

Situación de los derechos laborales en Centroamérica

Las políticas neoliberales han incidido en estos últimos años en la transformación de las condiciones laborales en los países centroamericanos, favoreciendo la protección de las empresas en detrimento de los y las trabajadoras, dado que se antepone los intereses económicos en las relaciones laborales. La dominante política de apertura comercial en general, y la ratificación del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos en especial, han debilitado aun más la posición de las y los trabajadores centroamericanos. Dentro de este modelo económico nocivo, se puede observar cómo en los últimos años se ha presentado una fuerte tendencia a flexibilizar las relaciones laborales a través de tres estrategias: desde las prácticas de las patronales de todos los sectores, que violentan los derechos laborales (flexibilidad de hecho), con las reformas de ley para eliminar o disminuir los derechos que han protegido a trabajadores y trabajadoras (flexibilidad legal), y en los dictámenes de jueces y tribunales, que cada vez más se pronuncian en contra de las personas trabajadoras y en beneficio de la patronal (flexibilidad jurisprudencial).

La Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral, red de más de 70 organizaciones en Centroamérica, ha venido alertando, denunciando y luchando durante los últimos años contra las violaciones a los derechos laborales ocasionados por la Flexibilidad Laboral. Por su parte el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador GMIES, surgió en 1996, y desde entonces realiza monitoreo de las condiciones de trabajo, capacitación, investigación e incidencia en las políticas públicas y privadas del ámbito laboral. Ambas organizaciones han unido sus experiencias y conocimientos acumulados y se presentarán ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en Washington, en una Audiencia Temática Regional para denunciar la situación de deterioro de los derechos laborales en Centroamérica a causa de la implementación de la Flexibilidad laboral, los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras al tratar de reivindicar sus derechos, y por último, la falta de respuestas efectivas por parte de los Estados Centroamericanos para enfrentar esta situación.

A continuación encuentran un resumen del Informe “Situación de los Derechos laborales en Centroamérica” que será presentado en la Audiencia y en cada uno de los países el día 6 de noviembre del 2009.

Afectaciones al desarrollo progresivo de los derechos laborales

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha planteado en sus “Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de Derechos Económicos sociales y culturales” que los Estados están cohibidos de “*adoptar políticas, medidas y sancionar normas jurídicas, que sin una justificación adecuada, empeoren la situación de los derechos de los que gozaba la población*”. De aquí se deduce que los Estados tienen también una obligación de no regresividad en esta materia. Sin embargo, en relación a los derechos laborales los gobiernos centroamericanos han priorizado el fomento de incentivos a la inversión cuyo resultado ha sido la práctica sistemática de flexibilizar las relaciones laborales. Basta con advertir que, aproximadamente, el 32% de la población ocupada en la región trabaja con

Resumen de prensa

Informe Regional sobre la situación de los derechos laborales en Centroamérica

jornadas de 49 horas o más a la semana. Esta cifra sitúa a la región por encima del promedio mundial, que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es del 22% quienes trabajan por encima de 48 horas semanales.

En el caso de las empresas maquiladoras de la región, y en especial en Guatemala, Nicaragua y El Salvador, se exige el cumplimiento de jornadas extraordinarias para las personas trabajadoras. En muchas ocasiones, estas empresas establecen las jornadas en términos de metas de producción, por lo que las personas se ven forzadas a trabajar jornadas entre 12 y 14 horas diarias para alcanzar estas metas. Las sobrejornadas también resultan comunes en el sector de salud de Panamá y el agropecuario en Costa Rica.

Asimismo, en Centroamérica todavía persisten precarias condiciones salariales. El 22% de la población ocupada sufre un desempleo invisible, esto significa que ganan salarios por debajo del mínimo de ley. El país que reporta los peores indicadores es Honduras con un 31.4%, Nicaragua un 29%, El Salvador un 24.9%, Panamá 13.8% y Costa Rica un 12.8%. Lo inexcusable de todo esto es que las instituciones encargadas de hacer cumplir los salarios mínimos no están actuando con la diligencia debida.

Además, en la región se han vuelto cada vez más comunes las formas de contratación flexibilizadas, que impiden que las personas gocen de empleos estables, satisfactorios y con condiciones justas. Por ejemplo, las subcontrataciones y la tercerización son estrategias creadas por las empresas para evadir el cumplimiento de los derechos laborales y facilitan que empresas intermediarias se apropien de una parte del salario correspondiente a las y los trabajadores. Estas contrataciones son muy comunes en el sector agropecuario en Guatemala, Nicaragua, Costa Rica y Guatemala. Además, en el caso costarricense, esto se ha extendido a las empresas nacionales que son propiedad del Estado (Banco Nacional, Universidades Públicas e Instituto Nacional de Seguros), sin que el Estado tome ninguna medida para frenarlo.

Por su parte, los Estados centroamericanos no han tomado medidas efectivas que aseguren la participación de las mujeres en el mundo laboral con condiciones justas y estables. Así, aunque es innegable que en los últimos años, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de la región ha ido en aumento, todavía persisten las diferencias con respecto a los hombres, no sólo en las posibilidades que tienen de acceder al mercado, sino también en la calidad de la inserción. De esta forma, el empleo informal y precario es un fenómeno que afecta más a las mujeres que a los hombres en estos países.

En otro orden, pese a que todos los países centroamericanos tienen en sus ordenamientos jurídicos normas nacionales e internacionales que reconocen expresamente el derecho a todas las personas a la seguridad social, independientemente si se encuentran laborando. Para algunos autores del BID y de la misma OIT, la protección a la seguridad social se ha venido reduciendo en América Latina, por ende en Centroamérica, desde los años noventa. Un hecho que lo comprueba es que, para 2006, solo el 29% de las personas ocupadas de la región gozaban efectivamente de este derecho. Con excepción de Costa Rica, todos los países muestran coberturas menores del 50% de su población.

Al respecto, desafortunadamente, la experiencia revela que en algunos de estos países, se presentan diversas estrategias empresariales para evadir el pago de las cuotas sociales. La primera es la apropiación y retención indebida de las cuotas sociales que aportan las personas trabajadoras; que sucede con especial frecuencia en el sector



Resumen de prensa

Informe Regional sobre la situación de los derechos laborales en Centroamérica

maquila de Guatemala, Honduras y El Salvador. También las empresas tienden a realizar cambios de razón social sin comunicarlo a las personas trabajadoras, con el fin de que no pueda perseguirse su patrimonio para cancelar los montos que adeudan a las personas trabajadoras. Y como tercera estrategia, los procesos de tercerización promueven la inseguridad social, pues no exigen que las empresas contratistas registren sus trabajadoras y trabajadores en los sistemas de seguridad social nacionales.

Afectaciones a la libertad de asociación en materia sindical

Los estados centroamericanos no están cumpliendo con los parámetros establecidos por los órganos del sistema Interamericano de Protección de derechos Humanos en cuanto al derecho de asociación en materia laboral.

En este sentido, desde la Campaña se han detectado diversas acciones empresariales que impiden el derecho a la sindicación. Por ejemplo: la tercerización, pues las personas contratadas mediante esta modalidad no tienen derecho a afiliarse al sindicato de la empresa, ni reciben los beneficios de los contratos colectivos -si existen-; la contratación temporal, ya que se amenaza a las personas de que si se afilian al sindicato, sus contratos no serán renovados; la subcontratación, ya que se presenta incertidumbre respecto a la identidad del empleador, lo que limita considerablemente la posibilidad de formar un sindicato; y los contratos comerciales -en lugar de los laborales- porque se esconde la relación laboral y con ella los derechos asociados, entre éstos el de organización sindical. Otra de las estrategias que la Campaña denuncia es el apoyo de los Estados a la formación o consolidación de sindicatos pro-patronales. Esto es particularmente preocupante en el caso de Panamá.

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

En virtud de todo lo anterior, es posible señalar que en la región centroamericana existen prácticas sistemáticas que vulneran el derecho de asociación en materia sindical.

a Afectaciones a la vida y a la integridad personal

En el pasado, la CIDH catalogó a las y los líderes sindicales como defensoras y defensores de derechos humanos. Igualmente, es importante destacar que la Corte Interamericana ha sostenido que “los Estados tienen el deber de facilitar los medios necesarios para que los defensores de derechos humanos realicen libremente sus actividades; protegerlos cuando son objeto de amenazas para evitar atentados a su vida e integridad personal; abstenerse de imponer obstáculos que dificulten la realización de su labor, e investigar seria y eficazmente las violaciones cometidas en su contra, combatiendo la impunidad”. Pero en Centroamérica los dirigentes sindicales han recibido amenazas, hostigamientos, atentados contra su integridad personal e incluso han sido asesinados, en razón de su actividad sindical. Según los registros de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral, 16 dirigentes sindicales han sido asesinados entre el 2007 y lo que va del 2009.



Al respecto, la situación más álgida en la región se encuentra en Guatemala, en donde, en el año 2007 al menos 5 líderes sindicales fueron asesinados, mientras que para 2008 la cifra aumentó a 11 líderes asesinados; además de un alto número de hostigamientos y actos de intimidación contra líderes y lideresas sindicales. En este mismo sentido, en Panamá también se reportan tres asesinatos de líderes sindicales del sector de la construcción entre el año 2007 y el 2008; y pese a las denuncias ante las autoridades competentes, los procesos judiciales no han avanzado. En el caso panameño, los asesinatos obedecen a una estrategia de intimidación por la lucha de las y los obreros de la construcción por mejorar sus condiciones de trabajo. Así mismo, en Honduras, se reporta el asesinato de dos sindicalistas durante el período del gobierno de facto impuesto después del Golpe de Estado del 28 de junio.

En relación con las afectaciones al derecho a la integridad personal, la Corte Interamericana ha señalado que las amenazas y hostigamientos pueden constituir violaciones del derecho a la integridad personal¹. Al respecto, también la Campaña Regional contra la Flexibilidad laboral tiene registros de que en Guatemala, 16 dirigentes sindicales, de 7 organizaciones distintas han denunciado haber recibido amenazas de muerte tanto por vía telefónica, escrita o verbal directamente. En este mismo país se han presentado 10 denuncias de casos de agresiones físicas y psicológicas. Inclusive, las sedes de 3 organizaciones sindicales: SITRABI, CGTG y SINSG fueron allanadas y sustraídos documentos y equipos de computación. En Honduras la Sede del STIBYS fue agredida este año con una bomba.

En fin, la responsabilidad de los Estados centroamericanos estará comprometida hasta el día que tomen las medidas oportunas necesarias para garantizar efectivamente el derecho a la vida y a la integridad personal de las personas líderes de los movimientos sindicales que, por ahora, son sujetas de actos violatorios por represalias en razón de sus actividades sindicales. Pero, sobre todo, cuando ponga a funcionar diligentemente a sus instituciones responsables del acceso a la justicia en aras de erradicar la impunidad de los nefastos crímenes cometidos en contra de estas personas.

Afectaciones a las garantías judiciales

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

¹ En el caso Mack Chang, el Tribunal declaró la violación del artículo 5 por “el patrón de obstrucciones de las investigaciones [...] el asesinato de un policía investigador, las amenazas y hostigamientos sufridos por algunos de los operadores de justicia, policías y testigos, ante lo cual se vieron forzados a exiliarse. Dichas circunstancias, exacerbadas aún más por el largo tiempo transcurrido sin que se hayan esclarecido los hechos, han provocado en los familiares de la víctima constante angustia, sentimientos de frustración e impotencia y un temor profundo de verse expuestos al mismo patrón de violencia impulsado por el Estado”. Corte IDH, *Caso Myrna Mack Chang*. Sentencia de 25 de noviembre de 2003. Serie C No. 101. Párr. 232

Resumen de prensa

Informe Regional sobre la situación de los derechos laborales en Centroamérica

Los obstáculos de carácter personal más apremiantes para la población de la región centroamericana suelen ser los económicos y los temores por alguna repercusión al activar el sistema de justicia laboral.

Desde la Campaña se ha detectado que existe, en todos los países de la región, temor por parte de las personas trabajadoras a plantear denuncias ante las instancias correspondientes, cuando sus derechos laborales son violentados. Este temor se fundamenta en que muchas personas al plantear la denuncia se exponen a perder sus empleos. Esto ha conllevado a que en la región, las personas tengan que afrontar el hecho de perder su trabajo ante la presentación de una denuncia formal en contra de su patrono. Además, un aspecto que vulnera aún más a estas personas es que en ninguno de los países de la región se cuenta con medidas de protección legales para la persona trabajadora en caso de que plantee una denuncia de este tipo.

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

Una barrera de carácter institucional a destacar es que la justicia laboral en Centroamérica es lenta y retardada. El tiempo que demora el sistema para procesar las peticiones de la población trabajadora es otro factor que hace inaccesible la justicia.

Peticiones

Las organizaciones participantes en la Audiencia, la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral y el GMIES solicitarán a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que:

- exhorte a los Estados a tomar medidas que protejan y garanticen los derechos laborales en la región centroamericana.
- pida a los Estados centroamericanos información sobre los avances en las investigaciones de los procesos penales seguidos por los asesinatos de los sindicalistas en Guatemala, Panamá y Honduras.
- solicite información a los Estados sobre la situación de justicia laboral en la región y que emita un informe al respecto.
- exhorte a los Estados a no promover, apoyar o promulgar ninguna normativa legal que represente regresividad en materia de derechos laborales.
- externe su preocupación sobre la apremiante situación de los derechos laborales que se está viviendo en Centroamérica.

