



Comisionado Nacional de
los Derechos Humanos



Tipología de derechos laborales

(El Salvador, Costa Rica, Guatemala y Honduras)



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



TIPOLOGÍA DE DERECHOS LABORALES

© Pact

Reservados todos los derechos

Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista del Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR de Pact ni de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos.

Equipo productor de la publicación

Sandra Dueñas-Paschall

Directora del Programa

Lorena González

Coordinadora Académica

Marisol Molestina

Autora

Sylvia Gómez Delgadillo

Asistente

Oficinas Ombudsman

Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala

Sergio Morales Alvarado – Procurador de los Derechos Humanos

Marco Vinicio Hernández Fabián – Defensor de los Derechos de los Trabajadores

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador

Oscar Luna – Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos

Antonio Aguilar Martínez

Comisionado Nacional de los Derechos Humanos de Honduras

Ramón Custodio López - Comisionado Nacional de los Derechos Humanos

Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica

Ofelia Taitelbaum Yoselewich – Defensora de los Habitantes

Roxana Chacón Artavia – Directora de Asuntos Laborales

Janet Carrillo Madrigal – Asesora Principal del Despacho

PRESENTACION

Los tratados internacionales sobre derechos humanos y la mayoría de las Constituciones de América Latina reconocen que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

El trabajo es un derecho humano a través del cual el hombre y la mujer, no solamente busca alcanzar su realización personal y profesional, sino que procura también un nivel de vida digno para su familia.

Es por ello que el proyecto “*Programa de USAID para el acceso ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana*”, busca acrecentar el conocimiento tanto del personal de las Instituciones Ombudsman, del personal de las organizaciones que promueven el acceso a la justicia laboral en los países signatarios del CAFTA-DR, como de grupos discriminados, respecto a los derechos laborales, a las diferentes formas de discriminación laboral y a estrategias para superar los obstáculos a la justicia laboral.

Las Oficinas Ombudsman, a través de la gestión de velar porque el Estado cumpla con su papel de garantizar derechos, a partir del control de la legalidad y la fiscalización de la gestión de las instituciones públicas, pueden contribuir a lograr un mayor acceso a la justicia laboral de grupos en condición de vulnerabilidad y, por medio de ello, a favorecer mayores niveles de cohesión social, haciendo accesible la justicia, pilar básico de la vida democrática.

Por lo anterior, Pact Inc. conjuntamente con las oficinas de los Ombudsman de Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica¹, ha elaborado una Tipología de derechos laborales, con base en los tratados en materia laboral y sindical vigentes en estos países, así como en las constituciones y leyes nacionales, la cual están dirigida al personal técnico de sus oficinas, para facilitar su quehacer institucional.

El presente documento enfatiza los derechos humanos y laborales que se pueden considerar como estándares mínimos, con el fin de fomentar su promoción y tutela.

El principal objetivo de este documento ha sido dotar a las Oficinas Ombudsman de insumos que le permitan desarrollar su importante labor en defensa y promoción de los derechos laborales de todas las personas.

¹ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, Comisionado Nacional de los Derechos Humanos de Honduras, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador y Defensoría de los Habitantes de Costa Rica.

Queremos dejar constancia de nuestro agradecimiento a los titulares de las Oficinas Ombudsman participantes, así como a las personas encargadas de los derechos laborales de cada una de dichas instituciones, por sus valiosos aportes y su comprobado compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos. Así como a Marisol Molestina quien tuvo a su cargo la realización de la presente tipología.

Sandra Dueñas
Directora del Programa

Lorena González
Consultora

Introducción. Los derechos laborales

Los derechos laborales son derechos humanos, pero su reconocimiento internacional precede en más de veinte años al de los derechos humanos como tales. Mientras que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) data de 1948, en 1919 –como parte del Tratado de Versalles con el que se puso fin a la I Guerra Mundial– fue creada la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organización tripartita con representación en sus órganos ejecutivos de gobiernos, empleadores y trabajadores².

En la base de la creación de este organismo internacional hubo consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas, centradas en la búsqueda de la justicia social como medio para lograr la paz mundial. También se evidenciaba una comprensión de la interdependencia económica del mundo, que subrayaba la necesidad de trabajar de manera colaborativa para lograr la igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

En el Preámbulo de la Constitución de la OIT se enumeraron las áreas que debían y podían ser mejoradas, las cuales aún tienen vigencia:

- reglamentación de las horas de trabajo,
- fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo,
- contratación de la mano de obra,
- lucha contra el desempleo,
- garantía de un salario vital adecuado,
- protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo,
- protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres,
- pensiones de vejez y de invalidez,
- protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero,
- reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical,

² La idea no era nueva: las acciones en favor de una organización enfocada en temas laborales dieron inicio en el siglo XIX. Éstas fueron lideradas por dos empresarios: el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859). Ver: OIT, “Orígenes e historia”, disponible al 21 de agosto de 2010 en: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang-es/index.htm>.

- organización de la enseñanza profesional y técnica, y
- otras medidas análogas.

Los convenios internacionales del trabajo son jurídicamente tratados internacionales. Cuando un Estado parte de la OIT ratifica un convenio se compromete a hacer efectivas sus disposiciones en el ordenamiento jurídico interno. La Constitución de la OIT regula las condiciones de elaboración de cada convenio y de su posterior adopción por la Conferencia. Luego de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, el convenio es sometido a las autoridades competentes de los Estados parte para su ratificación u otras medidas apropiadas. A solicitud del Consejo de Administración, los Estados parte deben enviar periódicamente informes sobre el estado de su legislación y práctica en los asuntos cubiertos por un convenio, esté o no ratificado por el Estado en cuestión.

Aunque la indivisibilidad, integralidad, interdependencia y complementariedad de los derechos humanos son ampliamente reconocidas, es casi inevitable que los derechos laborales sean relacionados con los derechos sociales o derechos de segunda generación. Las propias constituciones nacionales los reconocen como parte de sus capítulos sobre garantías sociales o colectivas. Lo mismo ha sucedido con los tratados internacionales sobre derechos humanos³.

En el ámbito internacional de protección de los derechos humanos, la DUDH establece una protección básica de los derechos laborales⁴ y en general de los derechos económicos y sociales; posteriormente, en 1966, se adopta el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). En el ámbito del sistema interamericano, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) establece una protección muy básica y general de los derechos económicos, sociales y culturales en su artículo 26, debido a la cual se elabora un protocolo optativo a la CADH (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador) en el que se reconocen de manera más específica; entre ellos reconoce derechos laborales.

Del análisis de los tratados internacionales en materia laboral y sindical que están vigentes en la mayoría de los países de la región, así como de las constituciones nacionales, se pueden identificar los derechos humanos y laborales que pueden considerarse los estándares mínimos, base para su promoción, defensa y litigio, interna e internacional. Estos son⁵:

- Derecho al trabajo.
- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- Derecho al salario mínimo.

³ Ver: Rodríguez Rescia, Víctor, *Manual autoformativo sobre acceso a la justicia laboral y derechos humanos*. USAID-PACT-IIDH, San José Costa Rica, 2009.

⁴ Artículos 22, 23 y 24.

⁵ Ver: Rodríguez Rescia, Víctor, *Manual autoformativo sobre acceso a la justicia laboral y derechos humanos...*

- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo limitada, descanso semanal y vacaciones anuales pagadas.
- Seguridad social.
- Derecho de sindicación o sindicalización.
- Derecho a la huelga.
- Derecho a la negociación colectiva⁶. El derecho a la negociación colectiva es uno, aunque un sindicato puede a lo largo de su vida suscribir o renegociar varias convenciones colectivas.
- Prohibición de esclavitud y trabajo forzoso.
- Prohibición de discriminación en el trabajo.
- Prohibición de trata de personas con fines laborales (y cualquier otro fin).
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

Por lo general, la doctrina clasifica los derechos laborales en individuales y colectivos. Los derechos laborales individuales son:

- el derecho al trabajo,
- el derecho al salario mínimo,
- la jornada limitada,
- derecho a vacaciones pagadas.

Los derechos laborales colectivos son:

- el derecho de sindicación o sindicalización,
- el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga (juntos: derecho a la libertad sindical).

⁶ El derecho a la libertad sindical lo configuran tres derechos que se consideran indivisibles y concomitantes: el derecho de sindicación o sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. Si bien son derechos humanos y laborales individuales, estos deben ejercerse colectivamente para que resulten eficaces. Ver: Rodríguez Rescia, Víctor, *Manual autoformativo sobre acceso a la justicia laboral y derechos humanos...*

Tipología de derechos laborales

Derecho al trabajo	6
Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.....	17
Derecho al salario mínimo	38
Indemnización ante despido injusto.....	56
Jornada de trabajo limitada, descanso semanal y vacaciones anuales pagadas.....	64
Seguridad social.....	90
Derecho de sindicación o sindicalización	100
Derecho a la huelga.....	137
Derecho a la negociación colectiva	149
Prohibición de esclavitud y trabajo forzoso	178
Prohibición de discriminación en el trabajo	189
Prohibición de trata de personas con fines laborales (y cualquier otro fin)	205
Prohibición del trabajo infantil	215
Prohibición de las peores formas de trabajo infantil.....	231
Convenios de la OIT ratificados por los cuatro países	254
Referencias bibliográficas	262

Derecho al trabajo

1. Alcances y contenido

“El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario”⁷.

Este derecho incluye dos componentes: el derecho a gozar de un empleo y el derecho a no ser separado del mismo de manera injusta. El derecho a gozar de un empleo incluye otros factores, tales como: acceso a la educación y la formación profesional, y protección en caso de desempleo. En cuanto al segundo, incluye factores relacionados con la seguridad laboral (ejemplo, a no ser despedido injustamente).

El derecho al trabajo tiene otros componentes importantes: la libertad de escogencia y aceptación de la actividad laboral; el acceso a los medios necesarios para el desempeño de una actividad laboral lícita; el derecho a contar con servicios de empleo gratuitos (en el marco del compromiso de los Estados de tomar medidas que garanticen la plena efectividad del derecho al trabajo); el derecho a condiciones laborales seguras y saludables; el derecho al descanso y a una jornada laboral razonable.

Como en el caso de todos los demás derechos económicos y sociales, el principio de no-discriminación está en la base del derecho al trabajo. Implica el derecho a no ser discriminado en el reclutamiento de personal, en el salario, en las oportunidades de promoción laboral y en el tratamiento de las mujeres, las poblaciones indígenas y afrodescendientes, las personas migrantes, entre otros.

Ver más:

Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

Observación General No. 16 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, aprobada en mayo del 2005.

Observación General No. 6 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores”, 13° período de sesiones, 1995.

Recomendación General No. 17 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto”, Décimo período de sesiones, 1991.

⁷ Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

R199 OIT, Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007.
R198 OIT, Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.
R192 OIT, Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2004.
R189 OIT, Recomendación relativa a las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998.
R188 OIT, Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997.
R184 OIT, Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996.
R182 OIT, Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.
R176 OIT, Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.
R169 OIT, Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984.
R168 OIT, Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983.
R166 OIT, Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982.
R165 OIT, Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
R158 OIT, Recomendación sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, 1978.
R151 OIT, Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975.
R148 OIT, Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
R139 OIT, Recomendación sobre los problemas de empleo que plantea la evolución técnica a bordo, 1970.
R137 OIT, Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1970.
R126 OIT, Recomendación sobre la formación profesional de pescadores, 1966.
R123 OIT, Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.
R122 OIT, Recomendación sobre la política del empleo, 1964.
R119 OIT, Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1963.
R117 OIT, Recomendación sobre la formación profesional, 1962.
R101 OIT, Recomendación sobre la formación profesional en la agricultura, 1956.

R99 OIT, Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955.

R88 OIT, Recomendación sobre la formación profesional de los adultos, con inclusión de los inválidos, 1950.

R87 OIT, Recomendación sobre la orientación profesional, 1949.

R83 OIT, Recomendación sobre la organización del servicio del empleo, 1948.

R77 OIT, Recomendación sobre la organización de la formación profesional para el servicio en el mar, 1946.

R62 OIT, Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939.

R61 OIT, Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939.

R60 OIT, Recomendación sobre el aprendizaje, 1939.

R57 OIT, Recomendación sobre la formación profesional, 1939.

2. Indicadores de violación al derecho

Limitaciones en la naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo (deben estar definidas por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes).

Inacción estatal ante el aumento de la tasa de desempleo.

Inacción estatal ante el despido injustificado de trabajadores (sectores público y privado).

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso al empleo remunerado.

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso a medios de producción y a la propiedad privada.

Acciones u omisiones de los centros de formación profesional y técnica que atenten contra el derecho al trabajo.

Acciones u omisiones de los servicios de empleo que atenten contra el derecho al trabajo.

Límites u obstáculos para el acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo.

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre la relación de trabajo.

Límites u obstáculos para una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.

Límites u obstáculos para asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

Poblaciones especiales

Mujeres

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso de las mujeres al empleo remunerado.

Exigencia de una prueba de embarazo para acceder o permanecer en el empleo.

Incumplimiento en la creación de guarderías en los centros de trabajo.

Restricción en la aplicación del derecho laboral de lactancia en el trabajo.

Restricción o impedimento al acceso al trabajo o a un ascenso por motivo de maternidad.

Acciones u omisiones de los centros de formación profesional y técnica que atenten contra el derecho al trabajo de las mujeres, por su condición de género.

Niños, niñas y adolescentes

Ausencia de políticas que promuevan y ejecuten programas tendientes a la gradual abolición del trabajo de los niños.

Ausencia de protección especial a niñas trabajadoras en caso de gravidez y lactancia materna.

Ausencia de controles para que el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, además de retributivo, sea formativo y orientador.

Migrantes

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso de las personas migrantes al empleo remunerado.

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Personas con discapacidad

Ausencia de políticas que promuevan y ejecuten programas tendientes a mejorar las condiciones laborales y de acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Personas mayores

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Personas con VIH/SIDA

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Despidos ilegales o violaciones a normas laborales.

Obligación de informar sobre su condición serológica.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los
Derechos Humanos
(1948)

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Pacto Internacional de
Derechos Económicos,
Sociales y Culturales
(1966)

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y

	tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 11 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 32 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los

	Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	
C2 Convenio sobre el desempleo, 1919	
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	
C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	
C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	
C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952	
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (entra en vigor: 1960)	
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	
C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975	
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	
C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	
C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997	
C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XIV. Derecho al trabajo y a una justa retribución Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículo 21.- Derecho a la propiedad privada 1. Toda persona tiene derecho al uso y goce de sus bienes. La ley puede subordinar tal uso y goce al interés social.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos,	Artículo 6. Derecho al trabajo 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una

Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2001)	Artículo III Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único ... Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben

	la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.
Código de Trabajo	Título I. Disposiciones generales Capítulo I. Disposiciones generales Artículo 1. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos y de Justicia Social. ... Artículo 8. A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo, ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley. No se entenderá coartada la libertad de trabajo cuando se actúe en uso de las facultades que prescriban este Código, sus Reglamentos y sus Leyes conexas.
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 37. El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.
Código de Trabajo	Título preliminar Disposiciones generales Capítulo único Art. 1. El presente Código tiene por objeto principal

	armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución. Art. 2. Las disposiciones de este Código regulan: a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores...
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II Capítulo II Derechos sociales Sección octava Trabajo Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.
Código de Trabajo	Título Primero Capítulo único. Disposiciones generales Artículo 1. El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 127. Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
Código del Trabajo	Título I. Disposiciones generales Capítulo único. Disposiciones generales

	Artículo 1. El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión.
Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados	Capítulo II. De los derechos y obligaciones Sección I. De los derechos del adulto mayor y jubilados Artículo 5. Derechos. Derivado de los derechos individuales consignados en la Constitución de la República y otras leyes, se reconocen los derechos del adulto mayor y jubilados, los siguientes: ... 3) Tener trabajo digno que les permita alcanzar una mejor calidad de vida.;
Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad	Sección IV. Trabajo Artículo 31.- Derecho al trabajo. El Estado garantiza a las personas con discapacidad en todo el país, el derecho a un empleo digno y adecuado a sus condiciones y necesidades personales.
Ley Especial sobre VIH/SIDA	Título VI Derechos y deberes de las personas infectadas por VIH o enfermas de SIDA Capítulo I De los derechos de las personas infectadas Artículo 52. Se garantiza el derecho al trabajo, en tal medida, ninguna persona trabajadora o empleada en el sector público o privado, podrá ser despedida por su condición de infectada por VIH o enfermo de SIDA.

Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

1. Alcances y contenido

Gozar del conjunto de derechos que garantizan condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo refiere de manera especial a la dimensión individual del derecho al trabajo. Esto incluye cuatro derechos que serán desarrollados más adelante: el derecho al salario mínimo, a la indemnización ante despido injusto, a la jornada de trabajo limitada, descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, y a la seguridad social.

Ver más:

Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

Observación General No. 16 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, aprobada en mayo del 2005.

Observación General No. 13 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho a la educación”, 21° período de sesiones, 1999.

Observación General No. 6 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores”, 13° período de sesiones, 1995.

Observación General No. 5 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Las personas con discapacidad”, 11° período de sesiones, 1994.

Recomendación General No. 17 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto”, Décimo período de sesiones, 1991.

Recomendación General No. 16 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “Las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas”, Décimo período de sesiones, 1991.

Recomendación General No. 13 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “Igual remuneración por trabajo de igual valor”, Octavo período de sesiones, 1989.

R197 OIT, Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

R195 OIT, Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.

R194 OIT, Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002.

R192 OIT, Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

R183 OIT, Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995.

R182 OIT, Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.

R181 OIT, Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.

R180 OIT, Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.

R178 OIT, Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990.

R177 OIT, Recomendación sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, 1990.

R176 OIT, Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.

R175 OIT, Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.

R172 OIT, Recomendación sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad, 1986.

R171 OIT, Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

R167 OIT, Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983.

R165 OIT, Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

R164 OIT, Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R156 OIT, Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, y vibraciones), 1977.

R150 OIT, Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

R148 OIT, Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

R147 OIT, Recomendación sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974.

R144 OIT, Recomendación sobre el benceno, 1971.

R136 OIT, Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970.

R134 OIT, Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

R131 OIT, Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.

R128 OIT, Recomendación sobre el peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, 1967.

R123 OIT, Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

R121 OIT, Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

R120 OIT, Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.

R118 OIT, Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963.

R117 OIT, Recomendación sobre la formación profesional, 1962.

R114 OIT, Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960.

R112 OIT, Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

R111 OIT, Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

R102 OIT, Recomendación sobre los servicios sociales, 1956.

R101 OIT, Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956.

R97 OIT, Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953.

R90 OIT, Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.

R88 OIT, Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950.

R87 OIT, Recomendación sobre la orientación profesional, 1949.

R85 OIT, Recomendación sobre la protección del salario, 1949.

R84 OIT, Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.

R67 OIT, Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944.

R60 OIT, Recomendación sobre el aprendizaje, 1939.

R55 OIT, Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937.

R53 OIT, Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.

R44 OIT, Recomendación sobre el desempleo, 1934.

R31 OIT, Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929.

R29 OIT, Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927.

R25 OIT, Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.

R24 OIT, Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925.

R23 OIT, Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925.

R22 OIT, Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925.

R13 OIT, Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921

R6 OIT, Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919.

R4 OIT, Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919.

R3 OIT, Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919.

Ver también el apartado relativo a cada uno de los cuatro derechos señalados.

2. Indicadores de violación al derecho

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre el contrato de trabajo.

Acciones u omisiones en la formalización del contrato de trabajo.

Falta de previsión de garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada, cuyo objeto sea eludir la protección sobre la terminación de la relación de trabajo.

Acciones u omisiones a la responsabilidad de limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada.

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso a la capacitación/formación profesional/técnica.

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Acciones u omisiones en la disponibilidad de equipo de protección y protocolos de conducta para la realización de labores riesgosas para la salud e integridad física de la persona trabajadora.

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre salarios.

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre la protección del salario.

Poblaciones especiales

Mujeres

Discriminación en las condiciones del contrato de trabajo y salarios.

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso a la capacitación/formación profesional/técnica.

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre la

seguridad y salud en el trabajo, en especial la relativa a la salvaguarda de la función reproductiva.

Migrantes, personas con discapacidad, personas mayores, personas con VIH/SIDA

Discriminación en las condiciones del contrato de trabajo y salarios.

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso a la capacitación/formación profesional/técnica.

Ver también el apartado relativo a cada uno de los cuatro derechos señalados.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la

	vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 11 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: ... d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra

	incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 32 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: ... b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921.

C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921.

C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.

C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.

C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925.

C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.

C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927.

C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927.

C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.

C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.

C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935.

C47 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935.

C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936.
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.
C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.
C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949.
C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.
C100 Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951
C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.
C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.
C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963.
C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.
C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.
C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967.
C128 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.
C130 Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970.
C136 Convenio sobre el benceno, 1971.
C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974.
C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
C142 Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975.
C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.
C153 Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979.

C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
C157	Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.
C158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982
C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
C162	Convenio sobre el asbesto, 1986.
C167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
C168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.
C170	Convenio sobre los productos químicos, 1990.
C171	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990.
C173	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.
C174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.
C175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.
C176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
C184	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.
C187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.
P89	Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.
P155	Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Sistema interamericano de protección de los derechos humanos

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XIV. Derecho al trabajo y a una justa retribución Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia. Artículo XV.- Derecho al descanso y a su aprovechamiento. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.
---	---

	Artículo XVI.- Derecho a la seguridad social. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: - Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por igual trabajo, sin ninguna distinción; - El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; - El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; - La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa de separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; - La seguridad e higiene en el trabajo; - La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

	g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.
--	--

Normativa interna – Costa Rica

Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único ... Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. Artículo 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine. ... Artículo 66.- Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo. Artículo 67.- El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores. ... Artículo 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo. ... Artículo 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de
-----------------------	---

	enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.
Código de Trabajo	Título tercero. De las jornadas, de los descansos y de los salarios Título cuarto. De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 1º En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad; 2º Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labora los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural. En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo; 3º El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores; 4º El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario

	y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono; 5° Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios; 6° La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor. La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo; 7° Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley. Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio; 8° Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá ésta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria; 9° Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de dar las corresponde la del trabajador de tomarlas; 10° Los menores de catorce 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. 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. La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres; 11° El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley; 12° La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto. En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirán en el caso de renuncia voluntaria.
Código de Trabajo	Libro primero. Derecho individual de trabajo Título primero. Contrato individual de trabajo Título segundo. Del trabajo sujeto a regímenes especiales Título tercero.- Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II Capítulo II. Derechos sociales Sección octava. Trabajo Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la

	legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.
--	--

	Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador; h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo; j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
--	---

	Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común; o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea; p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia; ... r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
--	--

	s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.
Código de Trabajo	Título segundo. Contratos y pactos de trabajo Título tercero. Salarios, jornadas y descansos Título cuarto. Trabajo sujeto a regímenes especiales Título quinto. Higiene y seguridad en el trabajo
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 128. Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: 1. La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana. La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley. Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de

	excepción, muy calificados, que la Ley señale. 2. A ningún trabajador se podrá exigir el desempeño de labores que se extiendan a más de doce horas en cada período de veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por el Ley. 3. A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales. El salario deberá pagarse con moneda de curso legal. 4. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios, indemnizaciones y demás prestaciones sociales, serán singularmente privilegiados, de conformidad con la Ley. 5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva. El salario mínimo está exento de embargo, compensación y deducciones, salvo lo dispuesto por la Ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador. 6. El patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores. Bajo el mismo régimen de previsión quedan sujetos los patronos de explotaciones agrícolas. Se establecerá una protección especial para la mujer y los menores. 7. Los menores de diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la
--	---

	subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria. Para los menores de diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo. 8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado. Las vacaciones no podrán compensarse por dinero, ni acumularse y el patrono está obligado a otorgarlas al trabajador y éste a disfrutarlas. La Ley regulará estas obligaciones y señalará los casos de excepción permitidos para acumular y compensar vacaciones. 9. Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días feriados que señale la Ley. Esta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición pero en estos casos los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria. 10. Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día; los trabajadores permanentes recibirán, además, el pago del decimotercer mes en concepto de aguinaldo. La Ley regulará las modalidades y forma de aplicación de estas disposiciones. 11. La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la Ley. 12. Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la Ley. 13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones
--	---

	especiales en los servicios públicos que determine. 14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales. 15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.
Código del Trabajo	Título II. Contratos de trabajo Título III. Trabajo sujeto a regímenes especiales Título IV. Jornadas, descansos y salarios Título V. Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo

Derecho al salario mínimo

1. Alcances y contenido

El derecho al salario mínimo alude a la aplicación de las tasas que hayan sido fijadas por el Estado, cuya aplicación debe ser consultada con “los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse”⁸. Supone la participación de los empleadores y trabajadores interesados de acuerdo a la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad. Las tasas mínimas de salarios son obligatorias para los empleadores y trabajadores, y no pueden ser rebajadas mediante un contrato individual ni por un contrato colectivo, a menos que la autoridad competente dé una autorización general o especial.

Ver más:

R135 OIT, Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

R89 OIT, Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

R30 OIT, Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

2. Indicadores de violación al derecho

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre salario mínimo.

Acciones u omisiones en el pago del salario mínimo en moneda de curso legal.

Acciones u omisiones en el pago directo del salario a la persona trabajadora interesada.

Límites a la libertad de la persona trabajadora de disponer de su salario.

Acciones u omisiones con relación a los descuentos de los salarios, que violen las condiciones y los límites fijados por la legislación nacional.

Acciones u omisiones a los límites fijados por la legislación nacional respecto del embargo del salario.

Acciones u omisiones respecto al pago del salario en intervalos regulares.

Acciones u omisiones respecto al pago del salario en días laborales y en el lugar de trabajo, o a lo dispuesto de acuerdo a arreglos conocidos por las personas trabajadoras interesadas.

⁸ Convenio 26 de la OIT, *Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*, 1928.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 23 ... 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual trabajo igual;
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 11 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: ... d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

Sistema interamericano de protección de los derechos humanos

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XIV. Derecho al trabajo y a una justa retribución ... Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por igual trabajo, sin ninguna distinción.

Normativa interna – Costa Rica

Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único ... Artículo 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.
Código de Trabajo	Título tercero. De las jornadas, de los descansos y de los salarios Capítulo quinto. Del salario mínimo Artículo 177. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de

	su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Artículo 178. Los salarios mínimos que se fijen conforme a la ley regirán desde la fecha de vigencia del Decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Sin embargo, aquel y éstas harán anualmente al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias al efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda. Artículos 179 al 190 - [Derogados por ley núm.. 3372 del 6 de agosto de 1964.] Artículo 191. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono y convenios preexistentes favorables al primero, relativos a la remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivos, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes. Artículo 192. (Derogado por ley núm.. 3372 de 6 de agosto de 1964.)
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: ... 2º Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este

	salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labora los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural. En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo; 3º El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores; 4º El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono.
Código de Trabajo	Libro primero. Derecho individual de trabajo Título tercero. Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos Capítulo II. Del salario mínimo Sección primera. Disposiciones generales Art. 144. Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente. Art. 145. Para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Art. 146. Para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana. Art. 147. Cuando los salarios mínimos se fijen por unidad de tiempo se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Cuando la jornada de trabajo sea

menor de ocho horas pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado; la misma obligación tendrá si, para el efecto de completar la semana laboral, la jornada fuere menor de cinco horas. En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional al tiempo trabajado.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.

Art. 148. Los salarios mínimos fijados sustituyen de pleno derecho, durante su vigencia, cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado.

No implicarán, en ningún caso, negación o menoscabo de los derechos o ventajas que obtuvieron o hubieren obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo, contratos o convenciones colectivos de trabajo, reglamentos internos o costumbre de empresa.

Sección segunda. Del Consejo Nacional de Salario Mínimo

Art. 149. El Consejo Nacional de Salario Mínimo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estará integrado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

Los representantes del interés público serán designados por el Órgano Ejecutivo, así: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Los miembros designados por el Órgano Ejecutivo deberán ser funcionarios o empleados del respectivo Ramo.

La elección de los representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos se llevará a cabo de conformidad con el reglamento respectivo.

Habrá igual número de representantes suplentes designados o elegidos de la misma manera que los propietarios, quienes sustituirán con iguales facultades a los propietarios, cuando éstos por cualquier motivo, no pudieren desempeñar el cargo.

Art. 150. El representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el suplente, en su defecto, será el Presidente del Consejo.

	El Consejo elegirá dos Vice-Presidentes de su seno: uno por el interés de los trabajadores y otro por el de los patronos. En ausencia del Presidente del Consejo o de su suplente, los Vice-Presidentes asumirán la presidencia alternativamente. Art. 151. Los miembros del Consejo desempeñarán sus funciones por el período de dos años y ejercerán sus cargos hasta que los sustitutos tomen posesión de los mismos, pudiendo ser reelegidos o refrendados en sus nombramientos. Cualquier miembro nombrado o elegido para llenar una vacante que ocurra antes de expirar el período de su predecesor, ejercerá el cargo por el resto del período. Art. 152. Son atribuciones del Consejo: a) Elaborar y proponer periódicamente al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos; b) Proponer al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, la modificación de las tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación; c) Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145, deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo; - ch) Integrar las Comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior; d) Elaborar su reglamento interno. Art. 153. Los miembros del Consejo serán remunerados por medio de dietas, en la forma que prescriba la Ley de Salarios. Art. 154. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará al Consejo el personal que sea necesario, así como las informaciones, datos, equipos y demás elementos imprescindibles para su buen funcionamiento. El Consejo, a su vez, deberá rendir un informe semestral de todas sus actividades al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
--	---

	Sección tercera.- Modo de proceder a la fijación del salario mínimo Art. 155. El Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 145, oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica. Fijadas definitivamente las tarifas, el Consejo elaborará el correspondiente proyecto de decreto y lo someterá a la aprobación del Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. Art. 156. Si el Órgano Ejecutivo aprobare el proyecto a que se refiere el artículo anterior, emitirá el correspondiente decreto y lo hará publicar en el Diario Oficial. El decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación. Art. 157. Si el Órgano Ejecutivo no aprobare el proyecto de decreto, lo devolverá al Consejo para su reconsideración, exponiendo las razones que tenga para devolverlo. El Consejo conocerá de las observaciones del Órgano Ejecutivo y hará las modificaciones que considere pertinentes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de decreto reconsiderado, para su oportuna aprobación. Art. 158. Publicado el decreto, el Consejo procederá a hacerlo del conocimiento de las partes interesadas y los patronos tendrán la obligación de colocar ejemplares del mismo y sus instructivos, en sitios visibles para sus trabajadores. Art. 159. Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años. Sección cuarta. De las obligaciones de los patronos Art. 160.- Son obligaciones de los Patronos: a) Permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional de Salario Mínimo, debidamente autorizado, tenga libre acceso a todos los sitios donde se ejecute algún trabajo; y proporcionar los datos que se les soliciten, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que allí prevalezcan; y b) Permitir que las personas mencionadas en el literal anterior, examinen o saquen copias de las planillas o recibos de pago.
--	---

	Los datos así obtenidos sólo podrán ser utilizados para fines estadísticos y no harán fe en ninguna clase de actuaciones judiciales.
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II Capítulo II. Derechos sociales Sección octava. Trabajo Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ... d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
Código de Trabajo	Título tercero. Salarios, jornadas y descansos Capítulo segundo. Salario mínimo y su fijación Artículo 103. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias

para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

Artículo 104. El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

Artículo 105. Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el organismo ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

El organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario y de las comisiones paritarias de salarios mínimos.

Artículo 106. Son requisitos indispensables para ser

	miembro de una Comisión Paritaria del Salario Mínimo: a) ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio; b) tener más de veintiún años de edad; c) saber leer y escribir; d) ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación; e) no ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y f) tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social. Artículo 107. Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestre, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos. Todos los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden. Artículo 108. Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento: a) dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces
--	---

	consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República; b) durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y c) la elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos. Una vez que se hayan escogido a los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley. Artículo 109. La mitad más uno de los miembros de cada comisión forman quórum legal para su funcionamiento. Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma. Artículo 110. Son atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos: a) precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados; b) velar por que los acuerdos que fijen el salario mínimo
--	---

	en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y c) conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya. Artículo 111. Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos. Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común. Artículo 112. La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país hasta donde sea posible. Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de
--	--

treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

Artículo 113. El organismo ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica durante el año siguiente contado a partir de los dos meses posteriores a la fecha de promulgación de dichos acuerdos.

En los considerandos de los referidos acuerdos, deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.

Artículo 114. En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha Comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones dentro de un plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

El Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

Artículo 115. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

	Cuando los salarios mínimos se fijan por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 128. Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: ... 5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva. El salario mínimo está exento de embargo, compensación y deducciones, salvo lo dispuesto por la Ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador.
Código del Trabajo	Título IV. Jornadas, descansos y salarios Capítulo V. Salario mínimo Artículo 381. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. Artículo 382. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y de cada labor, el costo de la vida, la aptitud relativa de los trabajadores y los sistemas

de remuneración de las empresas.

Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

La circunstancia de que algunos patronos puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Artículo 383. El salario mínimo lo fijará periódicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con arreglo a lo dispuesto en el artículo 112, garantía 5° de la Constitución de la República, y sobre la base de los dictámenes que le presente la Comisión Nacional de Salario Mínimo, que estará constituida por:

- a) el Inspector General del Trabajo, que la presidirá;
- b) el Director General de Censos y Estadísticas.

Cada uno de los funcionarios mencionados tendrá un suplente, que será el subalterno inmediato de los mismos, o quien haga sus veces;

- c) un representante, propietario y suplente, del Consejo Nacional de Economía;
- d) un representante, propietario y suplente, propuesto por los Sindicatos de Trabajadores de la República; y,
- e) un representante, propietario y suplente, propuesto por las Asociaciones de Agricultores, Ganaderos e Industriales y Cámaras de Comercio.

En los casos de las letras d) y e), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social seleccionará los representantes entre los candidatos propuestos por los diversos organismos.

Artículo 384. La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá nombrar Juntas Departamentales de Salario Mínimo, que se integran en la siguiente forma: El Gobernador Político respectivo, quien la presidirá; un patrono y un trabajador. El nombramiento de éstos se hará de ternas propuestas por las organizaciones obreras y patronales, en donde las hubiere.

Artículo 385. La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá también nombrar Juntas Especiales para una o

varias industrias, en uno o más centros o regiones de producción, que estudien sus condiciones y propongan los correspondientes salarios mínimos para las mismas.

Dichas Juntas las formarán un representante de los industriales respectivos, uno del sindicato obrero correspondiente y uno de la Comisión.

Artículo 386. La Comisión Nacional de Salario Mínimo tendrá las siguientes atribuciones:

- 1º- Recomendar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social antes del treinta (30) de abril de cada año la fijación de los salarios en los distintos departamentos, regiones o localidades del país, para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial.
- 2º- Velar por el cumplimiento de los decretos sobre fijación de salarios y denunciar su infracción ante las autoridades del trabajo; y,
- 3º- Dictaminar sobre toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del decreto que fije el salario mínimo, siempre que la suscriban por lo menos diez (10) patronos o trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pide dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez (10) la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

Artículo 387. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con vista de los mencionados informes y dictamen, fijará por Decreto Ejecutivo los salarios mínimos que regirán durante un (1) año para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, y en cada circunscripción económica o territorial, a partir del primero de julio siguiente a su promulgación.

Dicha fijación tomará en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo o por pieza, tarea o a destajo, con el objeto de que los trabajadores que ganan por ajustes o por unidad de obra no salgan perjudicados; y se hará también por categorías de trabajadores y modalidades de trabajo.

Artículo 388. El dictamen de la Comisión Nacional de Salario Mínimo sobre solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del Decreto respectivo, se pondrá en conocimiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta (30) días siguientes a la

presentación de la solicitud que le dio origen. Dicha Secretaría resolverá lo procedente dentro de los seis (6) días siguientes a la fecha en que reciba el dictamen.

Cualquier modificación o derogatoria que se haga, entrara a regir diez (10) días después de la promulgación del decreto correspondiente.

Artículo 389. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo que estipulen uno inferior elevando éste al mínimo, sin afectarlo en lo demás.

Artículo 390. Para mejor cumplir su cometido, las Comisiones tomarán siempre en cuenta el correspondiente índice de vida elaborado por el Banco Central de Honduras y requerirán de la Dirección General del Trabajo o de cualquiera otra entidad o institución pública, la ayuda o los informes que necesiten.

Las empresas particulares tienen la obligación de suministrar los datos que se les pidan, con las limitaciones que establecen las leyes de orden común.

Indemnización ante despido injusto

La terminación de la relación de trabajo es legítima e impone la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido. Sin embargo, en caso de despido improcedente la persona trabajadora tiene derecho a recursos jurídicos y de otro tipo.

Ver más:

Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

R166 OIT, Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

R119 OIT, Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963.

2. Indicadores de violación al derecho

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre indemnización ante despido injustificado.

Acciones u omisiones en el pago de la indemnización en el tiempo estipulado en el Código de Trabajo.

Acciones u omisiones en el pago completo y correcto de la indemnización.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
Pacto Internacional de Derechos Económicos,	Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el

Sociales y Culturales (1966)	derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 11 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: ... d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982

Sistema interamericano de protección de los derechos humanos

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XIV. Derecho al trabajo y a una justa retribución ... Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y	Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones

Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ... d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa de separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único ... Artículo 63.- Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.
Código de Trabajo	Título segundo. De los contratos y de las convenciones de trabajo Artículo 29. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causas previstas en el artículo 83, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas: a) después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de salario; b) después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario; c) después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses; d) en ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses; e) el auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes

	de otro patrono; y f) [Derogado por ley núm.. 4797 de 12 de julio 1971] Artículo 30. El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: a) el importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias; b) la indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término; c) la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo; y d) será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: ... 11º El patrono que despid a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley.
Código de Trabajo	Libro primero. Derecho individual de trabajo Título primero. Contrato individual de trabajo Capítulo VIII. Indemnización por despido de hecho sin

	causa justificada Art. 58. Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. Art. 59. Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido. Art. 60. A la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar al trabajador una constancia que exprese únicamente: a) La fecha de iniciación y la de terminación de las labores; b) La clase de trabajo desempeñado; y c) El salario devengado durante el último período de pago. Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también: a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y b) La causa o causas de la terminación del contrato.
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II Capítulo II. Derechos sociales Sección octava. Trabajo Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de

	salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
Código de Trabajo	Título segundo. Contratos y pactos de trabajo Capítulo octavo. Terminación de los contratos de trabajo Artículo 82. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas: a) su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97; b) su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha justificado dicho término; c) la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo; d) es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y e) el patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los

	beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismos de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrir la diferencia. Si no gozaré de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda. El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de la vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.
Normativa interna – Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 129. La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado

	surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios.
Código del Trabajo	Título II Contratos de trabajo Capítulo VII. Suspensión de los contratos de trabajo Artículo 110. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a la remuneración debida durante la suspensión del trabajo y a la indemnización o a que se le reintegre al trabajo, a su elección. Capítulo VIII. Terminación del contrato de trabajo

Jornada de trabajo limitada, descanso semanal y vacaciones anuales pagadas

1. Alcances y contenido

Son derechos inalienables de las personas trabajadoras la limitación de la jornada laboral, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

Ver más:

Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

R182 OIT, Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.

R178 OIT, Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990.

R161 OIT, Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979.

R116 OIT, Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.

R103 OIT, Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

R98 OIT, Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954.

R93 OIT, Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.

R47 OIT, Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936.

R13 OIT, Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921.

2. Indicadores de violación al derecho

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre la limitación a la jornada de trabajo, en consideración del horario (diurno, nocturno, extraordinario), la edad y sexo de la persona trabajadora.

Limitaciones en el goce del descanso semanal.

Limitaciones en el goce de las vacaciones anuales.

Acciones u omisiones en el pago completo y correcto del descanso semanal.

Acciones u omisiones en el pago completo y correcto de las vacaciones anuales.

Poblaciones especiales

Mujeres

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre las limitaciones a la jornada de trabajo relacionadas con la función reproductiva.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 24 Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 11 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos...
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 32 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: ... b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.	
C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.	
C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936.	
C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.	
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.	
C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970.	
C153 Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979.	
C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990.	
C175 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.	
P89 Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.	
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XV.- Derecho al descanso y a su aprovechamiento. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ... f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor

	duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único ... Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley. Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.
Código de Trabajo	Título segundo. De los contratos y de las convenciones de trabajo Capítulo séptimo. Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad Artículo 95. La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Estos tres meses también se considerarán también como período mínimo de lactancia. Durante la licencia el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el riesgo de maternidad. Esa remuneración deberá computarse para todos los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo

cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Así mismo, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja Costarricense de Seguro Social, las contribuciones sociales respectivas sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia, para no interrumpir la cotización durante ese período.

La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses para que ambos tengan un periodo de adaptación. En los casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que se haga entrega de la persona menor de edad.

Para gozar de la licencia, la trabajadora adoptante deberá aportar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que conste los trámites de adopción.

Las trabajadoras embarazadas podrán adquirir el derecho de disfrutar la licencia remunerada solo si presentan a su patrono un certificado médico en el cual conste que probablemente el parto se producirá dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de ese documento. Para los efectos del artículo 96 de este código, el patrono acusará recibo del certificado cuando se le presente.

Los médicos que desempeñen algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones deberán expedir el certificado al que se refiere el párrafo anterior.

Título tercero. De las jornadas, de los descansos y de los salarios

Capítulo segundo. De la jornada de trabajo

Artículo 135. Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.

Artículo 136. La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a

las disposiciones legales. (Artículo 58 de la Constitución Política.)

Artículo 137. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

Artículo 138. Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

Artículo 139. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco amerará remuneración extraordinaria.

Artículo 140. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

Artículo 141. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

Artículo 142. Los talleres de panaderías y fábricas de masas que elaboran artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en

jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.

Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

Artículo 143. Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puesto de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

Artículo 144. Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de los que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 145. El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas y demás empresas análogas.

Artículo 146. Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el Reglamento de este Capítulo, en el cual se tomarán en cuenta las exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores, que de previo serán oídos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Capítulo tercero. De los días feriados, de los descansos semanales y de las vacaciones obligatorias

Sección I. De los días feriados y de los descansos semanales

Artículo 147. Son días hábiles para el trabajo todos los días

del año, excepto los feriados. Solo se considerarán feriados los domingos, el 1o de enero, el 19 de marzo, el Jueves Santo, el Viernes Santo, el 11 de abril, el 1o de mayo, el día de Corpus Christi, el 29 de junio, el 2 y 15 de agosto, el 15 de setiembre, el 12 de octubre, el 8 y 25 de diciembre y el 25 de julio.

Artículo 148. Salvo lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 153 para el efecto de su pago, únicamente se entenderán como días feriados, el 1o de enero, Jueves y Viernes Santos, el 1o de mayo, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre a menos que el patrono hubiere convenido en pagar otros a los trabajadores. Dicho pago se hará de acuerdo con el salario medio que éste hubiere devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realizare a destajo o por piezas.

Artículo 149. Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.

Artículo 150. La regla que precede tiene las siguientes excepciones:

- a) en cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expenden bebidas alcohólicas al público, regirán las disposiciones de la ley respectiva;
 - b) los hoteles, boticas, cantinas, cafeterías, refresquerías, panaderías, restaurantes, hosterías, fondas, teatros, cines, espectáculos públicos en general, cigarrerías, ventas de gasolina y expendios de verduras, frutas y leche, así como las instituciones de beneficencia, podrán permanecer abiertos todos los días y horas que lo permitan las leyes vigentes o reglamentos especiales. Estos últimos se dictarán oyendo previamente a patronos y trabajadores.
(Así reformado, con resello de la Asamblea Legislativa, por ley núm.. 2416 de 23 de octubre de 1959).
 - c) las barberías y peluquerías situadas en la capital, cerrarán solamente los domingos, los Jueves y Viernes Santos.
El Poder Ejecutivo podrá extender la aplicación de esta disposición a otras zonas del país y otros feriados, oyendo de previo a patronos y trabajadores; y
 - d) todo establecimiento de comercio podrá permanecer abierto hasta las doce horas los domingos y días feriados, excepto los Jueves y Viernes Santos, días en que el cierre será total.
-

En el Cantón Central de San José, solamente podrán permanecer abiertos los domingos y días feriados los negocios a que se refiere el inciso b) de este mismo artículo; las pulperías y expendios de licores cerrarán conforme se dispone en el párrafo primero de este inciso. Los trabajadores en establecimientos de comercio en todo el país no estarán obligados a trabajar los domingos y días feriados; si lo hicieren, puestos de acuerdo con sus patronos, éstos deberán remunerar su trabajo en la forma determinada en el párrafo final del artículo 152 de este Código.

Artículo 151. También se exceptuarán de lo ordenado en el artículo 149 las personas que se ocupan exclusivamente:

- a) en labores destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- b) en labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivo de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público, a la agricultura, a la ganadería o a la industria;
- c) en las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que depende de la acción irregular de las fuerzas naturales;
- d) en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa; y
- e) en las labores no comprendidas en el presente y anterior artículos, siempre que el trabajador consienta voluntariamente en trabajar durante los siguientes días feriados: el 19 de marzo, el 11 de abril, el día de Corpus Christi, el 29 de junio, el 2 y el 15 de agosto, el 12 de octubre y el 8 de diciembre.

Artículo 152. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague. No obstante, se permitirá trabajar,

por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo, autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada. (Ver artículo 59 Constitución Política).

Sección II. De las vacaciones anuales

Artículo 153. Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado al momento de retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

Artículo 154. El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

Artículo 155. El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no

se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.

Artículo 156. El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

En los demás casos las vacaciones son absolutamente incompensables; pero si se tratare de labores que no sean pesadas, peligrosas ni insalubres, y que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, el trabajador podrá consentir un prestar sus servicios durante el período de vacaciones, siempre que su patrono le remunere con el doble del salario que ordinaria o extraordinariamente le pague.

Artículo 157. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso.

Artículo 158. Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada.

Artículo 159. Queda prohibido acumular las vacaciones pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado en la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.

Artículo 160. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo sólo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador.

	Artículo 161. De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten dentro de las previsiones del artículo 159, se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores. Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a su ruego por dos compañeros de labores, en el caso de que éste no supiere o no pudiese hacerlo.
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: ... 6º La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor. La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo; 7º Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley.

	Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio; 8° Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá ésta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria; 9° Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de dar las corresponde la del trabajador de tomarlas; 10° Los menores de catorce 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. 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. La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres;
Código de Trabajo	Libro primero. Derecho individual de trabajo Título tercero.- Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II Capítulo II. Derechos sociales Sección octava. Trabajo Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y

autoridades:

...

- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

...

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe

	exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.
Código de Trabajo	Título tercero. Salarios, jornadas y descansos Capítulo tercero. Jornadas de trabajo Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores. Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno. Artículo 118. La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos

horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.

Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 122. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

	Artículo 123. Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario. Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) los representantes del patrono; b) los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. El organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo. Artículo 125. Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el organismo ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales o sea de naturaleza continua. Igualmente, el organismo ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza. Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros. Capítulo cuarto. Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales
--	---

	Artículo 126. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo. A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Artículo 127. Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1.o de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1.o de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1.o de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal. Artículo 128. En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario. Artículo 129. El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda. Artículo 130. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a
--	---

un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Artículo 131. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

Artículo 132. El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

Artículo 133. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Artículo 134. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

Artículo 135. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por

	mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones. Artículo 136. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años. Artículo 137. De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador. Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo. Artículo 137 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñan.
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 128. Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: 1. La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana.

La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana.

Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley.

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que la Ley señale.

2. A ningún trabajador se podrá exigir el desempeño de labores que se extiendan a más de doce horas en cada período de veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por el Ley.

...

7. Los menores de diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria.

Para los menores de diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo.

8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado.

Las vacaciones no podrán compensarse por dinero, ni acumularse y el patrono está obligado a otorgarlas al trabajador y éste a disfrutarlas.

La Ley regulará estas obligaciones y señalará los casos de excepción permitidos para acumular y compensar vacaciones.

9. Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado
-

	en los días feriados que señale la Ley. Esta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición pero en estos casos los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria. ... 11. La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la Ley.
Código del Trabajo	Título III Trabajo sujeto a regímenes especiales Capítulo I. Trabajo de las mujeres y de los menores de edad Artículo 129. Es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de diez y seis (16) años... Artículo 130. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres y los menores gozaran de un descanso intermedio de dos (2) horas. Artículo 131. Tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los menores de diez y seis (16) años, dentro de las limitaciones establecidas en los artículos 32 y 33 de este Código. ... Artículo 135. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan, y conservara el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajos a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos del descanso de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto; y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse cuatro (4) semanas antes del parto.

Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono dará un acuse de recibo para los efectos legales.

Artículo 137. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a la licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 135°...

Artículo 138. En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo por más de tres (3) meses a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para trabajar, disfrutará de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

...

Artículo 140. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Este derecho será ejercitado por las madres cuando lo juzgue conveniente, sin más trámite que participar al director del trabajo la hora que hubieren escogido.

El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en los párrafos anteriores, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos...

Título IV

Jornadas, descansos y salarios

Capítulo I. Jornadas de trabajo

Artículo 322. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá

exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

...

Artículo 327. Después de la terminación del tiempo de trabajo diario debe concedérsele a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de por lo menos diez (10) horas.

...

Artículo 332. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no pueden substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

Artículo 333. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. Queda también prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de brazos en tiempo de siembras o de recolección de cosechas.

Artículo 334. Los patronos estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sean necesarios, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el presente Capítulo.

...

Artículo 337. Bajo ningún concepto el patrono permitirá que sus trabajadores presten servicio en forma que les obligue a sacrificar el tiempo normal que deben dedicar a la restauración de sus fuerzas.

Evitará también el patrono cambiar los turnos en forma que produzca alteración en las horas destinadas por los trabajadores al descanso y a las comidas.

Capítulo II. Descansos generales y especiales

Artículo 338

El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un

	período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes: 1°- por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible; 2°- porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad; 3°- porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicas; 4°- por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y, 5°- en las labores del servicio doméstico y de choferes particulares. Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional. En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal. Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso dominical será aplicable a los menores de dieciséis (16) años. ... Artículo 341. El Gobierno puede prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollan en las poblaciones más importantes, cualquiera que sea el número de trabajadores ocupados en cada establecimiento. Ningún trabajador podrá ser ocupado después de la hora trece (1:00 p. m.) de la víspera del día de descanso semanal. Artículo 342. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, si con las labores realizadas termina el contrato de trabajo. Artículo 343. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.
--	--

Capítulo III. Vacaciones

...

Artículo 346. El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- a) después de un (1) año de servicios continuos diez (10) días laborables, consecutivos;
- b) después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos;
- c) después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y,
- d) después de cuatro (4) años o más de servicios continuos veinte (20) días laborables, consecutivos.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con este.

...

Artículo 349. El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Cuando el contrato de trabajo termina antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable al patrono, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

...

Artículo 353. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena, o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquel en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Seguridad social

1. Alcances y contenido

El derecho a la seguridad social se refiere a la garantía de acceso a asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, que incluye todo estado mórbido, cualquiera que sea su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias. La protección debe incluir a la persona trabajadora, su cónyuge y a los hijos e hijas de ambos.

Ver más:

R167 OIT, Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983.

R134 OIT, Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

R131 OIT, Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.

R121 OIT, Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

R112 OIT, Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

R97 OIT, Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953.

R69 OIT, Recomendación sobre la asistencia médica, 1944.

R68 OIT, Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944.

R29 OIT, Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927.

R24 OIT, Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925.

R23 OIT, Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925.

R22 OIT, Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925.

R17 OIT, Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921.

2. Indicadores de violación al derecho

Incumplimiento y no aplicación, o aplicación no efectiva, de la legislación sobre la seguridad social.

Limitaciones en el goce de la seguridad social, tales como: no brindar asistencia médica adecuada y a tiempo; no brindar asistencia médica a domicilio, de ser requerida; no brindar asistencia médica especializada en caso de necesitarla; no prestar servicios oportunos de hospitalización, entre otras.

Limitaciones en el cumplimiento de prestar un servicio dirigido a conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

Acciones u omisiones por parte del patrono/empleador en el pago completo y oportuno de la cobertura en salud de las personas trabajadoras que tiene contratadas a su servicio.

Otras acciones u omisiones que menoscaben la efectiva cobertura en salud de la persona trabajadora, su cónyuge y a los hijos e hijas de ambos.

Poblaciones especiales

Mujeres

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso de las mujeres trabajadoras a la seguridad social, con especial énfasis en lo relativo a su función reproductiva.

Restricción o impedimento al acceso a los servicios de salud por motivo de maternidad y lactancia.

Niños, niñas y adolescentes

Ausencia de protección especial a niñas trabajadoras en caso de gravidez y lactancia materna.

Ausencia de controles para que los niños, niñas y adolescentes trabajadores tengan garantizado el acceso a los servicios de salud que garanticen su adecuado desarrollo físico y emocional.

Migrantes, personas con discapacidad, personas mayores y personas con VIH/SIDA

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso de las personas pertenecientes a poblaciones especiales a la seguridad social.

Acciones u omisiones por parte del patrono/empleador en el pago completo y oportuno de la cobertura en salud de las personas pertenecientes a poblaciones especiales que tiene contratadas a su servicio.

Restricción o impedimento de acceso a la seguridad social.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 22 Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 9 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 11 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: ... e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 26 1. Los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho a beneficiarse de la seguridad social, incluso del seguro social, y adoptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho de conformidad con su legislación nacional. 2. Las prestaciones deberían concederse, cuando corresponda, teniendo en cuenta los recursos y la situación del niño y de las personas que sean responsables del mantenimiento del niño, así como cualquier otra consideración pertinente a una solicitud de prestaciones hecha por el niño o en su nombre.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921.	
C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.	
C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925.	
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.	
C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927.	
C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927.	
C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.	
C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.	
C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.	
C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.	
C128 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.	
C130 Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.	
C157 Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.	
C168 Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.	
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XVI.- Derecho a la seguridad social. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 9. Derecho a la seguridad social 1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. 2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia

	retribuida por maternidad antes y después del parto.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único ... Artículo 73. Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social. No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales. Los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales.
Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social	Sección I. Del campo de aplicación Artículo 2. El seguro social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario; además, comporta una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota para entierro, de acuerdo con la escala que fije la Caja, siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional. Artículo 3. Las coberturas del Seguro Social -y el ingreso al mismo- son obligatorias para todos los trabajadores manuales e intelectuales que perciban sueldo o salario. El monto de las cuotas que por esta ley se deban pagar, se calculará sobre el total de las remuneraciones que bajo cualquier denominación se paguen, con motivo o derivados de la relación obrero-patronal. La Junta Directiva fijará la fecha en que entrará en vigencia el Seguro Social de los trabajadores

independientes y las condiciones de este seguro; sin embargo, todos aquellos trabajadores independientes que en forma voluntaria desearan asegurarse antes de entrar en vigencia el Seguro Social en forma general para ese sector, podrán hacerlo mediante la solicitud correspondiente a la Caja Costarricense de Seguro Social, la cual, para tales efectos dictara la reglamentación pertinente. Los trabajadores independientes estarán exentos de pago de la cuota patronal.

La posibilidad de reingreso de aquellos trabajadores independientes que voluntariamente se hubieren afiliado al amparo del párrafo segundo de este artículo, y que posteriormente se desafilien, será reglamentada por la Caja.

La Junta Directiva queda autorizada para tomar las medidas tendientes a coadyuvar en la atención médica a los indigentes, en los riesgos y accidentes profesionales, y en la campaña de medicina preventiva.

La Caja determinará reglamentariamente los requisitos de ingreso a cada régimen de protección, así como los beneficios y condiciones en que estos se otorgarán.

La Junta Directiva tomará los acuerdos necesarios para extender progresivamente sus servicios a todo el país conforme lo permitan sus recursos materiales y humanos.

Para los trabajadores independientes cuyo ingreso neto sea inferior al salario mínimo legal y que soliciten su afiliación al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, la cuota del Estado se incrementará con el fin de subsanar parcialmente la ausencia de la cuota patronal.

Para tales efectos, se creará un programa especial permanente a cargo del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

Artículo 4. No se consideran asegurados obligatorios:

- a) Los miembros de la familia del patrono que vivan con él, trabajen a su servicio y no perciban salario en dinero;
- b) Los trabajadores que reciban una pensión o jubilación del Estado, sus instituciones o las municipalidades. Sin embargo, continuarán en el seguro obligatorio de enfermedad y maternidad aquellos que llenen los requisitos que exija el reglamento respectivo;

	c) Los trabajadores que a juicio de la Junta Directiva no deban figurar en el seguro obligatorio. Los casos comprendidos en los anteriores incisos serán excluidos de oficio o por gestión de parte interesada en su caso. Artículo 5. El seguro social será facultativo sólo para el trabajador que por cualquier circunstancia deje de ser asegurado obligatorio y que voluntariamente desee continuar en el goce de los beneficios de la presente ley. En este caso, deberá cubrir la cuota que para el seguro facultativo establezca la Junta Directiva, la cual también determinará, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 3, los beneficios a que tendrá derecho el interesado.
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 50. La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos. Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley. El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.
Ley del Seguro Social Decreto Ley No. 1263	Capítulo I. Creación y objeto Art. 1. ...se establece el Seguro Social obligatorio como una institución de Derecho Público, que realizará los fines de Seguridad Social que esta Ley determina. Art. 2.- El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:

	a) Enfermedad, accidente común; b) Accidente de Trabajo, enfermedad profesional; c) Maternidad; ch) Invalidez; d) Vejez; e) Muerte; y f) Cesantía involuntaria. Asimismo tendrán derecho a prestaciones por las causales a) y c) los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y de los pensionados que dependan económicamente de éstos, en la oportunidad, forma y condiciones que establezcan los Reglamentos. Art. 3. El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependen de un patrono. Podrá exceptuarse únicamente la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinará los reglamentos respectivos.
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II Capítulo II. Derechos sociales Sección séptima. Salud, seguridad y asistencia social Artículo 100. Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos,

	contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.
Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295	Capítulo IV. Beneficios Artículo 28. El régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); e i) Los demás que los reglamentos determinen (ver anexo 24).
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo VI. De la seguridad social Artículo 142. Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de Seguridad Social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad,

	subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir. El Estado creará Instituciones de Asistencia y Previsión Social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado. Artículo 143. El Estado, los patronos y los trabajadores, estarán obligados a contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del Seguro Social. El régimen de seguridad social se implantará en forma gradual y progresiva, tanto en lo referente a los riesgos cubiertos como a las zonas geográficas y a las categorías de trabajadores protegidos. Artículo 144.- Se considera de utilidad pública la ampliación del régimen de Seguridad Social a los trabajadores de la ciudad y del campo.
Ley del Seguro Social	Capítulo I Campo de aplicación Artículo 1. Se establece el Seguro Social como una institución de Derecho Público, que realizará los fines que la ley determina. El Seguro Social constituye un servicio público que se aplicará con carácter obligatorio en los términos de esta ley y sus Reglamentos. Artículo 2. El Seguro Social cubrirá los siguientes riesgos: enfermedad, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria. El régimen de Seguro Social se implantará en forma gradual y progresiva, tanto en lo referente a los riesgos cubiertos, como a las zonas geográficas y a las categorías de trabajadores protegidos. Artículo 3. Están sujetos al Seguro Social obligatorio: a) Los trabajadores particulares que prestan sus servicios a una persona natural o jurídica, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma de remuneración. b) Los trabajadores públicos, los de las entidades autónomas y semi-autónomas y los de las entidades descentralizadas del Estado.

Derecho de sindicación o sindicalización

1. Alcances y contenido

Intrínsecamente ligado en su origen al derecho humano a la libertad de asociación, el derecho a la sindicación o sindicalización implica que las personas trabajadoras y las empleadoras tienen derecho de constituir organizaciones de acuerdo a conveniencia, así como de afiliarse a esas organizaciones. Para ello no requieren de autorización previa, siendo la única condición observar los estatutos de esas organizaciones. Aunque no hay oposición abierta a este principio, suelen existir obstáculos para su pleno ejercicio.

Ver más:

La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

2. Indicadores de violación al derecho

Limitaciones en la naturaleza y el alcance de los principios de la libertad sindical (deben estar definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes, especialmente las de la OIT).

Inacción estatal respecto del cumplimiento de los principios de la libertad sindical.

Inacción estatal respecto de la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales.

Limitación a la libertad sindical de los trabajadores y al derecho de sindicación y de negociación colectiva, ante la oferta estatal de incentivos especiales para atraer la inversión extranjera.

Acciones u omisiones que redunden en limitar el accionar de las organizaciones sindicales a la esfera profesional, en la medida que la elección de una política general, particularmente en el terreno económico, acarrea consecuencias que repercuten sobre la situación de las personas asalariadas (remuneración, vacaciones, condiciones de trabajo).

Acciones u omisiones de los sindicatos en asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todas las personas trabajadoras, la cual constituye su misión fundamental.

Las disposiciones legales sobre las zonas francas de exportación no garantizan el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todas las personas trabajadores.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 20 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 8 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.
Convención sobre los Derechos del Niño	Artículo 15. 1. Los Estados Partes reconocen los derechos del niño a la libertad de asociación y a la libertad de celebrar reuniones

(1989)	pacíficas. 2. No se impondrán restricciones al ejercicio de estos derechos distintas de las establecidas de conformidad con la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o pública, el orden público, la protección de la salud y la moral públicas o la protección de los derechos y libertades de los demás.
--------	---

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C84 Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947

C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921

Sistema interamericano de protección de los derechos humanos

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XXII. Derecho de asociación Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículo 16. Libertad de asociación 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 8. Derechos sindicales 1. Los Estados Partes garantizarán: - El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; - El derecho a la huelga. 2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley. 3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V. Derechos y garantías sociales Capítulo único Artículo 60. Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.
Código de Trabajo	Título quinto. De las organizaciones sociales Capítulo primero. Disposiciones generales Artículo 332. Declárese de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la

democracia costarricense.

Artículo 333. Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico - sociales.

Artículo 334. Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sea inherentes al desempeño de su cargo; invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

Artículo 335. Los socios de las cooperativas no podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero sí podrán formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas cuando éstas actúen como patronos.

Artículo 336. Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales o municipales que pesen sobre sus bienes y serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.

No podrán utilizar las ventajas de la personalidad jurídica con ánimo de lucro, pero si podrán hacerlo en todo lo que contribuya a llenar su finalidad esencial de obtener los mayores beneficios comunes para sus asociados.

Artículo 337. Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevar a cabo por medio de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las descripciones de ley.

Al efecto cumplirán las obligaciones y ejercerán el derecho, de que habla el inciso f) del artículo 69.

Artículo 338. Las únicas penas que se impondrán a las organizaciones sociales son la de multa, siempre que de conformidad con el presente Código se hagan acreedoras, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.

No obstante, sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan al desempeño de sus

cargos.

Capítulo segundo. De los sindicatos

Artículo 339. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Artículo 340. Son actividades principales de los sindicatos:

- a) Celebrar convenciones y contratos colectivos;
- b) Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley ;
- c) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión y
- d) En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 341. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El ejercicio de la facultad de libre separación no exonera a la persona saliente de cubrir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato.

Artículo 342. Los sindicatos son:

- a) Gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;
- b) De Empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;
- c) Industriales: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase; y
- d) Mixtos o de Oficios Varios: los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el **mínimum legal**.

La Junta Directiva de todo Sindicato podrá estar integrada por personas que no reúnan las condiciones que este artículo establece.

Artículo 343. Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán

iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente.

Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato; ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.

Artículo 344. Para que se considere legalmente constituido un sindicato en pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva.

El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo librará informe favorable al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste ordene con la mayor brevedad su inscripción en registros públicos llevados al efecto, a lo cual no podrá negarse si hubiesen satisfecho los anteriores requisitos; 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, el cual dictará resolución en un plazo de diez días. Si dentro de la primera hipótesis el jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace la referida inscripción, extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres veces consecutivas en el Diario Oficial.

La certificación que extienda la mencionada Oficina tendrá fe pública y los patronos están obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de los dispuesto en el artículo 366 de este Código.

Artículo 345. Los estatutos de un sindicato expresarán:

	a) La denominación que lo distinga de otros; b) Su domicilio; c) Su objetivo; d) Las obligaciones y derechos de sus miembros. Estos últimos no podrá perderlos el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada; e) El modo de elección de la Junta Directiva, cuyos miembros deberán ser costarricenses o extranjeros con mujer costarricense y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; y en todo caso, mayores de edad conforme al derecho común. Para los efectos de este inciso, los centroamericanos de origen se equiparán a los costarricenses; f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros; g) Las causas y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato sólo podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros presentes en una Asamblea General; h) La frecuencia mínima con que se reunirá ordinariamente la Asamblea General y el modo de convocarla. Esta podrá reunirse válidamente con las dos terceras partes de sus miembros, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otros. No obstante, si por cualquier motivo no hubiere quórum, los asistentes podrán acordar nueva reunión para dentro de los diez días siguientes, que se verificará legalmente con una mayoría de la mitad más uno de sus integrantes; y si por falta de la indicada mayoría tampoco pudiere celebrarse en esta segunda ocasión la Asamblea General, los socios asistentes tendrán facultad de convocar en el mismo acto para otra reunión, que se verificará válidamente en cualquier tiempo y sea cual fuere el número que a ella concurran. i) La forma de pagar las cuotas, su monto, el modo de cobrarlas y a qué miembro u organismos compete su administración; j) La época de presentación de cuentas, con detalle del ingreso y egreso de los fondos, que deberá hacerse ante la Asamblea General por lo menos cada seis meses. Inmediatamente después de verificada ésta, la Directiva queda en la ineludible obligación de enviar copia auténtica del informe de rendición de cuentas a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y
--	--

	Seguridad Social; k) Las causas de disolución voluntaria del sindicato y el modo de efectuar su liquidación; y l) Las demás estipulaciones legales que se crea necesario hacer. Artículo 346. Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General: a) Nombrar a cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos; b) Aprobar la confección inicial y las normas posteriores de los estatutos; c) Dar la aprobación definitiva, en lo que se refiere al sindicato, a las convenciones y contratos relativos que la Junta Directiva celebre; d) Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias; e) Declarar las huelgas o paros legales; f) Acordar la unión o fusión con otros sindicatos; g) Aprobar o improbar las presupuestos anuales que deberá elaborar la Junta Directiva; h) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien colones; e i) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos a este Código, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del sindicato. Artículo 347. La Junta Directiva tendrá la representación legal del sindicato y podrá delegarla en su Presidente o Secretario General; y será responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos en que son los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas. Artículo 348. Las obligaciones civiles contraídas por los directores de un sindicato obliguen a éste, siempre que aquéllos obren dentro de sus facultades. Artículo 349. Los sindicatos están obligados: a) A llevar libros de actas, de socios y de contabilidad, debidamente sellados y autorizados por la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; b) A suministrar los informes que les pidan a las autoridades de trabajo, siempre que se refieren exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;
--	--

-
- c) A comunicar a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los diez días siguientes a su elección, los cambios de su Junta Directiva;
 - d) A enviar cada año al mismo Departamento una nómina completa de sus miembros; y
 - e) A iniciar dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, los trámites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 274.

Artículo 350. A instancia del respectivo Ministerio los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos, siempre que se les pruebe en juicio:

- a) Que intervienen en asuntos político - electorales, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país, o que en alguna otra forma infringen la prohibición del artículo 263;
- b) Que ejercen el comercio con ánimo de lucro, o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de la personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener cantinas, salas de juego u otras actividades reñidas con los fines sindicales;
- c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo;
- d) Que fomentan actos delictuosos contra personas o propiedades; y
- e) Que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los tres últimos casos queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que las autoridades represivas impongan a las responsables sanciones previstas por el artículo 257 del Código Penal u otros aplicables al hecho ilícito que se haya cometido.

Artículo 351. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también solicitará a los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos que, a su juicio, deben de llenar los requisitos que para su constitución señalan los artículos 273, párrafo segundo y 275, inciso c).

Artículo 352. Los sindicatos podrán acordar su disolución:

- a) Por realización del objeto para que fueron constituidos; y
-

	b) Por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General. Artículo 353. En todo caso de disolución la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cancelará la respectiva inscripción por nota marginal y ordenará que se publique por tres veces consecutivas en el Diario Oficial un extracto de la resolución judicial, administrativa o de la Asamblea del sindicato, que así lo haya acordado. Artículo 354. Serán absolutamente nulos los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación. Es entendido que aún después de disuelto un sindicato se reputará existente sólo en lo que afecte a su liquidación. Artículo 355. En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por tres personas honorables y competentes, una de las cuales actuará como Presidente y será Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los liquidadores, en conjunto se reputarán mandatarios de la asociación; seguirán para cumplir su cometido el procedimiento indicado por los estatutos o por el respectivo Ministerio y, subsidiariamente, se sujetarán al que establecen las leyes comunes, en lo fuere aplicable. Artículo 356. Sea cual fuere la causa de la disolución de un sindicato, su activo líquido pasará a la Federación a que pertenezca y en forma subsidiaria se distribuirá en porciones iguales entre todos los de su misma clase existentes en el país. Artículo 357. Dos o más sindicatos podrán fusionarse entre sí, una vez que acuerden sus respectivas disoluciones y formen uno nuevo. Artículo 358. Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que les fuere aplicable, excepto en lo relacionado al período legal de sus respectivas Juntas Directivas, el cual podrá ser de hasta dos años con derecho de reelección para sus miembros. Los sindicatos, federaciones y confederaciones, tendrán el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, de trabajadores o patronos.
--	---

Los estatutos de las federaciones determinarán, además de lo dispuesto en el artículo 275, la forma en que los sindicatos que las componen serán representados en la Asamblea General; y el acta constitutiva expresará los nombres y domicilios de todos los sindicatos que la integran. Esta lista deberá repetirse para los efectos del inciso d) del artículo 279, cada seis meses.

Artículo 359. Todo sindicato afiliado puede retirarse de una federación o confederación en cualquier tiempo, cuando la mayoría de sus miembros así lo dispusiere. Será absolutamente nula la disposición en contrario que se adopte en los respectivos estatutos.

Artículo 360. La Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores tiene personería para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico - social, siempre que ellos expresamente lo soliciten. La Junta Directiva podrá delegar esa personería en cualquiera de sus miembros; y la delegación se comprobará con certificación del correspondiente acuerdo.

Artículo 361. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos ocurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

Artículo 362. En caso de que un sindicato incumpla, después de apercibido por una sola vez, las obligaciones de que hablan los artículos 343, párrafo primero, 345, inciso j) y 349, le será impuesta una multa de ochenta a ciento veinte colones.

Igual pena se les aplicará, sin necesidad de advertencia previa, cada vez que infrinjan alguna disposición prohibitiva del presente Código, no sancionada en otra forma.

Capítulo tercero. De la protección de los derechos sindicales

Artículo 363. Prohíbense las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.

Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o

conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas.

Artículo 364. Toda persona o sindicato con interés puede acudir, ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales; pero esas prácticas también podrán ser investigadas de oficio.

Artículo 365. La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo investigará, por los medios que estime conveniente, los hechos violatorios de que tenga conocimiento. Si determina que existe mérito para conocer sobre el fondo del asunto, convocará a las partes involucradas o, si los tienen, a sus representantes legales, a una audiencia en la que se recibirán todas las pruebas que se estimen necesarias.

Artículo 366. Sin perjuicio del resultado de la audiencia indicada en el artículo anterior, si se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se levantará un acta y el Director Nacional e Inspector General de Trabajo entablará la demanda judicial correspondiente, con prioridad respecto de cualquier otro asunto.

Con el propósito de salvaguardar los derechos protegidos por esta Ley solicitará imponer las sanciones previstas en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de cualquier otra medida judicial que pueda ordenarse.

Si no hay mérito para conocer sobre el fondo del asunto o no se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se ordenará archivar el expediente, mediante resolución fundada. Esta resolución tendrá los recursos ordinarios de revocatoria y de apelación; este último se interpondrá para ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien agota la vía administrativa para todos los efectos.

Artículo 367. Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

- a) Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de dos meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indica y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede sobrepasar de cuatro meses. A fin de
-

gozar de esta protección, los interesados deberán notificar, por un medio fehaciente, al Departamento mencionado y al empleador, su intención de constituir un sindicato, el nombre y las calidades de quienes, a su entender, deben beneficiarse de la protección.

b) Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

c) Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección será de tres meses, a partir del momento en que comuniquen su candidatura al Departamento de Organizaciones Sociales.

ch) En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada. en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo.

Artículo 368. Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente Ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador, de acuerdo con este Código y sus leyes supletorias y conexas. Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer. Además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.

Artículo 369. Además de las mencionadas en el artículo 81 de este Código, también son causas justas, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores protegidos en virtud de la presente Ley, las siguientes:

a) Cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su

	carácter pacífico. b) Atentar contra los bienes de la empresa. c) Incitar a actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o que disminuyan su valor o causen su deterioro o participar en ellos. ch) Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento, en la interrupción o en el entorpecimiento ilegal de actividades de trabajo. d) Retener indebidamente a personas o bienes o usar estos de manera indebida, en movilizaciones o piquetes. e) Incitar a destruir, a inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o a participar en hechos que las dañen. Artículo 370. Cuando en una empresa exista un sindicato al que estén afiliados, al menos la mitad más uno de sus trabajadores, al empleador le estará prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, cuando esa negociación no sea con el sindicato. Los acuerdos que se tomen en contra de lo dispuesto en este artículo, no serán registrados ni homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni podrán ser opuestos, a los sindicatos.
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 47.- Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tiene el derecho 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. Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Se disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y son las formalidades determinadas por la ley. Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se

	prohíbe toda cláusula de exclusión. Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y 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.
Código de Trabajo	Libro segundo. Derecho colectivo del trabajo Título primero. Asociaciones profesionales Capítulo I. Del derecho de asociación profesional y su protección Art. 204.- Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a) Los patronos y trabajadores privados; b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato. Art. 205.- Se prohíbe a toda persona: a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos; b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga; c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo; - ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional. Art. 206.- Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores. Art. 207.- Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se registrarán invariablemente por los principios democráticos del

predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

La calidad de miembro de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales. Sólo se permite la representación de un miembro por otro, cuando se llenen los requisitos siguientes:

- 1º) Que la representación se otorgue por escrito y se acompañe del comprobante de identificación extendido por el sindicato al miembro representado; y
- 2º) Que cuando tenga lugar en un sindicato organizado en secciones o sub-secciones, tanto el representante como el representado, pertenezcan a la misma sección o sub-sección.

La representación no tendrá lugar cuando se trate de acordar la disolución del sindicato, de las secciones o sub-secciones.

Capítulo II. Constitución de los sindicatos

Capítulo III. Estatutos

Capítulo IV. Personalidad jurídica

Capítulo V. Gobierno de los sindicatos

Capítulo VI. Juntas directivas

Capítulo VII. De las atribuciones y prohibiciones a los sindicatos y de sus sanciones

Art. 228.- Corresponde a los sindicatos:

- a) Celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo;
 - b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;
 - c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores;
 - ch) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;
 - d) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;
 - e) Fomentar las buenas relaciones obrero-patronales
-

	sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y f) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos. Art. 229.- Los sindicatos tienen como objeto la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respecto de la Ley y la Constitución. Los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos. Además, les está especialmente prohibido: a) Intervenir en luchas religiosas, sin que ello implique restringir la libertad individual de sus miembros; b) Repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical; c) Limitar la libertad de trabajo de los no afiliados; - ch) Coaccionar a los no afiliados para que ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo, o a unos u otros para que no se afilien a otro sindicato. d) Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de Trabajo y de Economía, ocultar los datos que les pidan dichas autoridades, o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley; e) Fomentar actos delictuosos contra las personas o la propiedad; y f) Hacer o fomentar huelgas no reconocidas por este Código. Art. 230.- Los sindicatos que en el desarrollo de sus actividades infrinjan las disposiciones de este Código u otras leyes, podrán ser sancionados con multa, suspensión o disolución, las cuales serán impuestas por las autoridades judiciales competentes. Las multas pueden variar de Doscientos a Diez Mil colones; no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato; la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción.
--	--

	Art. 231.- Se impondrá pena de multa por la comisión de cualquier infracción al Artículo 229. En caso de cometerse una segunda infracción en el curso de un año, o si el sindicato hubiere cometido una infracción muy grave, se le impondrá la de suspensión. La disolución podrá ser pronunciada sólo en caso de violación extremadamente grave de la Ley o de la Constitución. Art. 232.- Asimismo procede la disolución del sindicato: a) Cuando por más de un año, el número de sus miembros hubiese caído por debajo de treinta y cinco; b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra u otros semejantes; y c) Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias. Art. 233.- Para imponer las sanciones a que se refiere el Art. 230, y en el caso del Artículo anterior, se seguirá el procedimiento indicado en los Artículos 619 y siguientes de este Código ante el Juez competente. En el caso del Artículo 232, cualquier interesado podrá iniciar el trámite judicial correspondiente. Art. 234.- Cancelada la inscripción de un sindicato en el registro respectivo, aquél conservará la personalidad jurídica solamente para fines de liquidación. Capítulo VIII. De la liquidación de los sindicatos Capítulo IX. Disposiciones varias Capítulo X. Federaciones y confederaciones Capítulo XI. De las asociaciones profesionales agropecuarias
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II. Derechos humanos Capítulo II. Derechos sociales Sección octava. Trabajo Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...

	q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de la entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.
Código de Trabajo	Título sexto. Sindicatos Capítulo único. Disposiciones generales Artículo 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos. Artículo 207. Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de la mayoría, del voto secreto y de un voto por persona. Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes, que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerable, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.

Artículo 208. Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

Artículo 209. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento en que se dé aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en 24 horas y el responsable será sancionado con multas de un mil quetzales (Q.1.000,00), debiéndose además pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados. En el caso relacionado con este artículo, si algún trabajador incurriera en causal de despido de acuerdo al artículo 77 de este Código, el patrono iniciara incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se le autorice el despido.

Artículo 210. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del artículo 61 de este Código serán considerados gastos

deducibles del impuesto sobre la renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del impuesto sobre la renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.

Artículo 211. El organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

a) debe ejercer la más estricta supervigilancia sobre los sindicatos con el exclusivo objeto de que éstos funcionen ajustados a las disposiciones legales, especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales;

b) debe colaborar con los sindicatos en la mejor orientación de sus actividades y procurar activamente que el movimiento sindical se desarrolle en forma armónica y ordenada. Debe fomentar la unidad de la clase trabajadora y siempre que haya distintos grupos sindicales queda obligado a procurar la armonía entre los mismos.

También por razones de interés público y para evitar graves conflictos intersindicales, puede denegar la autorización, inscripción y concesión de la personería jurídica solicitadas por un sindicato, cuando en la respectiva empresa se haya legalizado con anterioridad otro sindicato de empresa que comprenda más de las tres cuartas partes de la totalidad de los trabajadores de la misma; o si se trata de sindicatos gremiales legalizados con anterioridad que van a coexistir con sindicatos de empresa, o viceversa, debe únicamente armonizar los intereses de dichos sindicatos y delimitar con claridad el campo de actividades de cada uno. En ambos casos los correspondientes acuerdos deben ser razonados; y

c) en general, debe ajustar su actuación a los más estrictos dictados de la técnica, a los principios democráticos enunciados por la Constitución y a las disposiciones del presente Código y de sus reglamentos.

Artículo 212. Todo trabajador que tenga 14 años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos

simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Artículo 213. Son penas imponibles a los sindicatos:

- a) multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y
- b) disolución, en los casos expresamente señalados en este capítulo.

No obstante, sus miembros ejecutivos son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

Artículo 214. Son actividades de los sindicatos:

- a) celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades correspondientes con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el artículo 274 de este Código;
 - b) participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
 - c) velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
 - d) crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
 - e) en general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.
-

Artículo 215. Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

- a) gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y
- b) de empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o más empresas iguales.

Artículo 216. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

Dentro del término improrrogable de los quince días siguientes a aquel en que los miembros del sindicato acordaron la formación de éste, se deben iniciar los trámites que indican los artículos 217 y 218.

Artículo 217. Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución del Ministerio en donde se ordene la inscripción correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, no son actividades de los sindicatos:

- a) la celebración de sesiones con el objeto de elegir su comité ejecutivo y su consejo consultivo provisionales y para discutir y aprobar sus estatutos; y
- b) la realización de todas las gestiones encaminadas a obtener su inscripción y su personalidad jurídica. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe resolver, otorgando o negando la autorización y personalidad jurídica correspondiente dentro del plazo de veinte días contados a partir de la recepción del expediente en la forma que prevé el artículo que precede.

Artículo 218. Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la
-

constitución de la organización;

b) con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del comité ejecutivo provisional llenan los requisitos previstos en el artículo 220 para desempeñar los cargos;

c) si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del comité ejecutivo y consejo consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes;

d) para los efectos de la autorización definitiva, la Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos previstos en este artículo y el 220 de este Código. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, resolverá mandando subsanarlos. Comunicará su texto a los interesados sin pérdida de tiempo, a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo recurso de revocatoria dentro de los 3 días siguientes. Si no se impugna, los interesados deberán cumplir con lo resuelto;

e) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de 20 días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales; y

f) las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la asamblea general que así lo decidió.

Artículo 219. La Dirección General de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

- a) número, lugar y fecha de inscripción;
- b) copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 220;
- c) copia de los estatutos del sindicato o, en su caso, de sus reformas; y
- d) transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato la Dirección General de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2.o del artículo 218 debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo registro público de sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su comité ejecutivo o consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

Artículo 220. El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- a) nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
 - b) nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;
 - c) autorización a los miembros del comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General
-

de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y

d) declaración jurada de los interesados en donde se haga constar que los miembros del comité ejecutivo provisional del sindicato son guatemaltecos de origen, que carecen de antecedentes penales y que son trabajadores activos de la empresa o independientes; asimismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.

Artículo 221. Los estatutos de un sindicato deben contener:

a) denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;

b) el objeto;

c) el domicilio o vecindad y su dirección exacta;

d) los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;

e) la época y el procedimiento para nombrar el comité ejecutivo y el consejo consultivo;

f) las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) la enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;

h) el monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se puede exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y deben denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

i) la época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias

pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;

j) la época y forma de presentación y justificación de cuentas;

k) los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y

l) todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

Artículo 222. Son atribuciones exclusivas de la asamblea general:

a) elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo por períodos no mayores de dos años. Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto después de haber transcurrido dos períodos entre aquel en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos.

Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección de los miembros del comité ejecutivo o del consejo consultivo para el mismo cargo si es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes, que deben ser debidamente probadas:

1) que dentro del total de afiliados al sindicato no haya un número suficiente que llene las calidades que este Código requiere para poder ser miembro del comité ejecutivo o del consejo consultivo; y

2) que por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos;

b) remover total o parcialmente a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

c) aprobar la confección inicial y las reformas

posteriores de los estatutos;

d) aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

e) fijar las cuotas extraordinarias;

f) decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;

g) acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

h) aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue conveniente;

i) aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;

j) autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;

k) acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esas medidas;

l) cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos, o este Código, o sus reglamentos, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y

m) las resoluciones tomadas sobre los incisos a), b), e), h), i), j) y l) deberán acordarse por mayoría de la mitad más uno y las tomadas sobre los incisos c), d), f), g) y k), deberán acordarse por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato.

Artículo 223. El funcionamiento e integración del comité ejecutivo se rige por estas reglas:

a) es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdo y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

-
- b) sus miembros deben ser guatemaltecos de origen, ciudadanos en ejercicio, trabajadores activos en el momento de elección, y cuando menos tres de ellos, deben saber leer y escribir. La falta de alguno de los requisitos anteriores implica la inmediata cesación en el cargo;
- c) el número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- d) los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio;
- e) el conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por al Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todos o para asuntos determinados, pero en todo caso con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su renovación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del comité ejecutivo y por el Director General de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo. Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;
- f) las obligaciones civiles contraídas por el comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
-

g) es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitieron su voto, en contrario;

h) puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e

i) está obligado a rendir a la asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos los miembros, a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

Artículo 224. El consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

Artículo 225. Son obligaciones de los sindicatos:

a) llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Dirección General de Trabajo: de actas y acuerdos de la asamblea general, de actas y acuerdos del Comité ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;

b) extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo;

c) proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;

d) comunicar al Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité ejecutivo o consejo consultivo;

e) enviar anualmente a la misma Dirección General un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus

nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan;

f) solicitar a la expresada Dirección General dentro de los quince días siguientes a la celebración de la asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

g) publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

Artículo 226. A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

a) que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicia o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedece consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;

b) que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; o

c) que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

Artículo 227. El organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante

los tribunales del trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- a) cuando tengan un número de asociados inferior al número legal;
- b) cuando no cumplan algunas de las obligaciones que determina el artículo 225; y
- c) cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale un término improrrogable de quince días.

Artículo 228. Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité ejecutivo a la Dirección General de Trabajo, junto con una copia de acta en que se acordó la disolución debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto esa Dirección General reciba dichos documentos debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva.

Artículo 229. En todo caso de disolución corresponde a la Dirección General de Trabajo nombrar una junta liquidadora, integrada por un inspector de trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha junta liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar a la Dirección General de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

Artículo 230. Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación. Es entendido que aun después de disuelto un sindicato, se

reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

Artículo 231. EL activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la federación a que pertenezca. Si el sindicato no está federado el capital líquido debe pasar al Estado para ser aplicado a fines de alfabetización.

Artículo 232. Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216, párrafo segundo, 217 y 218.

Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de la inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

Artículo 233. Dos o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación, y dos o más federaciones de aquéllos o de éstos pueden formar una confederación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que les sea aplicable.

El acta constitutiva de federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como al número de inscripción de los mismos; y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221 deben determinar la forma en que los sindicatos que las componen van a estar representados en sus asambleas generales.

Artículo 234. En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato, por la Dirección General de Trabajo, el que en todo caso debe practicarla de oficio por lo menos una vez al año.

Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: ... 14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales.
Código del Trabajo	Título VI Organizaciones sociales Capítulo II. Sindicatos Artículo 468. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Protección del Derecho de Asociación Artículo 469. Queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con una multa de doscientos a dos mil lempiras (L 200.00 a L 2.000.00); que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso. Actividades Lucrativas Artículo 470. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro. Sindicatos de Trabajadores, Clasificación Artículo 471. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: a) de empresa o de base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan

	sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) de industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial; c) gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y, d) de oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia. La anterior clasificación en lo pertinente será aplicable también a los sindicatos de patronos. Sindicato de Empresa o de Base Artículo 472. A los sindicatos de empresa o de base corresponde, de preferencia, la representación de los afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la de celebración de contratos y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de empresa o de base de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión. Artículo 473. Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros. Los estatutos pueden restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de empresa o de base.
--	--

	Artículo 474. Es ilícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que deja de formar parte de un sindicato.
--	---

Derecho a la huelga

1. Alcances y contenido

Según señala Rodríguez Rescia, “aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en ningún Convenio relacionado con los derechos sindicales, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones, en la defensa de sus intereses laborales”⁹. Este derecho está ligado al derecho de sindicación; constituye un reconocimiento a las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras de que, para organizar sus actividades y formular su programa de acción con el objetivo de fomentar y defender los intereses de sus integrantes, se hace necesario contar con los medios de acción que permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, se entiende que la expresión ‘programa de acción’ incluye el derecho de huelga.

Ver más:

La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

2. Indicadores de violación al derecho

Limitaciones, acciones u omisiones en el goce de las garantías judiciales de las personas trabajadoras que han participado en huelgas.

Detención de sindicalistas con fines preventivos basada en el hecho de que se puedan cometer delitos con motivo de una huelga.

Limitaciones a la realización de reuniones por parte de los sindicatos, con ocasión de los conflictos de trabajo.

Acciones u omisiones destinadas a influir en las discusiones y en las decisiones que se adopten mediante reunión sindical.

Acciones u omisiones que ocasionen la pérdida de la calidad de sindicalista como resultado de un despido por motivos de huelga.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los	Artículo 19
------------------------------	-------------

⁹ Ver: Rodríguez Rescia, Víctor, *Manual autoformativo sobre acceso a la justicia laboral y derechos humanos...*

Derechos Humanos (1948)	Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 8 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: ... d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 13. 1. El niño tendrá derecho a la libertad de expresión; ese derecho incluirá la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de todo tipo, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o impresas, en forma artística o por cualquier otro medio elegido por el niño. 2. El ejercicio de tal derecho podrá estar sujeto a ciertas restricciones, que serán únicamente las que la ley prevea y sean necesarias: a) Para el respeto de los derechos o la reputación de los demás; o b) Para la protección de la seguridad nacional o el orden público o para proteger la salud o la moral públicas.
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo IV. Derecho de libertad de investigación, opinión, expresión y difusión. Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y de difusión del pensamiento por cualquier medio. Artículo XXI. Derecho de reunión Toda persona tiene el derecho de reunirse pacíficamente con otras, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole.
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Artículo 13. Libertad de pensamiento y de expresión 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento

(1969)	y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección. ... Artículo 15. Derecho de reunión Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 8. Derechos sindicales 1. Los Estados Partes garantizarán: ... b. El derecho a la huelga.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.
Código de Trabajo	Título sexto. De los conflictos colectivos de carácter económico y social Capítulo primero. De las huelgas legales e ilegales Artículo 371. Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o

defender sus intereses económicos y sociales comunes.

Artículo 372. La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

Artículo 373. Para declarar huelga legal los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 364;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Séptimo, Capítulo Tercero de este Código; y
- c) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate.

Cuando la huelga pueda afectar a cualquiera de las empresas a que se refiere el inciso c) del artículo 369, previamente a su declaratoria deberán observarse los siguientes términos:

- a) Se llenarán las exigencias señaladas en este mismo artículo para las huelgas en general;
 - b) Una vez declarada legal la huelga el Tribunal respectivo lo comunicará así al Ministerio de Trabajo, dentro de las 48 horas siguientes al momento en que la resolución quede firme. Recibida la comunicación, el Ministerio procederá a integrar un Tribunal Investigador y Conciliador compuesto de tres personas: Un representante del patrono o patronos, otro de los trabajadores y un tercero del Estado. El Tribunal deberá integrarse, a más tardar, dentro de los tres días siguientes al momento en que el Ministerio hubiere sido notificado de la declaratoria legal para la huelga.
 - c) El Tribunal entrará en funciones inmediatamente después de juramentado; estudiará los puntos de vista de ambas partes y tratará de llegar a una conciliación. Este trabajo deberá ser realizado en un plazo improrrogable de ocho días. Vencidos éstos el Tribunal informará por escrito al Ministerio de Trabajo del resultado de sus gestiones dentro de las 24 horas siguientes; y
 - d) Si el Tribunal Conciliador no consiguió entendimiento entre las partes capaz de poner fin al conflicto, el Ministerio de Trabajo lo hará saber así a las mismas,
-

acompañando a cada una copia del informe del Tribunal. Al mismo tiempo les dará un nuevo plazo de ocho días para que intenten un nuevo acuerdo. Vencido este nuevo plazo sin que se haya llegado a un arreglo, la huelga será permitida, pero el Sindicato respectivo no podrá llevarla a cabo sin haber dado aviso de su decisión al Ministerio de Trabajo con 72 horas de anticipación a la iniciación de la misma.

Artículo 374. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión y abandono del trabajo. Los actos de coacción o de violencia sobre personas o propiedades, serán sancionados por las autoridades represivas comunes con las penas correspondientes

Artículo 375. No será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo.

Artículo 376. Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

a) Todos los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus instituciones, cuando las actividades de aquél y de éstas no sean también propias de empresas particulares de lucro;

b) Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando, de no realizarse su beneficio inmediato de deterioren dichos productos;

Sin embargo, de la enumeración anterior se exceptúan los servicios que prestan los trabajadores agrícolas de las empresas que hayan celebrado contratos con el Estado, convertidos en ley de la República, en los cuales se haya estipulado que las empresas y sus trabajadores podrán someterse al procedimiento de arbitraje para dirimir sus conflictos únicamente cuando voluntariamente convengan en hacer uso de dicho medio;

c) Los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier otra

	empresa particular de transporte, mientras éste no termine; d) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía pública, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones; y e) Los que el Poder Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales. Artículo 377. La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas, quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales Comunes. Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal. Artículo 378. Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Capítulo segundo. De los paros legales e ilegales Capítulo tercero. Disposiciones finales
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 48.- Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse

	procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.
Código de Trabajo	Título tercero. De los conflictos colectivos Capítulo III. Del procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses Sección séptima. De la huelga Art. 527.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada. Art. 528.- Las huelgas que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquéllas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades: 1ª) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo; 2ª) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y 3ª) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. Art. 529.- El acuerdo de huelga debe ser aceptado por votación secreta. Si la huelga fuese decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento que estuviese afectado por el conflicto, tal decisión obligará a todo el personal. Cuando hubiese sido adoptado por menos de la mayoría absoluta, el sindicato y los trabajadores intervinientes en el conflicto estarán obligados a respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. En todo caso ésta minoría deberá representar no menos de treinta por ciento de los trabajadores afectados por el conflicto. Art. 530.- La huelga no podrá estallar antes de haber transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación. Tampoco podrá estallar cuando el objeto del conflicto fuese la revisión de un contrato colectivo existente y el término

de duración del mismo no estuviese vencido.

Art. 531.- Estallada la huelga, el sindicato, la coalición de sindicatos, o los delegados, en su caso, comunicarán al Director General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo.

Art. 532.- Dentro de los siete días contados a partir del estallido de la huelga, el Director General de Trabajo, a petición de parte, y previa cita del sindicato que hubiese declarado la huelga determinará el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos.

Art. 533.- Los trabajadores determinados de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, estarán obligados a desempeñar las labores que el Director General de Trabajo les señale. Si no cumplieren, el patrono podrá despedirlos sin responsabilidad de su parte. En este caso, el patrono pedirá al Director que designe a otros; o si lo prefiere solicitará a dicho funcionario autorización para contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los despedidos.

Art. 534.- La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo. En consecuencia se prohíbe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo.

Art. 535.- La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados. El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir a aquéllos cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos.

Art. 536.- El patrono que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá en una multa hasta de un mil colones por cada infracción.

Art. 537.- A partir de la notificación del acuerdo de huelga los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa,

	previamente calificada por juez competente. Art. 538.- Durante la huelga, las autoridades públicas tienen a su cargo la vigilancia del desarrollo pacífico del movimiento, y ejercerán de modo permanente la acción preventiva que por ley les corresponde, a fin de evitar que los huelguistas u otras personas en conexión con ellos, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharlas para promover desórdenes o cometer delitos.
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II. Derechos humanos Capítulo II. Derechos sociales Sección octava. Trabajo Artículo 104. Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.
Código de Trabajo	Título séptimo. Conflictos colectivos de carácter económico Capítulo primero. Huelgas Artículo 239. Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades. Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238. Artículo 240. La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure. Artículo 241. Para declarar una huelga legal, los

	trabajadores deben: a) ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero; b) agotar los procedimientos de conciliación; y c) constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse al conflicto colectivo de carácter económico-social. Artículo 242. Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos. Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble. Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble. Artículo 243. No podrá llegarse a la realización de una huelga: a) por los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquéllas no deteriore los respectivos productos; b) por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste; c) por los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionaren el personal necesario para
--	--

	evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía públicas; y d) por los trabajadores de las empresas o servicios que el organismo ejecutivo declare así en todo el territorio de la República o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley. Artículo 244. Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren. Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes. Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga. Capítulo segundo. Paros Capítulo tercero. Disposiciones comunes a la huelga y al paro
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: ... 13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine.
Código del Trabajo	Título VII

	Conflictos colectivos del trabajo Capítulo I Disposiciones generales Artículo 551. La huelga deberá tener por objeto: 1º-conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; 2º-obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y, 3º-exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que este Código establece. ... Artículo 553. Para declarar una huelga se requiere: a) que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 551 de este Código; b) agotar los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje; c) que la declaren por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate; y, d) cumplir los demás requisitos establecidos en este Código.
--	--

Derecho a la negociación colectiva

1. Alcances y contenido

La finalidad de la negociación colectiva es llegar a un acuerdo en relación a las condiciones laborales aplicables a las personas trabajadoras del ámbito en el que se circunscribe la negociación. Se realiza entre quienes trabajan en una empresa o sector, normalmente (no siempre) asociadas a un sindicato o grupo de sindicatos, y la empresa o representantes de empresas del sector. El derecho a la negociación colectiva es uno, aunque un sindicato puede a lo largo de su vida suscribir o renegociar varias convenciones colectivas.

Ver más:

La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

R163 OIT, Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981

R143 OIT, Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971

R130 OIT, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967

R129 OIT, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967

R113 OIT, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960

R94 OIT, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952

R92 OIT, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951

2. Indicadores de violación al derecho

Limitaciones en la naturaleza y el alcance de los principios de la libertad sindical (deben estar definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes, especialmente las de la OIT).

Inacción estatal respecto del cumplimiento de los principios de la libertad sindical.

Inacción estatal respecto de la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales.

Limitación a la libertad sindical de los trabajadores y al derecho de sindicación y de negociación colectiva, ante la oferta estatal de incentivos especiales para atraer la inversión extranjera.

Acciones u omisiones que redunden en limitar el accionar de las organizaciones sindicales a la esfera profesional, en la medida que la elección de una política general, particularmente en el terreno económico, acarrea consecuencias que repercuten sobre la situación de las personas asalariadas (remuneración, vacaciones, condiciones de trabajo).

Las disposiciones legales sobre las zonas francas de exportación no garantizan el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todas las personas trabajadores.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 23 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 8 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: ... c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 15. 1. Los Estados Partes reconocen los derechos del niño a la libertad de asociación y a la libertad de celebrar reuniones pacíficas. 2. No se impondrán restricciones al ejercicio de estos derechos distintas de las establecidas de conformidad con la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o pública, el orden público, la protección de la salud y la moral públicas o la protección de los derechos y libertades de los demás.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Sistema interamericano de protección de los derechos humanos

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XXI. Derecho de reunión Toda persona tiene el derecho de reunirse pacíficamente con otras, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículo 15. Derecho de reunión Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 8. Derechos sindicales 1. Los Estados Partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V. Derechos y garantías sociales Capítulo único Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.
Código de Trabajo	Título segundo. De los contratos y de las convenciones de trabajo Capítulo tercero. De las convenciones colectivas de trabajo Sección I. Disposiciones generales y de las convenciones colectivas en empresas en centro de producción determinado Artículo 54. Convención colectiva es la que se celebra

entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país. (Ver artículo 62 Constitución Política).

Artículo 55. Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para:

- a) las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51;
- b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorables y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.

Artículo 56. Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de sus trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva.

Al efecto se observarán las siguientes reglas:

- a) el porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de
-

producción determinado;

b) si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

c) cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción; y

d) si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia.

En los casos en que los patronos hayan celebrado contratos con el Estado, aprobados por una ley de la República, en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre dicho patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el Título Sexto de este Código.

Artículo 57. La convención colectiva se extenderá por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad

de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y, para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito.

Dicho depósito será comunicado inmediatamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que éste ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código.

Artículo 58. En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

- a) la intensidad y calidad del trabajo;
- b) la jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;
- c) los salarios;
- d) las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda;
- e) la duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención. Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior.
- f) las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. No será válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados; y
- g) el lugar y fecha de la celebración de la convención y

	las firmas de las partes o de los representantes de éstas. Artículo 59. Si firmada una convención colectiva el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el pacto, éste registrará siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos o grupo de sus trabajadores. En caso de disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos, se observará la regla del artículo 53. Artículo 60. Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan. Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma. Artículo 61. Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan de la misma, para exigir su cumplimiento, y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Artículo 62. Cuando una acción fundada en una convención colectiva haya sido intentada por un individuo o un sindicato, los otros sindicatos afectados por ella podrán apersonarse en el litigio en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros. Sección II. De las convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 39.- La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán

	aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.
Código de Trabajo	Libro segundo. Derecho colectivo del trabajo Título segundo. Del contrato colectivo de trabajo y de la convención colectiva de trabajo Capítulo I. Del contrato colectivo de trabajo Art. 269. El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra. Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar. Art. 270. El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo. Para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato. Si en la empresa o establecimiento existieren trabajadores pertenecientes a dos o más sindicatos, el que de éstos haya obtenido el porcentaje a que se refiere el inciso anterior podrá adquirir la calidad de parte en el contrato mencionado, sustituyendo al sindicato perdedor, como titular de todos los derechos y obligaciones emanados del contrato y de la ley. Esto solo sucederá cuando la voluntad de sustituir se haya expresado por acuerdo de Asamblea General, comunicado al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.

El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, por los medios que estime convenientes verificará los extremos mencionados y, encontrando fundada la comunicación, declarará la titularidad del sindicato interesado, resolución que notificará tanto a éste como a la asociación perdidosa y al patrono para los efectos de ley, haciendo además la anotación en el registro correspondiente.

Art. 271. Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren.

Art. 272. La negociación y celebración del contrato colectivo será obligatoria, cuando se haya llenado el porcentaje a que se refiere el artículo precedente, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquél en que una de las partes hubiere presentado a la otra, la solicitud y el proyecto a que se refiere el artículo 481.

La revisión del contrato colectivo de conformidad a las disposiciones de este Código es obligatoria y no será necesario establecer el porcentaje a que se refiere el inciso anterior. Esta disposición no es aplicable a los sindicatos de empresa los cuales deberán establecer el porcentaje de afiliados conforme a este Código.

Si en una empresa el sindicato, o en su caso los sindicatos coligados no alcanzasen el porcentaje expresado en el artículo anterior, las partes podrán negociar voluntariamente.

En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque

no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo.

Art. 273. El contrato colectivo de trabajo celebrado a plazo, puede revisarse por mutuo acuerdo de las partes, observándose para ello los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que fueren aplicables.

Art. 274. La correspondiente directiva sindical podrá encomendar la negociación del contrato colectivo a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

En el caso del inciso 2º del Art. 271, las directivas de los sindicatos nombrarán una comisión de miembros de su seno, o designarán uno o más apoderados, para llevar a cabo la negociación a que se refiere el inciso anterior.

Art. 275. Todo contrato colectivo de trabajo debe contener:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento;
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;
- c) La fecha en que entrará en vigor y su duración;
- ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;
- d) Cláusula que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- e) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y
- f) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

Art. 276. El contrato debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de la ejecución de determinada obra. El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

Si las condiciones económicas del país o de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes

pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo, siempre que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del plazo original, de sus prórrogas o revisiones. Lo dispuesto en este inciso será también aplicable al contrato celebrado para la ejecución de determinada obra.

En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad.

Art. 277. Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo; por consiguiente, el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica.

Art. 278. El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno.

Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto por este Código.

Art. 279. La sección, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo,

dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. Si el Director encontrare que la resolución está ajustada a derecho, la confirmará, en otro caso, ordenará la inscripción. Contra la resolución del Director no habrá recurso alguno.

Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas que violen los derechos consagrados por este Código a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.

Art. 280. En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, y el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.

Art. 281. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 282. La disolución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo.

Art. 283. El contrato colectivo de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- b) Por quiebra o concurso del patrono;
- c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- ch) Por el cierre total de la empresa;
- d) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato, como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores y otros semejantes; y
- e) Por las demás causas establecidas en el contrato.

Art. 284. El contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar si en la empresa o

establecimiento hubiere afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento dichos, con tal de que, además, esa asociación mayoritaria acordare, en sesión de la asamblea respectiva, asumir los derechos y obligaciones derivados del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el Art. 625, y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.

En el caso del inciso segundo del Art. 271, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho, y sólo responderá de las obligaciones exclusivas del disuelto, si existieren, cuando las hubiere tomado a su cargo, llenando los requisitos y formalidades indicados en el inciso anterior.

Art. 285. Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

Art. 286. Las obligaciones a cargo de un patrono, derivadas de un contrato colectivo, deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato; y si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, quedarán afectos los demás bienes del patrono.

El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato y, principalmente, con el fondo creado al efecto.

Art. 287. Todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda.

La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato, está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de

Cuentas de la República.

Capítulo II. De la convención colectiva de trabajo

Art. 288. La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Art. 289. Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo, con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

Cuando un patrono tuviere dos o más empresas, sólo se tomarán en cuenta, para los efectos del inciso anterior, la empresa o empresas que corresponden a la actividad económica en razón de la cual se ha asociado al sindicato patronal.

En iguales circunstancias, el sindicato de trabajadores estará obligado a negociar la convención colectiva cuando se lo pida el sindicato de patronos.

Art. 290. Todo lo dispuesto en el Capítulo anterior para el contrato colectivo, se aplicará a la convención colectiva de trabajo, especialmente en lo relativo a sus efectos, inscripción, prueba de su existencia y revisión.

Art. 291. Celebrada una convención colectiva de trabajo, el patrono que se separe del sindicato patronal que la celebró, continuará, sin embargo, obligado al cumplimiento de tal convención.

Art. 292. La disolución del sindicato de trabajadores o del de patronos, no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de la convención colectiva de trabajo.

Art. 293. La convención colectiva de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- b) Por las causas establecidas en la convención.

En todo caso, cualquiera de las partes debe dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el registro correspondiente.

Art. 294. Las obligaciones a cargo de un sindicato patronal, derivadas de una convención colectiva, deberán ser

	satisfechas en primer lugar, con el patrimonio de dicha asociación profesional y, si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, que darán afectos los bienes de las empresas responsables. El sindicato de trabajadores que suscriba una convención colectiva de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le correspondan en dicha convención y, principalmente, con el fondo creado al efecto.
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II. Derechos humanos Capítulo II. Derechos sociales Sección octava. Trabajo Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ... ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
Código de Trabajo	Título segundo. Contratos y pactos de trabajo Capítulo segundo. Contrato colectivo de trabajo Artículo 38. Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. Artículo 39. El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su

celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

Artículo 40. En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

Artículo 41. Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.

Artículo 42. Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

Artículo 43. Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

Artículo 44. Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sean parte en el mismo.

Artículo 45. Al sindicato que suscriba un contrato

colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

Artículo 46. El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra:

- a) sus propios miembros;
- b) otros sindicatos que sean parte del contrato;
- c) los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y
- d) cualquier otra persona obligada por el contrato.

Artículo 47. Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Artículo 48. Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

Capítulo tercero. Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Sección primera. Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado

Artículo 49. Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se

realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

Artículo 50. Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) las partes que lo han suscrito;
- b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto en la empresa o centro de producción a que aquél se refiere en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren calibrado; y
- c) los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

Artículo 51. Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que disfrutar la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

- a) el porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
 - b) si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción; y
 - c) cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee
-

	trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción. Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificando en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. El procedimiento que se seguirá en este caso es el contemplado en el título duodécimo de este Código. Artículo 52. El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservarse un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar
--	---

	una constancia de que ella ha llegado a sus manos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley. Artículo 53. En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a: a) las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda; b) la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia; c) las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y d) el lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas. La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto. Sección segunda. Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre

	patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: ... 15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.
Código del Trabajo	Título II Contratos de trabajo Capítulo IV. Contrato colectivo de trabajo Artículo 53. Contrato colectivo de trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente. También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes. No puede existir más de un contrato colectivo de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varios vigentes, se entenderá que la fecha del primero es la de la convención única para todos los efectos legales. Los posteriores contratos que se hubieren firmado se consideraran incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario. Artículo 54. Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo soliciten, un contrato colectivo. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación, en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la misma empresa. Objeto Artículo 55. Los contratos colectivos tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada.

Artículo 56. Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte.

Se entenderá, en general, que el contrato colectivo puede recaer sobre cualquier materia con tal que su objeto sea lícito.

No es necesario para la validez del contrato colectivo que este recaiga sobre todas las condiciones de trabajo.

El contrato colectivo podrá tener por objeto, en parte o únicamente, la reglamentación del aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores.

De la capacidad y la forma de acreditarla

Artículo 57. Los patronos que actúen individualmente o en conjunto acreditaran su capacidad con arreglo al derecho común.

Los representantes de trabajadores o patronos no organizados en sindicatos, acreditaran su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores o de patronos acreditaran su capacidad con la sola presentación de los estatutos, si éstos autorizan a sus miembros directivos a celebrar contratos colectivos; por el acta de designación, o con la presentación de los estatutos y del acta de asamblea autorizando la celebración del contrato colectivo, si los estatutos no contuvieren disposición expresa; y con el acta de nombramiento de representantes que podrá ser la misma.

En todos los casos, los firmantes de contratos colectivos deberán ser personas mayores de edad.

Formas de celebrar el contrato colectivo

Artículo 58. Los contratos colectivos se harán constar por instrumento público o privado y se extenderán, por lo menos, en tres (3) ejemplares de un mismo texto que serán destinados, uno a cada parte y uno a la dirección general Del trabajo. Los contratantes podrán agregar el número de ejemplares que deseen.

Artículo 59. En los contratos colectivos de trabajo debe

expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, las estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva, indicándose además, de manera clara y detallada su campo de aplicación, las empresas o actividades a que se extiendan, las categorías profesionales de trabajadores, así como la localidad, región o territorio que comprendan.

Efectos jurídicos de los contratos colectivos

Artículo 60. Los contratos colectivos obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran.

Las disposiciones de los contratos colectivos se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que este previera expresamente lo contrario.

Los patronos y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo, contrarias a las del contrato colectivo, serán nulas y deberán considerarse sustituidas de pleno derecho por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

No se consideraran contrarias a la convención o contratos colectivos las disposiciones de los contratos individuales del trabajo que sean más favorables para los trabajadores.

Las disposiciones de un contrato colectivo no se consideraran contrarias a las leyes cuando sean más favorables para los trabajadores.

Las disposiciones de las leyes prevalecerán siempre sobre las del contrato colectivo y las de este sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Artículo 61. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de

trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Artículo 62. Si firmado un contrato colectivo de trabajo el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebros, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

Artículo 63. En caso de disolución del sindicato o grupo de trabajadores que hayan sido parte de un contrato colectivo de trabajo, sus miembros continuaran prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato.

Responsabilidades

Artículo 64. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato colectivo, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados. Para éstos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde las respectivas obligaciones.

Acciones

Artículo 65. Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del contrato, para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- i.-otros sindicatos partes en el contrato;
- ii.-miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- iii.-sus propios miembros; y,
- iv.-cualquiera otra persona obligada en el contrato.

Artículo 66. Los individuos obligados por un contrato colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo. Para exigir su cumplimiento y daños y perjuicios en su caso, contra otros individuos o sindicatos obligados en el

contrato. Siempre que su falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Artículo 67. Cuando una acción fundada en el contrato colectivo haya sido intentada por un individuo o por un sindicato. Los otros sindicatos afectados por el contrato pueden intervenir en el litigio en razón del interés colectivo que su solución pueda tener para sus miembros.

Plazo presuntivo

Artículo 68. Cuando la duración del contrato colectivo no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo. Se presume celebrada por términos sucesivos de un (1) año.

Prórroga automática

Artículo 69. A menos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo. Si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término. Las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado. El contrato se entiende prorrogado por períodos sucesivos de un (1) año, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Denuncia

Artículo 70. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo. Si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar y, en su defecto, ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha, y la hora de la misma.

El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario. Y las copias serán destinadas para la dirección general del trabajo y para el denunciante del contrato.

Formulada así la denuncia del contrato colectivo. Este continuara vigente hasta tanto se firma un nuevo contrato.

Revisión

Artículo 71. Las convenciones colectivas son revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas: y

entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

Pactos colectivos, celebraciones y efectos

Artículo 72. Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

Extensión de los efectos de los contratos colectivos

Artículo 73. El poder ejecutivo, a propuesta fundada del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Podrá extender la aplicación de todas o determinadas disposiciones de un contrato colectivo a todos los trabajadores y patronos no comprendidos originalmente en el mismo, pero comprendidos en el campo de aplicación profesional o territorial del contrato.

Para disponer la extensión se tendrán en cuenta los siguientes elementos de juicio;

- 1°- necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores un nivel de vida suficiente.
- 2°- necesidad o conveniencia de igualar o uniformar las condiciones de trabajo dentro de una misma actividad económica o en actividades económicas similares;
- 3°- necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores. A igualdad de situaciones. la igualdad de tratamiento y de oportunidades;
- 4°- necesidad o conveniencia de impedir la competencia en las actividades económicas basada en el tratamiento desigual de los trabajadores; y,
- 5°- consecuencias sociales y económicas de la extensión de los efectos de los contratos colectivos.

Artículo 74. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social formulará la propuesta de extensión, de oficio o a petición de una o varias organizaciones de trabajadores o de patronos, agregando a la propuesta, la opinión, que solicitara previamente del Ministerio de Economía.

Si el Poder Ejecutivo cree oportuna la consideración del asunto, dispondrá la publicación del contrato colectivo y de la propuesta ministerial en "La Gaceta" por tres (3) días consecutivos fijando un plazo de quince (15) días a los patronos y trabajadores a quienes pueda afectar la propuesta

de extensión, para que se presenten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por escrito, en oposición o apoyo a la propuesta.

Vencido el plazo y considerados todos los antecedentes, el Poder Ejecutivo dictará resolución disponiendo la postergación del asunto o la extensión del contrato colectivo en todo o en parte.

En el caso de disponer la postergación, solamente podrá tratar nuevamente el asunto mediante nueva propuesta v siguiendo el procedimiento establecido en el presente artículo.

En el caso de disponer la extensión del contrato colectivo en todo o en parte, el Poder Ejecutivo establecerá en la resolución la fecha desde la cual la extensión obligara a los empleados y trabajadores de que se trate, fecha que no será anterior a la publicación de la resolución en "La Gaceta".

Artículo 75. No obstará a la declaratoria de extensión del contrato colectivo, la existencia de contratos colectivos que comprendan a las empresas o trabajadores afectados por la misma, si el Poder Ejecutivo considera que son menos favorables para los trabajadores o que prevalecen los elementos de juicio a que se refiere el art. 73.

Artículo 76. La extensión dispuesta por el Poder Ejecutivo tendrá la misma duración que el contrato colectivo extendido, debiendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social efectuar las publicaciones necesarias para el conocimiento de sus renovaciones, prórroga o extensión.

Interpretación de los contratos colectivos

Artículo 77. Las partes podrán establecer en el contrato colectivo que las diferencias de interpretación se resuelvan por el procedimiento que en el mismo contrato se establezca, sin perjuicio de la función de vigilancia sobre el cumplimiento de los contratos colectivos, que este Código atribuye a la Inspección General del Trabajo y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá, en cualquier momento, promover la aplicación de los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje establecidos en el presente Código, cuando considere que la falta de solución de las diferencias puede comprometer las relaciones normales entre patronos y trabajadores o la

normalidad del trabajo.

Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio del derecho de cualquier persona, natural o jurídica, titular de un interés legítimo, de accionar ante los Jueces de Letras del Trabajo o, a falta de éstos, ante los Jueces de Letras de lo Civil.

Registro y publicidad

Artículo 78. Todo contrato colectivo deberá ser registrado en la Dirección General del Trabajo, mediante depósito del ejemplar a que se refiere el artículo 58, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes:

Cualquiera de las partes puede ser encargada de efectuar el depósito. Si la parte encargada no efectuare el depósito, la otra tendrá derecho a hacerlo en cualquier tiempo, haciendo entrega de su ejemplar, a la Dirección General del Trabajo, que le expedirá copia auténtica del convenio y constancia del registro y notificará a la otra parte.

Por el hecho del depósito, el cumplimiento de todo contrato colectivo queda bajo la vigilancia de la Dirección General del Trabajo.

La Dirección General del Trabajo podrá objetar cualquier disposición de un contrato colectivo de trabajo, cuando considere que es ilícita.

Artículo 79. Los patronos comprendidos en un contrato colectivo estarán obligados a Colocar, en lugares visibles del establecimiento o de fácil acceso a los trabajadores, copias del contrato, impresas o escritas a máquinas.

Artículo 80. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a pedido de la Dirección General del Trabajo, dispondrá la publicación de todo contrato colectivo, cuando esta sea necesaria o conveniente. Para el conocimiento de los interesados y para su cumplimiento.

Artículo 81. Los instrumentos por los que se prorroguen, modifiquen o extingan contratos colectivos de trabajo, quedarán sujetos a las mismas formalidades de registro y publicidad establecidas para éstos.

Aplicación, vigilancia y sanciones

Artículo 82. La Inspección General del Trabajo será la autoridad administrativa de aplicación de todo contrato colectivo registrado, y a ella competará la vigilancia del cumplimiento de los mismos, bajo el régimen de sanciones

y los recursos jerárquicos establecidos en los artículos 83 y 84 de este Código.

Artículo 83. Las infracciones a los contratos colectivos, debidamente comprobadas, serán penadas por la Inspección General del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el reglamento que al efecto emita la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 84. Contra las resoluciones interpretativas. De intimación o que impongan sanciones. Emitidas por la Inspección General del Trabajo, podrá interponerse por los interesados el recurso de reposición ante la misma inspección y subsidiariamente el de apelación ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, observando, en lo que fuere aplicable, lo dispuesto en el Código de procedimientos administrativos.

Artículo 85. La Secretaria de Trabajo y Previsión Social prestara la asesoría necesaria, siempre que le sea solicitada.

Artículo 86. Las disposiciones del presente Código no afectan a los contratos colectivos de trabajo suscritos, con anterioridad a su vigencia.

Prohibición de esclavitud y trabajo forzoso

1. Alcances y contenido

El trabajo forzoso está íntimamente vinculado a la esclavitud moderna. Adopta diversas formas, tales como la servidumbre por deudas y el tráfico de personas. Las víctimas son los más débiles: mujeres y niñas son obligadas a prostituirse, los trabajadores migrantes son retenidos en talleres o granjas explotadoras en forma ilegal, con escasa o ninguna compensación, por ejemplo.

Ver más:

Erradicar el trabajo forzoso. Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), OIT, 2007.

R35 OIT, Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930.

2. Indicadores de violación al derecho

Límites u obstáculos normativos para la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio.

Omisión estatal en la formulación y aplicación de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Acción u omisión estatal que favorezca la trata y tráfico de personas.

Acción u omisión estatal que favorezca la explotación laboral forzada de personas migrantes.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 4 Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas. Artículo 5 Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Artículo 8 1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus

	formas. 2. Nadie estará sometido a servidumbre. 3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio; b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente; c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo: i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b, se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional; ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia; iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad; iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.
Convención sobre la esclavitud (1926)	Artículo 5. Las Altas Partes contratantes reconocen que el recurso al trabajo forzoso u obligatorio puede tener graves consecuencias y se comprometen, cada una en lo que concierne a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio (suzeraineté) o tutela a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud. Se entiende: 1. Que a reserva de las disposiciones transitorias enunciadas en el apartado segundo siguiente, el trabajo

	forzoso u obligatorio no podrá exigirse más que para fines de pública utilidad. 2. Que en los territorios en los cuales el trabajo forzoso u obligatorio existe aún para otros fines que los de pública utilidad, las Altas Partes contratantes se esforzarán en ponerle término tan pronto como sea posible, y que, mientras subsista ese trabajo forzoso u obligatorio, no se empleará sino a título excepcional, con una remuneración adecuada y a condición de que no pueda imponerse un cambio del lugar habitual de residencia. 3. Y que, en todo caso, las Autoridades Centrales competentes del territorio interesado asumirán la responsabilidad del recurso al trabajo forzoso u obligatorio.
Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (1956)	Sección I. Instituciones y prácticas análogas a la esclavitud. Artículo 1. Cada uno de los Estados Partes en la Convención adoptará todas aquellas medidas legislativas o de cualquier otra índole que sean factibles y necesarias para lograr progresivamente y a la mayor brevedad posible la completa abolición o el abandono de las instituciones y prácticas que se indican a continuación, dondequiera que subsistan, les sea o no aplicable la definición de esclavitud que figura en el artículo I del Convenio sobre la Esclavitud, firmado en Ginebra en 25 de septiembre de 1926: a) La servidumbre por deudas, o sea, el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios; b) La servidumbre de la gleba, o sea, la condición de la persona que está obligada por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a ésta, mediante remuneración o gratuitamente, determinados servicios,

	sin libertad para cambiar su condición; c) Toda institución o práctica en virtud de la cual: i) Una mujer, sin que la asista el derecho a oponerse, es prometida o dada en matrimonio a cambio de una contrapartida en dinero o en especie entregada a sus padres, a su tutor, a su familia o a cualquier otra persona o grupo de personas; ii) El marido de una mujer, la familia o el clan del marido tienen el derecho de cederla a un tercero a título oneroso o de otra manera; iii) La mujer, a la muerte de su marido, puede ser transmitida por herencia a otra persona; d) Toda institución o práctica en virtud de la cual un niño o un joven menor de dieciocho años es entregado por sus padres, o uno de ellos, o por su tutor, a otra persona, mediante remuneración o sin ella, con el propósito de que se explote la persona o el trabajo del niño o del joven. Sección II.- La trata de esclavos. Artículo 3.- 1. El acto de transportar o de intentar transportar esclavos de un país a otro por cualquier medio de transporte, o la complicidad en dicho acto, constituirá delito en la legislación de los Estados Partes en la Convención, y las personas declaradas culpables de él serán castigadas con penas muy severas. 2. a) Los Estados Partes dictarán todas las disposiciones necesarias para impedir que los buques y las aeronaves autorizados a enarbolar su pabellón transporten esclavos y para castigar a las personas culpables de dicho acto o de utilizar el pabellón nacional con ese propósito; b) Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para impedir que sus puertos, aeropuertos y costas sean utilizados para el transporte de esclavos. 3. Los Estados Partes en la Convención procederán a un intercambio de información con objeto de conseguir una coordinación práctica de las medidas tomadas por ellos para combatir la trata de esclavos y se comunicarán mutuamente todo caso de trata de esclavos y toda tentativa de cometer dicho delito que
--	---

	lleguen a su conocimiento.
Protocolo para Modificar la Convención sobre la Esclavitud firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926 (1953)	
Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena (1949)	Artículo 17. Las Partes en el presente Convenio se comprometen a adoptar o mantener, en relación con la inmigración y la emigración, las medidas que sean necesarias, con arreglo a sus obligaciones en virtud del presente Convenio, para combatir la trata de personas de uno u otro sexo para fines de prostitución. En especial se comprometen: 1) A promulgar las disposiciones reglamentarias que sean necesarias para proteger a los inmigrantes o emigrantes, y en particular a las mujeres y a los niños, tanto en el lugar de llegada o de partida como durante el viaje; 2) A adoptar disposiciones para organizar una publicidad adecuada en que se advierta al público el peligro de dicha trata; 3) A adoptar las medidas adecuadas para garantizar la vigilancia en las estaciones de ferrocarril, en los aeropuertos, en los puertos marítimos y durante los viajes y en otros lugares públicos, a fin de impedir la trata internacional de personas para fines de prostitución; 4) A adoptar las medidas adecuadas para informar a las autoridades competentes de la llegada de personas que prima facie parezcan ser culpables o cómplices de dicha trata o víctimas de ellas.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 6 Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 34 Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales. Con este fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y

	multilateral que sean necesarias para impedir: a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal; b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales; c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos. Artículo 35 Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir el secuestro, la venta o la trata de niños para cualquier fin o en cualquier forma. Artículo 36 Los Estados Partes protegerán al niño contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar.
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. 2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso. 3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo: a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial

	competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; b. el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél; c. el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y d. el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.
--	--

Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (1994)

Normativa interna – Costa Rica

Constitución política	Título IV. Derechos y garantías individuales Capítulo único Artículo 20. Todo hombre es libre en la República; no puede ser esclavo el que se halle bajo la protección de sus leyes.
Código Penal	Título I. La ley penal Sección I. Normas preliminares Delitos internacionales Artículo 7. Independientemente de las disposiciones vigentes en el lugar de la comisión del hecho punible y de la nacionalidad del autor, se penará conforme a la ley costarricense a quienes cometan actos de piratería, genocidio, falsifiquen monedas, títulos de crédito, billetes de banco y otros efectos al portador; tomen parte en la trata de esclavos, mujeres o niños; se ocupen del tráfico de estupefacientes o publicaciones obscenas y a quienes cometan otros hechos punibles contra los derechos humanos previstos en los tratados suscritos por Costa Rica, o en este Código. Título III. Delitos sexuales Sección III. Corrupción, proxenetismo, rufianería Proxenetismo Artículo 169. Quien promueva la prostitución de personas de cualquier sexo o las induzca a ejercerla o las mantenga

	en ella o las reclute con ese propósito, será sancionado con la pena de prisión de dos a cinco años. La misma pena se impondrá a quien mantenga en servidumbre sexual a otra persona. Trata de personas Artículo 172.- Quien promueva, facilite o favorezca la entrada o salida del país de personas de cualquier sexo, para que ejerzan la prostitución o para mantenerlas en servidumbre sexual o laboral, será sancionado con pena de prisión de tres a seis años. La pena será prisión de cuatro a diez años, si media alguna de las circunstancias enumeradas en el proxenetismo agravado. Título V. Delitos contra la libertad Sección I. Delitos contra la libertad individual Plagio Artículo 189. Será reprimido con prisión de cuatro a doce años, quien reduzca a una persona a servidumbre o a otra condición análoga o la mantuviere en ella. Título XVII. Delitos contra los derechos humanos Sección única Delitos de carácter internacional Artículo 374. Se impondrá prisión de diez a quince años a quienes dirigieren o formaren parte de organizaciones de carácter internacional dedicadas a traficar con esclavos, mujeres o niños, drogas estupefacientes o realicen actos de terrorismo o infrinjan disposiciones previstas en los tratados suscritos por Costa Rica para proteger los derechos humanos.
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo I. Derechos individuales y su régimen de excepción Sección primera. Derechos individuales Artículo 4. Toda persona es libre en la República. No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos. Nadie puede ser sometido a servidumbre no a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad. Artículo 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 por la ley. Artículo 10. La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que implique la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona. Tampoco puede autorizar convenios en que se pacte proscripción o destierro.
Código de Trabajo	Título preliminar. Disposiciones generales Capítulo único Art. 13. 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. 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. La prohibición a que se refiere el inciso anterior no comprende: a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las Leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales; c) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que la persona que lo preste no sea cedido o puesto a disposición de particular, compañía o personas jurídicas de carácter privado; - ch) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales, como: incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de

	existencia de toda o parte de la población; d) Los pequeños trabajos comunales, realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que los miembros de la comunidad tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los mismos.
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II. Derechos humanos Capítulo I. Derechos individuales Artículo 4o. 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.
Código Penal	Título III. De los delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y contra el pudor Capítulo VI. De los delitos contra el pudor Trata de personas Artículo 194. Quien, en cualquiera forma, promoviére, facilitare o favoreciere la entrada o salida del país de mujeres para que ejerzan la prostitución, será sancionado con prisión de uno a tres años y con multa de quinientos a tres mil quetzales. En la misma pena incurrirá quien realice las actividades a que se refiere el párrafo anterior, con varones. La pena se aumentará en dos terceras partes si concurriera cualquiera de las circunstancias a que se refiere el Artículo 189 de este Código. Título IV. De los delitos contra la libertad y la seguridad de la persona Capítulo I. De los delitos contra la libertad individual Sometimiento a servidumbre Artículo 202. Será reprimido con prisión de dos a diez años, quien redujere a una persona a servidumbre o a otra condición análoga y a quienes la mantuvieren en ella.
Normativa interna - Honduras	

Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Artículo 59. La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. Artículo 60. Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.
Código de la Niñez y Adolescencia	Título I De las disposiciones fundamentales Capítulo I De la naturaleza, objeto y fuentes de las disposiciones del presente Código. ... Artículo 3. Constituyen fuentes del Derecho aplicables a los niños: 1. La Constitución de la República. 2. La Convención sobre los Derechos del Niño y los demás tratados o convenios de los que Honduras forme parte y que contengan disposiciones relacionadas con aquellos. 3. El presente Código; y, 4. El Código de Familia y las leyes generales y especiales vinculadas con los niños.

Prohibición de discriminación en el trabajo

1. Alcances y contenido

Toda persona trabajadora tiene derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. Sin embargo, “cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales”¹⁰.

Ver más:

Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.

Observación General No. 16 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, aprobada en mayo del 2005.

Observación General No. 6 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores”, 13° período de sesiones, 1995.

Observación General No. 18 adoptada por el Comité de Derechos Humanos, “No discriminación”, 37° período de sesiones, 1989.

Recomendación General No. XXV adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, “Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género”, 56° período de sesiones, 2000.

Recomendación General No. XXIII adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, “Los derechos de los pueblos indígenas”, 51° período de sesiones, 1997.

Recomendación General No. 16 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, “Las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas”, 10° período de sesiones, 1991.

Recomendación General No. 13 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, “Igual remuneración por trabajo de igual valor”, 8° período de sesiones, 1989.

R165 OIT, Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

¹⁰ OIT, “Igualdad y discriminación”, disponible al 7 de septiembre de 2010 en: <http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang-es/index.htm>.

R151 OIT, Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975.

R123 OIT, Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

R111 OIT, Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

R90 OIT, Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951.

2. Indicadores de violación al derecho

Restricciones o impedimentos al acceso, al trato digno, a la justa remuneración y a la estabilidad en el trabajo a las personas por sus condiciones biopsicosociales (adulthood mayor, discapacidad, etnia, raza o nacionalidad, orientación sexual, condición socioeconómica, situación jurídica, opción religiosa, opción civil, entre otras).

Limitaciones en la naturaleza y el alcance de medidas no discriminatorias en una relación de trabajo (deben estar definidas por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes).

Límites u obstáculos para asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por condiciones discriminatorias en una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

Límites u obstáculos para asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

Poblaciones especiales

Mujeres

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso de las mujeres al empleo remunerado.

Acciones u omisiones estatales que perjudiquen la igualdad de remuneración por igual trabajo para hombres y mujeres.

Violación de los derechos de las mujeres en el proceso de maternidad (parto, parto y postparto).

Exigencia de una prueba de embarazo para acceder o permanecer en el empleo.

Restringir, impedir o excluir del acceso al trabajo o a un ascenso por motivos de maternidad.

Incumplimiento en la creación de guarderías en los centros de trabajo.

Denegación del derecho a la corresponsabilidad en el cuidado.

Restricción en la aplicación del derecho laboral de lactancia en el trabajo.

Omisión de control estatal ante despidos ilegales o violaciones a normas laborales en el sector privado por su condición de mujer.

Hostigamiento sexual o abuso en el sector público.

Violación de los derechos laborales de las mujeres privadas de libertad.

Violación al régimen laboral de las mujeres policías.

Violación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras domésticas.

Despidos ilegales o violaciones a normas laborales en el sector público por su condición de mujer.

Acoso laboral o persecución laboral por su condición de mujer.

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo por su condición de mujer.

Niños, niñas y adolescentes

Ausencia de políticas que promuevan y ejecuten programas tendientes a la gradual abolición del trabajo de los niños.

Ausencia de protección especial a niñas trabajadoras en caso de gravidez y lactancia materna.

Ausencia de controles para que el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, además de retributivo, sea formativo y orientador.

Migrantes

Límites u obstáculos normativos para el libre acceso de las personas migrantes al empleo remunerado.

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Personas con discapacidad

Ausencia de políticas que promuevan y ejecuten programas tendientes a mejorar las condiciones laborales y de acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Personas mayores

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Personas con VIH/SIDA

Discriminación en el ingreso, permanencia, trato o remuneración en el empleo.

Despidos ilegales o violaciones a normas laborales.

Obligación de informar sobre su condición serológica.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los
Derechos Humanos
(1948)

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Pacto Internacional de
Derechos Económicos,
Sociales y Culturales
(1966)

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de

	medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos. 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncia, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Artículo 10 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: ... 2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonables antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social. 3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)	Artículo 5. En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: ... e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en

	particular: i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse; ... v) El derecho a la educación y la formación profesional;
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes

	tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.
Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)	Artículo 27. Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la

	continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni
--	---

	servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983	
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	
C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975	
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	
C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo XIV. Derecho al trabajo y a una justa retribución Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 6. Derecho al trabajo 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.

	Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por igual trabajo, sin ninguna distinción; b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa de separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e. La seguridad e higiene en el trabajo; f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la
--	---

	asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2001)	Artículo III Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V Derechos y garantías sociales Capítulo único ... Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el

	derecho de libre elección de trabajo.
Código de Trabajo	Título I. Disposiciones generales Capítulo I. Disposiciones generales Artículo 8. A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo, ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley. No se entenderá coartada la libertad de trabajo cuando se actúe en uso de las facultades que prescriban este Código, sus Reglamentos y sus Leyes conexas.
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección segunda. Trabajo y seguridad social Artículo 37. El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcional ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II. Derechos humanos Capítulo I. Derechos individuales Artículo 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. Capítulo II. Derechos sociales

	Sección tercera. Comunidades indígenas Artículo 69. Traslación de trabajadores y su protección. Las actividades laborales que impliquen traslación de trabajadores fuera de sus comunidades, serán objeto de protección y legislación que aseguren las condiciones adecuadas de salud, seguridad y previsión social que impidan el pago de salarios no ajustados a la ley, la desintegración de esas comunidades y en general todo trato discriminatorio. Sección octava. Trabajo Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. ... l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
Código de Trabajo	Título primero Capítulo único. Disposiciones generales Artículo 14. El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo

las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional, y los tratados.

Artículo 14 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores pueden tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Título cuarto. Trabajo sujeto a regímenes especiales

Capítulo segundo. Trabajo de mujeres y menores de edad

Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- a) 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, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer;
 - b) hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo;
 - c) despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual
-

	deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso de que el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar; d) para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva; y e) exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 127. Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
Código del Trabajo	Título IV Jornadas, descansos y salarios Capítulo IV. Salarios Artículo 367. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

	No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados	Capítulo II. De los derechos y obligaciones Sección I. De los derechos del adulto mayor y jubilados Artículo 5. Derechos. Derivado de los derechos individuales consignados en la Constitución de la República y otras leyes, se reconocen los derechos del adulto mayor y jubilados, los siguientes: ... 6) No ser discriminado y no ser calificado como enfermo por su condición de adulto mayor o jubilado; ... 9) Un ambiente de trabajo y condiciones de vida que no incrementen su vulnerabilidad;
Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad	Sección IV. Trabajo Artículo 32. Discriminación laboral. Se consideran actos de discriminación laboral adoptar criterios de selección de personal o establecer condiciones generales de trabajo no adecuados a las condiciones de los aspirantes. Así como solicitar requisitos adicionales a los establecidos para cualquier otro solicitante y, no emplear, por razones de discapacidad, cuando se es idóneo para desempeñar el cargo o labor solicitado.
Ley Especial sobre VIH/SIDA	Título VI Derechos y deberes de las personas infectadas por VIH o enfermas de SIDA Capítulo I De los derechos de las personas infectadas Artículo 52. Se garantiza el derecho al trabajo, en tal medida, ninguna persona trabajadora o empleada en el sector público o privado, podrá ser despedida por su condición de infectada por VIH o enfermo de SIDA. Artículo 53. ... El empleador no podrá despedir, sancionar, degradar o disminuir en su salario a sus empleados infectados por el VIH.

Prohibición de trata de personas con fines laborales (y cualquier otro fin)

1. Alcances y contenido

La trata de seres humanos con fines laborales es la forma más grave de esclavitud y trabajo forzoso, razón por la cual ha merecido tratamiento aparte en la normativa internacional.

Ver más:

Erradicar el trabajo forzoso. Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), OIT, 2007.

R35 OIT, Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930.

2. Indicadores de violación al derecho

Acción u omisión estatal que favorezca la trata y tráfico de personas.

Acción u omisión estatal que favorezca la explotación laboral forzada de personas migrantes.

Límites u obstáculos normativos para la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio.

Omisión estatal en la formulación y aplicación de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Artículo 4 Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas. Artículo 5 Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Artículo 8 1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

	2. Nadie estará sometido a servidumbre. 3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio; b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente; c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo: i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b, se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional; ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia; iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad; iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.
Convención sobre la esclavitud (1926)	Artículo 5. Las Altas Partes contratantes reconocen que el recurso al trabajo forzoso u obligatorio puede tener graves consecuencias y se comprometen, cada una en lo que concierne a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio (suzeraineté) o tutela a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud. Se entiende: 1. Que a reserva de las disposiciones transitorias enunciadas en el apartado segundo siguiente, el trabajo forzoso u obligatorio no podrá exigirse más que para

	finde de pública utilidad. 2. Que en los territorios en los cuales el trabajo forzoso u obligatorio existe aún para otros fines que los de pública utilidad, las Altas Partes contratantes se esforzarán en ponerle término tan pronto como sea posible, y que, mientras subsista ese trabajo forzoso u obligatorio, no se empleará sino a título excepcional, con una remuneración adecuada y a condición de que no pueda imponerse un cambio del lugar habitual de residencia. 3. Y que, en todo caso, las Autoridades Centrales competentes del territorio interesado asumirán la responsabilidad del recurso al trabajo forzoso u obligatorio.
Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (1956)	Sección I. Instituciones y prácticas análogas a la esclavitud. Artículo 1. Cada uno de los Estados Partes en la Convención adoptará todas aquellas medidas legislativas o de cualquier otra índole que sean factibles y necesarias para lograr progresivamente y a la mayor brevedad posible la completa abolición o el abandono de las instituciones y prácticas que se indican a continuación, dondequiera que subsistan, les sea o no aplicable la definición de esclavitud que figura en el artículo I del Convenio sobre la Esclavitud, firmado en Ginebra en 25 de septiembre de 1926: a) La servidumbre por deudas, o sea, el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios; b) La servidumbre de la gleba, o sea, la condición de la persona que está obligada por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a ésta, mediante remuneración o gratuitamente, determinados servicios, sin libertad para cambiar su condición;

-
- c) Toda institución o práctica en virtud de la cual:
- i) Una mujer, sin que la asista el derecho a oponerse, es prometida o dada en matrimonio a cambio de una contrapartida en dinero o en especie entregada a sus padres, a su tutor, a su familia o a cualquier otra persona o grupo de personas;
 - ii) El marido de una mujer, la familia o el clan del marido tienen el derecho de cederla a un tercero a título oneroso o de otra manera;
 - iii) La mujer, a la muerte de su marido, puede ser transmitida por herencia a otra persona;
- d) Toda institución o práctica en virtud de la cual un niño o un joven menor de dieciocho años es entregado por sus padres, o uno de ellos, o por su tutor, a otra persona, mediante remuneración o sin ella, con el propósito de que se explote la persona o el trabajo del niño o del joven.

Sección II.- La trata de esclavos.

Artículo 3.-

1. El acto de transportar o de intentar transportar esclavos de un país a otro por cualquier medio de transporte, o la complicidad en dicho acto, constituirá delito en la legislación de los Estados Partes en la Convención, y las personas declaradas culpables de él serán castigadas con penas muy severas.
 2. a) Los Estados Partes dictarán todas las disposiciones necesarias para impedir que los buques y las aeronaves autorizados a enarbolar su pabellón transporten esclavos y para castigar a las personas culpables de dicho acto o de utilizar el pabellón nacional con ese propósito;
b) Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para impedir que sus puertos, aeropuertos y costas sean utilizados para el transporte de esclavos.
 3. Los Estados Partes en la Convención procederán a un intercambio de información con objeto de conseguir una coordinación práctica de las medidas tomadas por ellos para combatir la trata de esclavos y se comunicarán mutuamente todo caso de trata de esclavos y toda tentativa de cometer dicho delito que lleguen a su conocimiento.
-

Protocolo para Modificar la Convención sobre la Esclavitud firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926 (1953)

Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena (1949)	Artículo 17. Las Partes en el presente Convenio se comprometen a adoptar o mantener, en relación con la inmigración y la emigración, las medidas que sean necesarias, con arreglo a sus obligaciones en virtud del presente Convenio, para combatir la trata de personas de uno u otro sexo para fines de prostitución. En especial se comprometen: 1) A promulgar las disposiciones reglamentarias que sean necesarias para proteger a los inmigrantes o emigrantes, y en particular a las mujeres y a los niños, tanto en el lugar de llegada o de partida como durante el viaje; 2) A adoptar disposiciones para organizar una publicidad adecuada en que se advierta al público el peligro de dicha trata; 3) A adoptar las medidas adecuadas para garantizar la vigilancia en las estaciones de ferrocarril, en los aeropuertos, en los puertos marítimos y durante los viajes y en otros lugares públicos, a fin de impedir la trata internacional de personas para fines de prostitución; 4) A adoptar las medidas adecuadas para informar a las autoridades competentes de la llegada de personas que prima facie parezcan ser culpables o cómplices de dicha trata o víctimas de ellas.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Artículo 6 Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 34 Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales. Con este fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir:

	a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal; b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales; c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos. Artículo 35 Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir el secuestro, la venta o la trata de niños para cualquier fin o en cualquier forma. Artículo 36 Los Estados Partes protegerán al niño contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar.
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. 2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso. 3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo: a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades

	públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; b. el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél; c. el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y d. el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.
--	--

Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (1994)

Normativa interna – Costa Rica

Constitución política	Título IV. Derechos y garantías individuales Capítulo único Artículo 20. Todo hombre es libre en la República; no puede ser esclavo el que se halle bajo la protección de sus leyes.
Código Penal	Título I. La ley penal Sección I. Normas preliminares Delitos internacionales Artículo 7. Independientemente de las disposiciones vigentes en el lugar de la comisión del hecho punible y de la nacionalidad del autor, se penará conforme a la ley costarricense a quienes cometan actos de piratería, genocidio, falsifiquen monedas, títulos de crédito, billetes de banco y otros efectos al portador; tomen parte en la trata de esclavos, mujeres o niños; se ocupen del tráfico de estupefacientes o publicaciones obscenas y a quienes cometan otros hechos punibles contra los derechos humanos previstos en los tratados suscritos por Costa Rica, o en este Código. Título III. Delitos sexuales Sección III. Corrupción, proxenetismo, rufianería Proxenetismo Artículo 169. Quien promueva la prostitución de personas de cualquier sexo o las induzca a ejercerla o las mantenga en ella o las reclute con ese propósito, será sancionado con la pena de prisión de dos a cinco años. La misma pena se

	impondrá a quien mantenga en servidumbre sexual a otra persona. Trata de personas Artículo 172.- Quien promueva, facilite o favorezca la entrada o salida del país de personas de cualquier sexo, para que ejerzan la prostitución o para mantenerlas en servidumbre sexual o laboral, será sancionado con pena de prisión de tres a seis años. La pena será prisión de cuatro a diez años, si media alguna de las circunstancias enumeradas en el proxenetismo agravado. Título V. Delitos contra la libertad Sección I. Delitos contra la libertad individual Plagio Artículo 189. Será reprimido con prisión de cuatro a doce años, quien reduzca a una persona a servidumbre o a otra condición análoga o la mantuviere en ella. Título XVII. Delitos contra los derechos humanos Sección única Delitos de carácter internacional Artículo 374. Se impondrá prisión de diez a quince años a quienes dirigieren o formaren parte de organizaciones de carácter internacional dedicadas a traficar con esclavos, mujeres o niños, drogas estupefacientes o realicen actos de terrorismo o infrinjan disposiciones previstas en los tratados suscritos por Costa Rica para proteger los derechos humanos.
Proyecto de Ley contra la Trata de Personas y Actividades Conexas (2010)	
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo I. Derechos individuales y su régimen de excepción Sección primera. Derechos individuales ... Artículo 4. Toda persona es libre en la República. No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos. Nadie puede ser sometido a servidumbre no a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad.

	... Artículo 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 por la ley. Artículo 10. La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que implique la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona. Tampoco puede autorizar convenios en que se pacte proscripción o destierro.
Ley contra la Trata de Personas (2004)	
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II. Derechos humanos Capítulo I. Derechos individuales Artículo 4o. 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.
Código Penal	Título III. De los delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y contra el pudor Capítulo VI. De los delitos contra el pudor Trata de personas Artículo 194. Quien, en cualquiera forma, promoviére, facilitare o favoreciere la entrada o salida del país de mujeres para que ejerzan la prostitución, será sancionado con prisión de uno a tres años y con multa de quinientos a tres mil quetzales. En la misma pena incurrirá quien realice las actividades a que se refiere el párrafo anterior, con varones. La pena se aumentará en dos terceras partes si concurriera cualquiera de las circunstancias a que se refiere el Artículo 189 de este Código. Título IV. De los delitos contra la libertad y la seguridad de la persona Capítulo I. De los delitos contra la libertad individual

	Sometimiento a servidumbre Artículo 202. Será reprimido con prisión de dos a diez años, quien redujere a una persona a servidumbre o a otra condición análoga y a quienes la mantuvieren en ella.
Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (2009)	
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Artículo 59. La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. Artículo 60. Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.
Ley Orgánica de la Policía Nacional	Artículo 39. Son funciones del Director general de Policía Preventiva: ... 28. Colaborar y prestar auxilio a las Policías de otros estados y a las organizaciones internacionales de policía en la prevención del delito, de acuerdo con lo establecido en los Tratados y Convenciones de que Honduras forme parte o de la reciprocidad, particularmente con los países centroamericanos para el combate de la delincuencia, especialmente en áreas como los de trata de mujeres y de niños, del narcotráfico, del hurto o robo de vehículos automotores terrestres, de los agentes saboteadores, piratería aérea, lavado de dinero, de los contrabandistas y defraudadores fiscales, falsificadores de monedas y traficantes de personas y armas y de los delitos de orden internacional;

Prohibición del trabajo infantil

1. Alcances y contenido

“No todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

“El término ‘trabajo infantil’ suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

“Así pues, se alude al trabajo que:

- es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; e
- interfiere con su escolarización puesto que:
 - les priva de la posibilidad de asistir a clases;
 - les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
 - les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo”¹¹.

Ver más:

Observación General No. 17 adoptada por el Comité de Derechos Humanos, “Derechos del niño”, 35º período de sesiones, 1989.

R190 OIT, Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

R146 OIT, Recomendación sobre la edad mínima, 1973.

R125 OIT, Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

R124 OIT, Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

R80 OIT, Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946.

R79 OIT, Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los

¹¹ OIT, “¿Qué se entiende por trabajo infantil?”, disponible al 20 de septiembre de 2010 en: <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/>.

menores, 1946.

R52 OIT, Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937.

R41 OIT, Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932.

R14 OIT, Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921.

2. Indicadores de violación al derecho

Acciones u omisiones estatales respecto de la erradicación del trabajo infantil.

Limitaciones en la naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los niños y niñas vinculados por una relación de trabajo (deben estar definidas por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes).

Ausencia de políticas que promuevan y ejecuten programas tendientes a la gradual abolición del trabajo de los niños.

Ausencia de protección especial a niñas trabajadoras en caso de gravidez y lactancia materna.

Ausencia de controles para que el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, además de retributivo, sea formativo y orientador.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los
Derechos Humanos
(1948)

Artículo 25

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Pacto Internacional de
Derechos Civiles y Políticos
(1966)

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie estará sometido a servidumbre.
3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;
b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal

	competente; c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo: i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b, se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional; ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia; iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad; iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 10 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: 3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 32. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

	2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.
--	---

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965

C123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965

C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948

C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946

C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946

C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946

C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937

C33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932

C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921

C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919

C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919

Sistema interamericano de protección de los derechos humanos

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo VII. Derecho de protección a la maternidad y a la infancia Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales.
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Artículo 19. Derechos del Niño Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su

(1969)	condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	Artículo 16. Derecho de la niñez Todo niño sea cual fuere su filiación tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Todo niño tiene el derecho de crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles más elevados del sistema educativo.
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título V. Derechos y garantías sociales Capítulo único Artículo 51. La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrá derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido. Artículo 55.- La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado.
Código de Trabajo	Título segundo. De los contratos y de las convenciones de trabajo Capítulo séptimo. Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad Artículo 87. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará el Reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199. También deberá consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles

perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad y dureza.

Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacer al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.

Artículo 88. También queda absolutamente prohibido:

- a) el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de éstos en hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y
- b) el trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.

A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87.

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve y las seis horas.

Artículo 89. Igualmente queda prohibido:

-
- a) el trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho;
 - b) el trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;
 - c) el trabajo de los menores de doce años; y
 - d) en general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el Capítulo Segundo del Título Tercero y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c).

Artículo 90. Las prohibiciones comprenderán asimismo los siguientes casos:

- a) el ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho;
- b) el trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

Artículo 91. El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años. A los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

Artículo 92. En las escuelas industriales y reformatorios el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y

mentales de los alumnos, a sus aptitudes, gustos e inclinaciones.

Se harán acreedores a las sanciones legales que correspondan los directores que permitan en estos establecimientos el trabajo los domingos y demás días feriados.

Artículo 93. Todo patrono que ocupe los servicios de menores de dieciocho años llevará un registro en que conste:

- a) la edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro del Estado Civil expedirá libres de derechos fiscales las certificaciones que se le pidan;
- b) el nombre y apellidos y los de sus padres o encargados, si los tuvieren;
- c) la residencia;
- d) la clase de trabajo a que se dedican;
- e) la especificación del número de horas que trabajan;
- f) el salario que perciben; y
- g) la constancia de que han cumplido los requisitos de la Ley General de Educación Común y, en su caso lo dispuesto en el artículo 91.

Artículo 94. Queda prohibido a los patrones despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada por falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Artículo 94 bis. La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratare de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

Artículo 95. La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Estos tres meses también se considerarán también como período mínimo de lactancia.

Durante la licencia el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el riesgo de maternidad. Esa remuneración deberá computarse para todos los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Así mismo, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja Costarricense de Seguro Social, las contribuciones sociales respectivas sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia, para no interrumpir la cotización durante ese período.

La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses para

que ambos tengan un periodo de adaptación. En los casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que se haga entrega de la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la trabajadora adoptante deberá aportar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que conste los trámites de adopción. Las trabajadoras embarazadas podrán adquirir el derecho de disfrutar la licencia remunerada solo si presentan a su patrono un certificado médico en el cual conste que probablemente el parto se producirá dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de ese documento. Para los efectos del artículo 96 de este código, el patrono acusará recibo del certificado cuando se le presente.

Los médicos que desempeñen algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones deberán expedir el certificado al que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 96. Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligan a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

Artículo 97. Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media

hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo de su remuneración.

Artículo 98. Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post natal se fijará de acuerdo con el salario devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

Artículo 99. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordinará al reposo de la trabajadora; podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

Artículo 100. Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Normativa interna – El Salvador

Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo II. Derechos sociales Sección primera. Familia Artículo 34.- Todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado. La ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia.
Código de Trabajo	Título segundo. Del trabajo sujeto a regímenes especiales Capítulo V. Del trabajo de las mujeres y de los menores Sección tercera. Del trabajo de los menores Art. 114. Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. Se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, a condición que se trate de trabajos ligeros y que éstos: a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y b) No 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. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, excepciones individuales a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el presente Artículo, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas. Los permisos así concedidos limitarán en número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo. Art. 115. Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres. Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignore su paradero.

	Art. 116. La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos. Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas. Art. 117. Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado. Los menores de dieciocho 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. Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que: a) El mismo se practique por un médico calificado; b) Ello sea probado por el certificado correspondiente; c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años; - ch) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años. El examen médico a que se refiere este Artículo, será gratuito para el trabajador.
Ley de Protección de la Niñez y Adolescencia (LEPINA)	
Normativa interna – Guatemala	
Código de Trabajo	Título cuarto. Trabajo sujeto a regímenes especiales Capítulo segundo. Trabajo de mujeres y menores de edad Artículo 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Artículo 148. Se prohíbe: a) el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo; b) [Suprimido.]; c) el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de

	edad; d) el trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y e) el trabajo de los menores de catorce años. Artículo 149. La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1.o, se debe disminuir para los menores de edad así: a) en una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y b) en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150 siguiente. Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso. Artículo 150. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él; b) que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.
Normativa interna - Honduras	
Constitución política	Título III De las declaraciones, derechos y garantías Capítulo V. Del trabajo Artículo 128. Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

	... 7. Los menores de diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria. Para los menores de diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo.
Código del Trabajo	Título III Trabajo sujeto a regímenes especiales Capítulo I. Trabajo de las mujeres y de los menores de edad Artículo 128. Los menores que no hayan cumplido diez y seis (16) años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas. Artículo 129. Es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de diez y seis (16) años. También se prohíbe el trabajo de los mismos en clubes, teatros, circos, cafés, cantinas, expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y casas de asignación. ... Artículo 134. Se prohíbe ocupar a los varones menores de diez y seis (16) años y a las mujeres menores de edad, en la redacción, reparto o venta de impresos, reclamos, dibujos, grabados, pinturas, emblemas o imágenes, que puedan estimarse contrarios a la moral o a las buenas costumbres.
Código de la Niñez y Adolescencia	Título I De las disposiciones fundamentales Capítulo I De la naturaleza, objeto y fuentes de las disposiciones del presente Código ... Artículo 3. Constituyen fuentes del Derecho aplicables a los niños: 1. La Constitución de la República. 2. La Convención sobre los Derechos del Niño y los demás tratados o convenios de los que Honduras forme parte y que contengan disposiciones relacionadas con aquellos.

- | | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none">3. El presente Código; y,4. El Código de Familia y las leyes generales y especiales vinculadas con los niños. |
|--|--|

Prohibición de las peores formas de trabajo infantil

1. Alcances y contenido

“No todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

“El término ‘trabajo infantil’ suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

“Así pues, se alude al trabajo que:

- es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; e
- interfiere con su escolarización puesto que:
 - les priva de la posibilidad de asistir a clases;
 - les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
 - les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

“En las formas más extremas [peores formas] de trabajo infantil, los niños son sometidos a situaciones de esclavitud, separados de su familia, expuestos a graves peligros y enfermedades y/o abandonados a su suerte en la calle de grandes ciudades (con frecuencia a una edad muy temprana). Cuándo calificar o no de ‘trabajo infantil’ a una actividad específica dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector”¹².

Ver más:

Observación General No. 17 adoptada por el Comité de Derechos Humanos, “Derechos del niño”, 35º período de sesiones, 1989.

R190 OIT, Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

¹² OIT, “¿Qué se entiende por trabajo infantil?”, disponible al 20 de septiembre de 2010 en: <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/>.

2. Indicadores de violación al derecho

Acción u omisión estatal que favorezca la trata y tráfico de personas.

Acciones u omisiones estatales respecto de la erradicación del trabajo infantil.

Limitaciones en la naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los niños y niñas vinculados por una relación de trabajo (deben estar definidas por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes).

Ausencia de políticas que promuevan y ejecuten programas tendientes a la gradual abolición del trabajo de los niños.

3. Fundamentación legal

Sistema universal de protección de los derechos humanos

Declaración Universal de los
Derechos Humanos
(1948)

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 25

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Pacto Internacional de
Derechos Civiles y Políticos
(1966)

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.

3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;

	c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo: i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b, se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional; ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia; iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad; iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 10 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: 3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículo 32. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas,

	administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo. Artículo 34 Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales. Con este fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir: - a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal; b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales; c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos. Artículo 35 Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir el secuestro, la venta o la trata de niños para cualquier fin o en cualquier forma. Artículo 36 Los Estados Partes protegerán al niño contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar.
Convención sobre la esclavitud (1926)	Artículo 5. Las Altas Partes contratantes reconocen que el recurso al trabajo forzoso u obligatorio puede tener graves consecuencias y se comprometen, cada una en lo que concierne a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio (suzeraineté) o tutela a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a

	la esclavitud. Se entiende: 1. Que a reserva de las disposiciones transitorias enunciadas en el apartado segundo siguiente, el trabajo forzoso u obligatorio no podrá exigirse más que para fines de pública utilidad. 2. Que en los territorios en los cuales el trabajo forzoso u obligatorio existe aún para otros fines que los de pública utilidad, las Altas Partes contratantes se esforzarán en ponerle término tan pronto como sea posible, y que, mientras subsista ese trabajo forzoso u obligatorio, no se empleará sino a título excepcional, con una remuneración adecuada y a condición de que no pueda imponerse un cambio del lugar habitual de residencia. 3. Y que, en todo caso, las Autoridades Centrales competentes del territorio interesado asumirán la responsabilidad del recurso al trabajo forzoso u obligatorio.
Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (1956)	Sección I. Instituciones y prácticas análogas a la esclavitud. Artículo 1. Cada uno de los Estados Partes en la Convención adoptará todas aquellas medidas legislativas o de cualquier otra índole que sean factibles y necesarias para lograr progresivamente y a la mayor brevedad posible la completa abolición o el abandono de las instituciones y prácticas que se indican a continuación, dondequiera que subsistan, les sea o no aplicable la definición de esclavitud que figura en el artículo I del Convenio sobre la Esclavitud, firmado en Ginebra en 25 de septiembre de 1926: a) La servidumbre por deudas, o sea, el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios; b) La servidumbre de la gleba, o sea, la condición de la persona que está obligada por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a ésta, mediante

remuneración o gratuitamente, determinados servicios, sin libertad para cambiar su condición;

- c) Toda institución o práctica en virtud de la cual:
- i) Una mujer, sin que la asista el derecho a oponerse, es prometida o dada en matrimonio a cambio de una contrapartida en dinero o en especie entregada a sus padres, a su tutor, a su familia o a cualquier otra persona o grupo de personas;
 - ii) El marido de una mujer, la familia o el clan del marido tienen el derecho de cederla a un tercero a título oneroso o de otra manera;
 - iii) La mujer, a la muerte de su marido, puede ser transmitida por herencia a otra persona;
- d) Toda institución o práctica en virtud de la cual un niño o un joven menor de dieciocho años es entregado por sus padres, o uno de ellos, o por su tutor, a otra persona, mediante remuneración o sin ella, con el propósito de que se explote la persona o el trabajo del niño o del joven.

Sección II.- La trata de esclavos.

Artículo 3.-

1. El acto de transportar o de intentar transportar esclavos de un país a otro por cualquier medio de transporte, o la complicidad en dicho acto, constituirá delito en la legislación de los Estados Partes en la Convención, y las personas declaradas culpables de él serán castigadas con penas muy severas.
 2. a) Los Estados Partes dictarán todas las disposiciones necesarias para impedir que los buques y las aeronaves autorizados a enarbolar su pabellón transporten esclavos y para castigar a las personas culpables de dicho acto o de utilizar el pabellón nacional con ese propósito;
b) Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para impedir que sus puertos, aeropuertos y costas sean utilizados para el transporte de esclavos.
 3. Los Estados Partes en la Convención procederán a un intercambio de información con objeto de conseguir una coordinación práctica de las medidas tomadas por ellos para combatir la trata de esclavos y se comunicarán mutuamente todo caso de trata de esclavos y toda tentativa de cometer dicho delito que lleguen a su
-

	conocimiento.
Protocolo para Modificar la Convención sobre la Esclavitud firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926 (1953)	
Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena (1949)	Artículo 17. Las Partes en el presente Convenio se comprometen a adoptar o mantener, en relación con la inmigración y la emigración, las medidas que sean necesarias, con arreglo a sus obligaciones en virtud del presente Convenio, para combatir la trata de personas de uno u otro sexo para fines de prostitución. En especial se comprometen: 1) A promulgar las disposiciones reglamentarias que sean necesarias para proteger a los inmigrantes o emigrantes, y en particular a las mujeres y a los niños, tanto en el lugar de llegada o de partida como durante el viaje; 2) A adoptar disposiciones para organizar una publicidad adecuada en que se advierta al público el peligro de dicha trata; 3) A adoptar las medidas adecuadas para garantizar la vigilancia en las estaciones de ferrocarril, en los aeropuertos, en los puertos marítimos y durante los viajes y en otros lugares públicos, a fin de impedir la trata internacional de personas para fines de prostitución; 4) A adoptar las medidas adecuadas para informar a las autoridades competentes de la llegada de personas que prima facie parezcan ser culpables o cómplices de dicha trata o víctimas de ellas.
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	
Sistema interamericano de protección de los derechos humanos	
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Artículo VII. Derecho de protección a la maternidad y a la infancia Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. 2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso. 3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo: a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; b. el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél; c. el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y d. el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales. Artículo 19. Derechos del Niño Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y	Artículo 16. Derecho de la niñez Todo niño sea cual fuere su filiación tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Todo niño tiene el derecho de crecer al amparo y

Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988)	bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles más elevados del sistema educativo.
Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (1994)	
Normativa interna – Costa Rica	
Constitución política	Título IV. Derechos y garantías individuales Capítulo único Artículo 20. Todo hombre es libre en la República; no puede ser esclavo el que se halle bajo la protección de sus leyes. Título V. Derechos y garantías sociales Capítulo único Artículo 51. La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrá derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido. Artículo 55.- La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado.
Código de Trabajo	Título segundo. De los contratos y de las convenciones de trabajo Capítulo séptimo. Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad Artículo 87. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará el Reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199. También deberá consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles

perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad y dureza.

Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacer al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.

Artículo 88. También queda absolutamente prohibido:

- a) el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de éstos en hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y
- b) el trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.

A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87.

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve y las seis horas.

Artículo 89. Igualmente queda prohibido:

-
- a) el trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho;
 - b) el trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;
 - c) el trabajo de los menores de doce años; y
 - d) en general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el Capítulo Segundo del Título Tercero y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c).

Artículo 90. Las prohibiciones comprenderán asimismo los siguientes casos:

- a) el ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho;
- b) el trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

Artículo 91. El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años. A los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

Artículo 92. En las escuelas industriales y reformatorios el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y

mentales de los alumnos, a sus aptitudes, gustos e inclinaciones.

Se harán acreedores a las sanciones legales que correspondan los directores que permitan en estos establecimientos el trabajo los domingos y demás días feriados.

Artículo 93. Todo patrono que ocupe los servicios de menores de dieciocho años llevará un registro en que conste:

- a) la edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro del Estado Civil expedirá libres de derechos fiscales las certificaciones que se le pidan;
- b) el nombre y apellidos y los de sus padres o encargados, si los tuvieren;
- c) la residencia;
- d) la clase de trabajo a que se dedican;
- e) la especificación del número de horas que trabajan;
- f) el salario que perciben; y
- g) la constancia de que han cumplido los requisitos de la Ley General de Educación Común y, en su caso lo dispuesto en el artículo 91.

Artículo 94. Queda prohibido a los patrones despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada por falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Artículo 94 bis. La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratare de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

Artículo 95. La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Estos tres meses también se considerarán también como período mínimo de lactancia.

Durante la licencia el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el riesgo de maternidad. Esa remuneración deberá computarse para todos los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Así mismo, el patrono y la trabajadora deberán aportar a la Caja Costarricense de Seguro Social, las contribuciones sociales respectivas sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia, para no interrumpir la cotización durante ese período.

La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses para

que ambos tengan un periodo de adaptación. En los casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que se haga entrega de la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la trabajadora adoptante deberá aportar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que conste los trámites de adopción. Las trabajadoras embarazadas podrán adquirir el derecho de disfrutar la licencia remunerada solo si presentan a su patrono un certificado médico en el cual conste que probablemente el parto se producirá dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de ese documento. Para los efectos del artículo 96 de este código, el patrono acusará recibo del certificado cuando se le presente.

Los médicos que desempeñen algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones deberán expedir el certificado al que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 96. Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligan a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

Artículo 97. Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media

hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo de su remuneración.

Artículo 98. Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post natal se fijará de acuerdo con el salario devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

Artículo 99. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordinará al reposo de la trabajadora; podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

Artículo 100. Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Código Penal	Título I. La ley penal Sección I. Normas preliminares Delitos internacionales Artículo 7. Independientemente de las disposiciones vigentes en el lugar de la comisión del hecho punible y de la nacionalidad del autor, se penará conforme a la ley costarricense a quienes cometan actos de piratería, genocidio, falsifiquen monedas, títulos de crédito, billetes de banco y otros efectos al portador; tomen parte en la trata de esclavos, mujeres o niños; se ocupen del tráfico de estupefacientes o publicaciones obscenas y a quienes cometan otros hechos punibles contra los derechos humanos previstos en los tratados suscritos por Costa Rica, o en este Código. Título III. Delitos sexuales Sección III. Corrupción, proxenetismo, rufianería Proxenetismo Artículo 169. Quien promueva la prostitución de personas de cualquier sexo o las induzca a ejercerla o las mantenga en ella o las reclute con ese propósito, será sancionado con la pena de prisión de dos a cinco años. La misma pena se impondrá a quien mantenga en servidumbre sexual a otra persona. Trata de personas Artículo 172.- Quien promueva, facilite o favorezca la entrada o salida del país de personas de cualquier sexo, para que ejerzan la prostitución o para mantenerlas en servidumbre sexual o laboral, será sancionado con pena de prisión de tres a seis años. La pena será prisión de cuatro a diez años, si media alguna de las circunstancias enumeradas en el proxenetismo agravado. Título V. Delitos contra la libertad Sección I. Delitos contra la libertad individual Plagio Artículo 189. Será reprimido con prisión de cuatro a doce años, quien reduzca a una persona a servidumbre o a otra condición análoga o la mantuviere en ella. Título XVII. Delitos contra los derechos humanos Sección única
--------------	--

	Delitos de carácter internacional Artículo 374. Se impondrá prisión de diez a quince años a quienes dirigieren o formaren parte de organizaciones de carácter internacional dedicadas a traficar con esclavos, mujeres o niños, drogas estupefacientes o realicen actos de terrorismo o infrinjan disposiciones previstas en los tratados suscritos por Costa Rica para proteger los derechos humanos.
Proyecto de Ley contra la Trata de Personas y Actividades Conexas (2010)	
Normativa interna – El Salvador	
Constitución política	Título II. Los derechos y garantías fundamentales de la persona Capítulo I. Derechos individuales y su régimen de excepción Sección primera. Derechos individuales ... Artículo 4. Toda persona es libre en la República. No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos. Nadie puede ser sometido a servidumbre no a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad. ... Artículo 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 por la ley. Artículo 10. La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que implique la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona. Tampoco puede autorizar convenios en que se pacte proscripción o destierro. Capítulo II. Derechos sociales Sección primera. Familia Artículo 34.- Todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado. La ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la

	infancia.
Código de Trabajo	Título segundo. Del trabajo sujeto a regímenes especiales Capítulo V. Del trabajo de las mujeres y de los menores Sección tercera. Del trabajo de los menores Art. 114. Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. Se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, a condición que se trate de trabajos ligeros y que éstos: a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y b) No 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. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, excepciones individuales a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el presente Artículo, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas. Los permisos así concedidos limitarán en número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo. Art. 115. Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres. Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignore su paradero. Art. 116. La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

	Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas. Art. 117. Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado. Los menores de dieciocho 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. Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que: a) El mismo se practique por un médico calificado; b) Ello sea probado por el certificado correspondiente; c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años; - ch) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años. El examen médico a que se refiere este Artículo, será gratuito para el trabajador.
Ley de Protección de la Niñez y Adolescencia (LEPINA)	Título Preliminar. Disposiciones Generales Capítulo I. Disposiciones Preliminares Artículo 2.- Definiciones ... e) Peores formas de trabajo infantil: Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niñas, niños y adolescentes, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niñas, niños y adolescentes para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal

	como se definen en los Tratados Internacionales pertinentes vigentes en El Salvador; y el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las niñas, niños y adolescentes. Título II. Derechos de Protección Capítulo I. Integridad Personal y Libertad Capítulo II. Protección de la Persona Adolescente Trabajadora
Ley contra la Trata de Personas (2004)	
Normativa interna – Guatemala	
Constitución política	Título II. Derechos humanos Capítulo I. Derechos individuales Artículo 4o. 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.
Código de Trabajo	Título cuarto. Trabajo sujeto a regímenes especiales Capítulo segundo. Trabajo de mujeres y menores de edad Artículo 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Artículo 148. Se prohíbe: a) el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo; b) [Suprimido.]; c) el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; d) el trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y e) el trabajo de los menores de catorce años.

	Artículo 149. La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1.o, se debe disminuir para los menores de edad así: a) en una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y b) en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150 siguiente. Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso. Artículo 150. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él; b) que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.
Código Penal	Título III. De los delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y contra el pudor Capítulo VI. De los delitos contra el pudor Trata de personas Artículo 194. Quien, en cualquiera forma, promoviere, facilitare o favoreciere la entrada o salida del país de mujeres para que ejerzan la prostitución, será sancionado con prisión de uno a tres años y con multa de quinientos a

	tres mil quetzales. En la misma pena incurrirá quien realice las actividades a que se refiere el párrafo anterior, con varones. La pena se aumentará en dos terceras partes si concurriera cualquiera de las circunstancias a que se refiere el Artículo 189 de este Código. Título IV. De los delitos contra la libertad y la seguridad de la persona Capítulo I. De los delitos contra la libertad individual Sometimiento a servidumbre Artículo 202. Será reprimido con prisión de dos a diez años, quien redujere a una persona a servidumbre o a otra condición análoga y a quienes la mantuvieren en ella.
Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (2009)	
Normativa interna - Honduras	
Código del trabajo	Título III Trabajo sujeto a regímenes especiales Capítulo I. Trabajo de las mujeres y de los menores de edad Artículo 128. Los menores que no hayan cumplido dieciséis (16) años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas. Artículo 129. Es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de diez y seis (16) años. También se prohíbe el trabajo de los mismos en clubes, teatros, circos, cafés, cantinas, expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y casas de asignación. ... Artículo 134. Se prohíbe ocupar a los varones menores de diez y seis (16) años y a las mujeres menores de edad, en la redacción, reparto o venta de impresos, reclamos, dibujos, grabados, pinturas, emblemas o imágenes, que puedan estimarse contrarios a la moral o a las buenas costumbres.
Código de la Niñez y Adolescencia	Título I De las disposiciones fundamentales Capítulo I De la naturaleza, objeto y fuentes de las disposiciones del

	presente Código ... Artículo 3. Constituyen fuentes del Derecho aplicables a los niños: 1. La Constitución de la República. 2. La Convención sobre los Derechos del Niño y los demás tratados o convenios de los que Honduras forme parte y que contengan disposiciones relacionadas con aquellos. 3. El presente Código; y, 4. El Código de Familia y las leyes generales y especiales vinculadas con los niños.
--	--

Convenios de la IOT ratificados por los cuatro países

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C001 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	01/03/1982		14/06/1988	
C008 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	23/07/1991			
C010 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921			14/06/1988 denunciado el 27/04/1990	
C011 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	16/09/1963		14/06/1988	
C012 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921		11/10/1955		
C013 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921			05/01/1990	
C014 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	25/09/1984		14/06/1988	17/11/1964
C015 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921			13/06/1989 denunciado el 27/04/1990	
C016 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	23/07/1991		13/06/1989	
C019 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925			02/08/1961	
C026 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	16/03/1972		04/05/1961	
C027 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929				09/06/1980

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	02/06/1960	15/06/1995	13/06/1989	21/02/1957
C030 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930			04/08/1961	
C032 Convenio relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, 1932				17/11/1964
C042 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934				17/11/1964
C045 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	22/03/1960		07/03/1960	20/06/1960
C050 Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936			13/06/1989	
C058 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936			30/10/1961	
C059 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937			13/06/1989	
C062 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937			09/01/1973 denunciado el 07/10/1991	17/11/1964
C063 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938			04/08/1961 denunciado el 07/04/1993	
C064 Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939			13/06/1989	
C065 Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939			04/08/1961	
C077 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946		15/06/1995	13/02/1952	

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C078 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946		15/06/1995	13/02/1952	20/06/1960
C079 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946			13/02/1952	
C080 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946			01/10/1947	
C081 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	02/06/1960	15/06/1995	13/02/1952	06/05/1983
C086 Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947			13/02/1952	
C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	02/06/1960	06/09/2006	13/02/1952	27/06/1956
C088 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	02/06/1960	15/06/1995	13/02/1952	
C089 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	02/06/1960		13/02/1952	
C090 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	02/06/1960		13/02/1952	
C092 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949	02/06/1960			
C094 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949	02/06/1960		13/02/1952	
C095 Convenio sobre la protección del salario, 1949	02/06/1960		13/02/1952	20/06/1960
C096 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	02/06/1960		03/01/1953	

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C097 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949			13/02/1952	
C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	02/06/1960	06/09/2006	13/02/1952	27/06/1956
C099 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	02/06/1960	15/06/1995	04/08/1961	
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	02/06/1960	12/10/2000	02/08/1961	09/08/1956
C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	25/09/1984		04/08/1961	
C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	16/03/1972			
C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952			13/06/1989	
C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955		18/11/1958	14/06/1988	
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	04/05/1959	18/11/1958	09/12/1959	04/08/1958
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	04/05/1959		09/12/1959	20/06/1960
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	04/05/1959 denunciado el 02/04/1993	18/11/1958		
C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958			28/11/1960	20/06/1960

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958			02/08/1961	
C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958			04/08/1961	
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	01/03/1962	15/06/1995	11/10/1960	20/06/1960
C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	29/12/1964 denunciado el 19/06/1976		02/08/1961	
C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959	29/12/1964		02/08/1961	
C114 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959	29/12/1964		02/08/1961	
C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961			25/01/1965	17/11/1964
C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	27/01/1966		13/06/1989	
C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962			04/11/1963	
C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963			26/02/1964	
C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	27/01/1966		21/10/1975	
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	27/01/1966	15/06/1995	14/09/1988	09/06/1980
C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965			13/06/1989	

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967	16/03/1972		25/07/1983	
C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	16/03/1972	15/06/1995	20/05/1994	
C130 Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969	16/03/1972			
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	08/06/1979	15/06/1995	14/06/1988	
C134 Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970	08/06/1979			
C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	07/12/1977	06/09/2006		
C137 Convenio sobre el trabajo portuario, 1973	03/07/1975			
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	11/06/1976	23/01/1996	27/04/1990	09/06/1980
C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	23/07/1991	15/06/1995	13/06/1989	
C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975		15/06/1995		
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	29/07/1981	15/06/1995	13/06/1989	
C145 Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976	16/06/1981			
C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976	24/06/1981			

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	16/06/1981		22/02/1996	
C149 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977			09/05/1995	
C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	25/09/1984	02/02/2001		
C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978		06/09/2006		
C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981			29/10/1996	
C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (y su protocolo)		12/10/2000		
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981		12/10/2000	06/01/1994	
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	23/07/1991	19/12/1986	05/04/1994	
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	13/02/2001	24/04/1987	07/04/1993	
C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985			18/04/1989	
C162 Convenio sobre el asbesto, 1986			18/04/1989	
C163 Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987			03/11/2008	
C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988			07/10/1991	

TRATADO, CONVENIO O PROTOCOLO	COSTA RICA Fecha de ratificación	EL SALVADOR Fecha de ratificación	GUATEMALA Fecha de ratificación	HONDURAS Fecha de ratificación
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	02/04/1993		05/06/1996	28/03/1995
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	10/09/2001	12/10/2000	11/10/2001	25/10/2001

Referencias bibliográficas

Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Acerca de la OIT”, en: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm>, disponible al 21 de agosto de 2010.

Organización Internacional del Trabajo, *ILODEX. Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo*, en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>, disponible al 21 de agosto de 2010.

Rodríguez Rescia, Víctor, *Manual autoformativo sobre acceso a la justicia laboral y derechos humanos*. USAID-PACT-IIDH, San José Costa Rica, 2009.

Sepúlveda, Magdalena, Theo van Banning, Gudrún D. Gudmundsdóttir, Christine Chamoun y Willem J.M. van Genugten, *Human Rights reference handbook*. Universidad para la Paz, San José, Costa Rica, 2004.