



Colegio Científico Montessori

Grado: Quinto bachillerato

Profesor: Eliezer López

Materia: Ciencias Sociales y Formación Ciudadana 5

Tema:

Derechos Laborales de Centroamérica

Alumno: Alan Williams Magdaleno Gonzáles Chávez



Introducción

Los territorios que forman la región centroamericana se han transformado como consecuencia de los cambios globales; su identificación geográfica se ha vuelto polisémica al no encontrar referentes homogéneos en sus dimensiones económicas, políticas y culturales. En ese sentido, la dimensión territorial que se define como la región centroamericana reúne un conjunto de economías, mercados, sociedades y sistemas estatales, nominalmente reconocidos como nacionales pero integrados hacia fuera. Es decir, constituyen sistemas más dependientes de los mercados y procesos económicos extrarregionales que de procesos endógenos, aunque hacia adentro parezcan organizados bajo un proyecto de integración regional que muestra avances pero también dificultades, algunas de las cuales afectan a sus poblaciones más vulnerables.



Derechos Laborales de Centroamérica

El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Libertad de asociación; libertad sindical; derecho de negociación colectiva

El derecho de libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) Es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional.

El derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas es parte integral de una sociedad libre y abierta. En muchos casos, estas organizaciones han tenido una función significativa en la transformación democrática de sus países. La OIT participa habitualmente en la promoción de la libertad sindical (39): en este sentido, asesora a los gobiernos no solo en materia de legislación laboral sino también prestando servicios educativos y de formación para los grupos sindicales y de empleadores.

La negociación colectiva—tema estrechamente ligado a la libertad de asociación— es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la OIT y reafirmado como tal en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 . La negociación colectiva es un medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos, y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También sienta la base para forjar buenas relaciones de trabajo. Habitualmente, las cuestiones que se tratan en el programa de negociación incluyen, entre otras, salarios, horas de trabajo, formación, seguridad y salud en el trabajo, e igualdad de trato. El objetivo de estas negociaciones es llegar a un acuerdo colectivo que regule los términos y condiciones del empleo. Los acuerdos colectivos también plantean los derechos y responsabilidades de las partes; de esta forma, se garantiza que tanto las industrias como los lugares de trabajo sean armoniosos y



productivos. Es esencial mejorar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos para reducir la desigualdad y ampliar la protección laboral.

La libertad de asociación y libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son dos de los principios rectores de la OIT. Poco después de la adopción de los Convenios (fundamentales) de la OIT relativos a la libertad de asociación y libertad sindical y la libertad de negociación colectiva —el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) , y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) —, la OIT llegó a la conclusión de que se necesitaba un procedimiento de control para garantizar el cumplimiento de los convenios pertinentes en los países que no los habían ratificado. En consecuencia, en 1951 la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) a los fines de examinar las quejas sobre la violación de la libertad sindical, independientemente de que el país de que se tratase hubiera ratificado o no los Convenios pertinentes. El CLS es un comité del Consejo de Administración y está integrado por un presidente independiente y tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El artículo 14 del Código de Trabajo establece: 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.

Esta área puede citarse algunos artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República.

Edad mínima de admisión al empleo.

Establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (Artículo 102, literal 1, de la Constitución; artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia); no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas Inspección General de Trabajo.

El respeto a una educación mínima.



El artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el artículo 74 de la Constitución Política de la República en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica gratuita.

La prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la adolescencia propone, dentro de diversas normativas (además de la citada anteriormente) que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela.

El respeto al desarrollo normal físico-psíquico.

La Constitución Política de la República establece que “Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. En ese mismo sentido, el artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela.