C.Pol.	Art. 27 C.Pol.
2. El contenido específico de la no discriminación					
a) Igualdad de remuneración					
1. Se reconoce el derecho a un salario igual en idénticas condiciones de trabajo.	Arts. 57 C.Pol. y 167 CT.	Arts. 38.1 y 123 C.Rep.	Arts. 102.c C.Pol. y 89 CT.	Arts. 128.3 C.Pol. y 367 CT.	Arts. 82.1 C.Pol.; 138 CT.
b) Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación					
1. Se prohíben las prácticas discriminatorias que restrinjan o excluyan la colocación de los trabajadores.	Arts. 1, 3 y 4 ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo: anulación de nombramiento, despido, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento; pérdida de eficacia de procedimientos de reclutamiento o selección; y sanción con suspensión del cargo o despido del responsable. Arts. 618, 621, 622 y 624 CT: prohíbe toda discriminación al tratar de obtener un empleo y en las condiciones de trabajo, por razones de edad, etnia, género o religión e incluso relacionado con el cese del contrato de trabajo. Directriz de 15 de septiembre de 2003.	Art. 30.12 CT: la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia en el empleo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Art. 246 CP: prisión para quien produzca grave discriminación por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y no restableciére la situación de igualdad, una vez requerido a ello, y repararse los daños económicos causados.	Art. 151.a CT: prohibición de anunciar ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, salvo las excepciones de ley, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. Art. 137 bis CT: prohíbe la discriminación por la situación económica y la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica.	Art. 96.6 CT: la elaboración de «listas negras o índices».	Arts. 82.6 C.Pol. y 17.b CT: prohíbe la discriminación en la promoción en el trabajo, salvo las que tengan por origen el tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad de los trabajadores. Art. 11.d Resolución del Ministerio del Trabajo, del 21-10-1997: se constituye en una causal para denegar la autorización de funcionamiento o para la cancelación temporal o definitiva de la autorización concedida, el utilizar criterios discriminatorios en la colocación de personal.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
1.b) Con motivo del género					
1. Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo del género.	Art. 618 CT y 2 ley de promoción de la igualdad real de la mujer.	Art. 30.12 CT. Art. 165 CP.	Art. 151 CT.	Ley de igualdad de oportunidades para la mujer: prohíbe como requisito previo de contratación la prueba de embarazo (art. 46), cualquier acto discriminatorio en materia de remuneración (art. 44), selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, formación, educación y capacitación (art. 49).	Principio fundamental XI y art. 138 del CT.
2. Se prohíben las prácticas de acoso sexual en el empleo y ocupación.	Arts. 1 y 23 ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: obliga al Estado a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo.	No existe regulación expresa, aparte del art. 165 CP.	No existe regulación expresa.	Art. 147 A C.Pen.: tipifica el delito de hostigamiento sexual.	Art. 17.p CT: es obligación del empleador velar por la erradicación de las prácticas de acoso o chantaje sexual.
2.b) Con motivo de la nacionalidad					
1. Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de la nacionalidad.	Art. 68 C.Pol.: decreto ejecutivo sobre medidas orientadas a la regularización migratoria de los extranjeros, para facilitar su contratación.	Art. 30.12 CT.	Art. 102.n C.Pol.	Art. 96.6 CT.	Principio fundamental XIII CT.
3.b) Con motivo de la etnia					
1. Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de la etnia.	Arts. 618 a 620 y 624 CT: respecto de la jornada laboral, remuneración y despido.	Art. 30.12 CT.	Acuerdo gubernativo núm. 459-2002 de 28 de noviembre de 2002 fija el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas. Decreto legislativo núm.18-2001 de 14 de mayo de 2001: elimina la restricción para la realización de huelga por parte de los trabajadores campesinos en tiempos de cosecha.	Art. 96.9 CT.	Arts. 27 C.Pol. t 17.b CT.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
----------	------------	-------------	-----------	----------	-----------

4.b) Con motivo de discapacidad

1. Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de discapacidad.	Arts. 24 y 27 ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: prohíbe actos de discriminación, en la selección de personal, capacitación y superación en el empleo.	Arts. 2.1 y 2.5 ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad: no deben ser discriminados en el acceso al empleo o en el despido. Arts. 24 y 25 Reglamento de la ley ya citada (art. 46): por cada 25 trabajadores debe contratarse uno con discapacidad y corresponde a la autoridad administrativa ejecutar los programas de inserción laboral.	Art. 35 ley de atención a las personas con discapacidad: se prohíbe la discriminación en el proceso de selección de personal y tiene el derecho a un salario equitativo y a condiciones de trabajo adecuadas.	Art. 4 decreto núm. 17-91 del 5 de marzo de 1991: no deben ser discriminados en materia de salario, jornadas, premios o estímulo, vacaciones y cualquier otra.	Arts. 27 C.Pol. y 17.b CT.
--	--	--	---	--	----------------------------

5.b) Con motivo del VIH/SIDA

1. Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de ser portador del VIH/SIDA.	Arts. 4 y 10 ley general sobre el VIH/SIDA: prohíbe solicitar dictámenes médicos para obtener o conservar un puesto de trabajo; y reconoce el derecho de solicitar el cambio de condiciones de trabajo.	Arts. 5.a y 16 ley de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana: derecho de acceso al empleo y a no ser discriminado en la remuneración, prestaciones, condiciones de trabajo o despido y prohíbe exigir la prueba de VIH/SIDA como requisito de ingreso.	Arts. 20, 22, 37, 42, 43 ley general para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA: prohíbe la solicitud de prueba médica de ingreso al trabajo, para disfrutar beneficios económicos o conservar el empleo.	Arts. 52-54 decreto núm. 147-99 ley especial sobre VIH/SIDA: prohíbe la discriminación en el salario y en el despido.	Arts. 3 y 22 ley de promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el SIDA: no puede ser impedimento para trabajar ni como causal de despido.
---	---	---	--	---	---

c) Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez

1. Se protege a la mujer en estado de gravidez o que goza de su descanso por maternidad frente a despidos discriminatorios.	Arts. 94 CT y 93 CNA: cubre además hasta el término de la lactancia.	Art. 113 CT: cubre hasta el post-parto.	Arts. 151.b y 153 CT: cubre además el período de lactancia que es de diez meses después del descanso posparto.	Arts. 128.11 C.Pol., 124 y 144 CT: cubre hasta 3 meses después del posparto.	Art. 144 CT: cubre hasta el posparto. Art. 1 Resolución del Ministerio del Trabajo, 23-1-1998: las empresas de zonas francas se comprometen asegurar idénticas condiciones de empleo, sin discriminación por causa de embarazo.
---	--	---	--	--	--

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
2. Existen procedimientos administrativos y/o judiciales que garantizan el despido solo por causa justificada.	Art. 94 bis CT: ambos procedimientos.	No existe norma expresa.	Art. 151.c CT: ambos procedimientos.	Arts. 124,144, 145 CT: procedimiento judicial.	Art. 144 CT: procedimiento administrativo.

III. Abolición efectiva del trabajo infantil

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
1. La erradicación como regla general					
1. Existe un régimen especial para proteger al menor trabajador.	Art. 71 C.Pol.	Art. 38.10 C.Rep.	Art. 102.I C.Pol.	Arts. 124 y 128.7 C.Pol.	Art. 84 C.Pol.
a) El respeto a una educación mínima					
1. Se prohíbe el trabajo de los menores de edad, si ello le impide participar en un proceso de instrucción mínima u obligatoria.	Arts. 78 C.Pol. y 78 CNA.	Arts. 38.10 y 56 C.Rep., 105 y 114 CT y 376 C.Fam.	Art. 74 C.Pol. y art. 38 de LPINA. Art. 77 C.Pol.: es obligación de los propietarios de empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales, establecer y mantener, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores.	Arts. 124, 128.7 y 171 C.Pol. y 32 CT.	Art. 75 CNA.
2. Se conceden facilidades al menor que le permitan su asistencia a los centros educativos, mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales.	Arts. 87 y 89 CNA.	Arts. 38.10 C.Rep. y 106-108 CT.	No hay norma expresa.	Art. 118 CNA.	No hay norma expresa.
3. Se otorga al menor el derecho de que participe en sistemas de aprendizaje.	Arts. 67 C.Pol. y 1 ley de aprendizaje.	Arts. 105 y 114 CT y 380 C.Fam.	Art. 170 CT.	Arts. 129 CT, 38 y 47 Reglamento sobre Trabajo Infantil.	Art. 134.i CT.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
b) El respeto al desarrollo normal físico-psíquico					
1. Se prohíbe el trabajo de los menores de edad, si ello impide su desarrollo normal físico-psíquico.	Art. 71 C.Pol.	Art. 38.10 C.Rep.	Arts. 50 y 102.I C.Pol., 63 y 72 LPINA.	Art. 124 C.Pol.	Art. 75 CNA.
2. Se prohíben las labores de los menores en actividades consideradas como insalubres y peligrosas, que forman parte de las peores formas de trabajo.	Arts. 94 CNA, 4 y 5 Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes.	Arts. 106 a 108 CT. Art. 117 CT: se exige como requisito de admisión al empleo un minucioso examen médico.	Arts. 201 CT y 72.d LPINA.	Arts. 395 CT, 122 y 123 CNA, 8 y 9 Reglamento sobre Trabajo Infantil.	Arts. 78 Resolución Ministerial sobre Higiene Industrial en los lugares de trabajo y 74 CNA.
2. Las condiciones especiales de trabajo					
a) Edad mínima de admisión al empleo					
1. La edad mínima de admisión al empleo es de 14 ó 15 años.	Arts. 78, 85, 86 y 92 CNA: 15 años.	Arts. 38.10 C.Rep., 114 CT y 377 C.Fam.: 14 años y menos de esa edad siempre que sean trabajos ligeros e indispensables para su subsistencia propia o de su familia y no impidan cumplir con la educación mínima y obligatoria.	Arts. 102.I C.Pol., 150 CT y 66 LPINA: 14 años, pero existen excepciones previa autorización administrativa.	Art. 128 C.Pol.: 16 años. Art. 120 CNA y 6 Reglamento sobre Trabajo Infantil: a partir de los 14 años.	Art. 73 CNA: 14 años.
2. La edad mínima de admisión al empleo en actividades consideradas como insalubres o peligrosas es de 16 o 18 años.	Art. 94 CNA: 18 años.	Arts. 38.10 C.Rep. y 105 CT: 18 años.	Art. 148 CT: 18 años.	Art. 128 CT: 16 años. Art. 10.a Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Pesca Submarina: 18 años. Art. 44 CT: 18 años para servicios que deben prestarse en el exterior.	Art. 74 CNA: 18 años. Art. 3 Resolución Interministerial de 21 de enero de 1998: 16 años en actividades relacionadas con el mar.
b) Jornada de trabajo					
1. Los menores de edad tienen derecho a una jornada de trabajo reducida.	Art. 95 CNA: 6 horas diarias y 36 semanales.	Arts. 38.10 C.Rep. y 116 CT: 6 horas diarias y 34 semanales.	Arts. 116 y 149 CT: 7 horas diarias y 42 semanales para los mayores de 14 años; pero menores o iguales a 14 años, 6 horas diarias y 36 semanales.	Arts. 128.7 C.Pol. y 32 CT: 6 horas diarias y 30 semanales. Art. 125 CNA: menores entre 14 y 16 años, 4 horas diarias y 20 semanales. Art. 7 Reglamento sobre Trabajo Infantil.	Arts. 134.e CT: 6 horas diarias y 30 semanales.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
2. Se prohíbe la jornada nocturna.	Art. 95 CNA.	Arts. 38.10 C.Rep. y 116 CT.	Art. 148.c CT.	Art. 129 CT. Art. 7 Reglamento sobre Trabajo Infantil: trabajo hasta las 8 p.m.	Art. 133 CT.
3. Se prohíbe la jornada extraordinaria.	Art. 95 CNA.	Art. 116 CT: admite hasta un máximo de 2 horas extraordinarias diarias.	Art. 148.c CT.	Art. 129 CT. Art. 7 Reglamento sobre Trabajo Infantil.	Art. 134.e CT.

c) Reforzamiento de los mecanismos de vigilancia y control

1. Se han reforzado los mecanismos de vigilancia y control.	Directriz ministerial, núm. 1 de 13 de marzo de 2001: se designa un inspector de trabajo especializado en trabajo infantil, en cada una de las Oficinas Regionales de la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo. Art. 87 CNA: las autoridades de los centros educativos deben informar, a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, cualquier situación irregular en las condiciones laborales de los educandos.	No hay disposición expresa.	No hay disposición expresa.	Arts. 50 y 51 Reglamento sobre Trabajo Infantil: se crea la Inspección de Trabajo Infantil.	Art. 238.2 decreto núm. 71-98 de 30 de octubre de 1998: se crea una Dirección de Inspectoría del Trabajo Infantil.
---	--	-----------------------------	-----------------------------	---	--

IV. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
1. El trabajo libre					
1. Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno.	Art. 56 C.Pol.	Art. 9 C.Rep. Art. 153 CP. Art. 13 CT.	Art. 43 C.Pol.	Art. 127 C.Pol.	Art. 86 C.Pol.

Concepto	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
2. Todo empleador debe abstenerse de incurrir en actos que pudieran significar un maltrato de palabra o de obra o bien, afectar la dignidad y decoro de los trabajadores.	Art. 69.c CT.	Art. 29.5 CT.	Art. 61.c CT.	Art. 95.6 CT.	Art. 17.c CT.
3. El trabajador puede dar por terminado su contrato en cualquier momento.	Arts. 28 y 84 CT.	Art. 54 CT.	Arts. 76 y 83 CT.	Arts. 111.2 y 117 CT.	Arts. 43 y 44 CT.
2. El trabajo en las prisiones					
1. El trabajo penitenciario es voluntario.	Art. 55 C.Pen.	Art. 105 ley pen.: trabajo penitenciario no tendrá carácter aflictivo. En lo posible se identificarán sus características con el trabajo en libertad.	Art. 390.2 CT, 47, 396, 419 y 430 C.Pen.: se trata de trabajo forzoso como medida disciplinaria, por participar en una huelga, o como castigo por la expresión de opiniones políticas determinadas.	Art. 52 decreto núm. 173-84 de 15 de octubre de 1984: el trabajo es obligatorio para el condenado y voluntario para el procesado.	Art. 195 CT.

Anexo II

Comentarios de los Gobiernos ¹

Comentarios del Gobierno de El Salvador

San Salvador, 29 de septiembre de 2003

Doctora
Sally P. Paxton
Directora Ejecutiva de Diálogo Social
Organización Internacional del Trabajo
Ginebra, Suiza

Estimada Doctora Paxton:

Me es grato dirigirme a usted para hacer referencia a la versión preliminar del estudio sobre Principios y derechos fundamentales en el trabajo: evaluación de la legislación laboral de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

Quisiera por este medio felicitar a la Organización Internacional del Trabajo por la labor realizada en la evaluación encomendada, la cual consideramos ha sido abordada de una manera objetiva e imparcial.

Estamos satisfechos con dicha evaluación, ya que ésta viene a confirmar lo que El Salvador siempre ha manifestado, es decir, que como consecuencia de las reformas realizadas en forma tripartita en el año 1994, con la asistencia técnica de la OIT, nuestra legislación recoge los principios y derechos fundamentales internacionalmente reconocidos.

No obstante lo anterior, luego de haber analizado detalladamente el contenido del documento y sus anexos, con los actores sociales que conforman el Consejo Superior del Trabajo, entidad tripartita constituida legalmente en nuestro país para el desarrollo del diálogo social, consideramos que el mismo podría ser enriquecido con las observaciones que a continuación se detallan:

- a) **Parte introductoria (PP. 1, parte final):** en el párrafo final de dicha parte introductoria, consideramos que su redacción podría modificarse de la manera siguiente: «*Costa Rica, Guatemala, Honduras y Nicaragua han ratificado los ocho convenios fundamentales incluidos en la Declaración. Por su parte El Salvador, ha ratificado todos, a excepción de los Convenios núms. 87 y 98.*».
- b) **Primera parte: panorama general (PP. 4 Segundo Inciso):** en dicho inciso se hace mención que a raíz de la aprobación del Código Penal, se superó «buena parte» de las observaciones señaladas por la CEARC, en aplicación al Convenio núm. 105 OIT. Consideramos que con tal reforma se superaron «en su totalidad» dichas observaciones, por lo que debería suprimirse la frase «buena parte». Dicho inciso hace también mención, que dado que El Salvador no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98, no es posible formular consideración alguna sobre la compatibilidad de aquella reforma con dichos Convenios. Esta afirmación se contradice con lo señalado respecto de las reformas del año 1994, que como bien se menciona, están inspiradas en la doctrina de los órganos de control de la OIT en materia sindical y de negociación colectiva y fueron realizadas con la cooperación técnica de expertos de la OIT. Tanto es así, que al momento de efectuar el resumen por países, se denota que en materia de libertad sindical y negociación colectiva, las disposiciones legales nacionales se adecuan a los

¹ En la medida en que los comentarios incluían correcciones técnicas al documento de la Oficina, éstas fueras verificadas y los cambios correspondientes se reflejan en el documento final.

convenios pertinentes. En virtud de lo expuesto, solicitamos que la parte final de dicho inciso sea suprimida en su totalidad.

- c) **El derecho de sindicación (PP. 5):** consideramos que la parte final del inciso primero debe ser eliminada, ya que se sobreentiende que el derecho de sindicación le corresponde tan sólo al sector privado y los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Dicho texto podría ser sustituido por lo que dispone el pie de página 16, en el sentido que «se reconoce de manera general y amplía el derecho de asociación y el derecho de reunión».
- d) **Las particularidades de las huelgas en los servicios públicos (PP. 23):** los artículos 52 y 53 de la ley del servicio civil establecen que los funcionarios y empleados públicos o municipales que pertenezcan a la carrera administrativa «**sólo podrán ser despedidos o destituidos de sus cargos...** por declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo». Esto es muy distinto a la redacción dada en el documento al establecer que: los trabajadores públicos o municipales **serán** despedidos por declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo. Solicitamos que se cambie la palabra serán por podrán ser.
- e) **Discriminación por motivos de discapacidad (PP. 24):** solicitamos se cambie la palabra «minusválidos» por «personas con capacidades especiales».
- f) **Abolición efectiva del trabajo infantil (PP. 25, numeral 1):** el respeto a una educación mínima se encuentra contemplada en nuestra legislación. Si bien es cierto, la redacción del artículo 114, b) no indica en forma «positiva» la existencia de facilidades que permitan el acceso de los menores de edad a los centros educativos, si lo regula en una forma «negativa», es decir «prohíbe» a los empleadores contratar menores para realizar trabajos de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. De tal manera que al momento de establecerse los horarios de trabajo de los menores, éstos deberán tomar en cuenta los horarios escolares a modo que no les afecte a su educación.

Solicitamos pues, que se modifique el párrafo pertinente, a efecto de tomar en cuenta la consideración señalada.

- g) **Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:** en cuanto a este tema, consideramos oportuno enriquecer el contenido del documento con las disposiciones legales que a continuación detallamos:

Artículo 9 de la Constitución de la República: «Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados en la ley».

Artículo 153 del Código Penal: «El que por medio de violencia obligare a otro a realizar, tolerar u omitir alguna acción, será sancionado con prisión de uno a tres años. Cuando la coacción ejercida tuviere por objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental, se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años».

Artículo 105 de la ley penitenciaria: el trabajo penitenciario no deberá ser de carácter afflictivo. Se procurará, en todo lo que sea posible, la identificación de las características del trabajo penitenciario con el trabajo en libertad.

Todos los derechos previstos en la legislación laboral serán aplicables en los centros penitenciarios, mientras no contraríen las normas de la presente ley.

- h) **Anexo: Resumen normativo:** a continuación se detallan algunas disposiciones que convendría incorporar en el mismo:
- *Prohibición de despido: el fuero sindical:* el artículo 47 de la Constitución de la República, específicamente en su inciso cuarto dispone que los miembros de las directivas sindicales durante el período de su elección y mandato, y hasta después de

transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, **no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.**

- *Igualdad de remuneración:* en el anexo no se hace referencia del artículo 123 de la Constitución el cual establece que: «*Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.*».
- *Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación:* en lo que corresponde a las prácticas discriminatorias, sería importante hacer referencia al artículo 246 del Código Penal, el cual establece: «*El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.*».
- *Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación con motivo del género:* el artículo 165 del Código Penal dispone que: «*El que realice conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, que implique tocamiento u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual será sancionado con prisión de seis meses a un año. El acoso sexual realizado en menor de doce años, será sancionado con la pena de seis meses a dos años. Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación se impondrá además una multa de treinta a cincuenta días.*».
- *Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación con motivo de la etnia:* El anexo relaciona el artículo 30.12 de la Constitución de la República, cuando en realidad se refiere al artículo **30.12 del Código de Trabajo.**
- *El Trabajo en las prisiones:* El anexo establece que no hay norma expresa acerca de que el trabajo debe de ser voluntario. El artículo 105 de la ley penitenciaria dispone que: «*El trabajo penitenciario no deberá ser de carácter aflictivo. Se procurará, en todo lo que sea posible, la identificación de las características del trabajo penitenciario con el trabajo en libertad.*».

Confianto en que las observaciones y comentarios realizados sean tomados en consideración para la redacción de la versión final del estudio, no me resta más que reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

Jorge Nieto Menéndez,
Ministro de Trabajo y Previsión Social,
El Salvador.

Comentarios del Gobierno de Guatemala

Sra. Sally P. Paxton
Directora Ejecutiva
Diálogo Social
OIT, Ginebra, Suiza

Estimada señora Paxton:

Con instrucciones del señor Ministro de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, Víctor Moreira Sandoval, le envío algunas observaciones sobre la versión preliminar que usted nos remitiera del documento «Principios y derechos fundamentales en el trabajo: evaluación de la legislación laboral de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua». Tales observaciones se refieren a algunas precisiones sobre Guatemala, tanto en la parte general del documento como en la referente específicamente a nuestro país. Se incluye referencias a convenios de la OIT por tratarse de instrumentos ratificados por Guatemala y que, en consecuencia, forman parte de nuestro derecho interno.

Me permito manifestarle que el documento se compartió, inmediatamente de recibido, con los interlocutores sociales, sin que hayamos recibido observaciones de su parte.

Con un atento saludo,

José Antonio Monzón Juárez,
Viceministro de Trabajo y Previsión Social.

El documento de análisis presenta algunas imprecisiones que a continuación se señalan atendiendo al título que corresponda en el documento referido.

I. Marco general

1. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Marco general)

En cuanto al **derecho de sindicación** se señala: «... reconocen el derecho de los trabajadores a ejercer libremente su derecho de asociación sindical (...G:120.r,...». La referencia a la legislación guatemalteca precisa es: artículo 102 «q» Constitución Política de la República; artículos 1 y 2 del Convenio núm. 87 de la OIT; artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98, y 62 y 209 del Código de Trabajo.

II. Observaciones sobre Guatemala

1. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

La referencia es imprecisa y nuevamente debe citarse con precisión el reconocimiento de la libertad sindical en el sistema de derecho objetivo guatemalteco, siendo: artículo 102 «q» Constitución Política de la República; artículos 1 y 2 del Convenio núm. 87 de la OIT; artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98, y 62 y 209 del Código de Trabajo.

A. Derecho de sindicación. 3. Garantía de protección. a. El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales.

La referencia legal es la Constitución de la República en su artículo 101, imprecisa ya que correspondería citar los artículos: 102 «q» Constitución Política de la República; artículos 1 y 2 del Convenio núm. 87 de la OIT; artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98, y 62 y 209 del Código de Trabajo. Esta nuevamente debe ser la referencia ya que en sentido positivo reconocen el derecho de sindicación; así también de forma negativa al prohibir las prácticas discriminatorias.

1. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

1. Igualdad de remuneración

Debe citarse: artículo 102 «c».

2.b. Con motivo de la nacionalidad

Debe citarse: artículo 102 «n».

2.c. Con motivo de etnia

Debe citarse: Acuerdo Gubernativo 459-2002 de 28 de noviembre de 2002 que fija el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas, el documento hace referencia a un Acuerdo Gubernativo ya derogado.

1. Abolición efectiva del trabajo infantil

1. El respeto a la educación mínima

Debe citarse: artículo 38 de la ley de protección integral de la niñez y adolescencia (Dto. 27-2003). La referencia: «53 CNJ» es imprecisa.

2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

Debe citarse: la referencia de la ley de protección integral de la niñez y adolescencia (Dto.27-2003). La referencia: «53 CNJ» es imprecisa.

3. Edad mínima de admisión al empleo

Debe citarse: artículo 102 «d» de la Constitución de la República y omitirse la referencia: 65 CNJ. Y hacerse la referencia a la ley de protección integral de la niñez y adolescencia (Dto. 27-2003).

Comentarios del Gobierno de Honduras

Sra. Sally P. Paxton
Directora Ejecutiva
Diálogo Social
OIT, Ginebra, Suiza

3 de octubre de 2003

Acuse de recibo del documento «Análisis del reconocimiento de los principios y derechos fundamentales del trabajo en la legislación laboral de Honduras».

Por la presente, esta Secretaría de Estado acusa recibo del documento formulado en base a los correspondientes términos de referencia acordados en su oportunidad.

Copia de la correspondiente versión preliminar del estudio fue enviada a las tres centrales obreras (CGT, CTC y CUTH) así como al Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) que es la única que formula comentarios y que son enviados por este medio.

En términos generales somos del parecer de que el equipo técnico de la OIT encargado del trabajo cumplió con los objetivos que fueron previstos llevar a cabo en el estudio.

Atentamente,

Jorge Ponce Turcios,
Asesor Despacho Ministerial.