***Colegio Científico Montessori***

***Nombre:***

*Lesly Paola Pérez López*

***Docente:***

*Eliezer Uzías López Chávez*

***Tema:***

*Derechos Laborales Centroamericanos*

***Curso:***

*Ciencias Sociales y Formación Ciudadana 5*

***Clave:***

*18*

***Derechos Laborales Centroamericanos***

***1. Contratos de trabajo***

*Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un empleador y un empleado. Los trabajadores están obligados a prestar servicios o realizar trabajos en condiciones de dependencia legal o dependencia económica. La relación laboral es consecuencia de un contrato de trabajo, aunque en todas las leyes no puede existir un contrato escrito.*



***2. Salario***

*Los salarios son la remuneración que un empleador debe pagar a un trabajador por un servicio realizado. Incluye pagos en efectivo y en especie. En general, incluye cualquier ingreso o beneficio que un empleado recibe como resultado o como resultado de ello. La ley garantiza igual salario por trabajo en igualdad de condiciones.*



***3. Jornada de trabajo***

*La demanda de restricciones en la jornada laboral ha sido promovida con éxito en sociedades moderadamente desarrolladas. La protección tiene tres objetivos legales: proteger y cuidar la salud de los trabajadores, proteger la dignidad humana y crear un mercado laboral regulado que proteja a los trabajadores. El incumplimiento dará lugar a sanciones o indemnizaciones. Esto se puede reclamar antes de los casos administrativos y judiciales de derecho laboral.*



***4. Décimo tercer mes, aguinaldo y pagos adicionales***

*El mes 13 es un bono especial establecido por las leyes de cada país. Eso es una doceava parte del salario que recibió ese año. Sin embargo, en Panamá los pagos se realizan trimestralmente y en El Salvador se calcula en días según años de servicio.*



***5. Consecuencias de la terminación de la relación laboral***

*Las nociones internacionales y constitucionales de estabilidad o seguridad en el empleo no son tan amplias como sugiere su nombre. Esto está regulado por ley creando varias opciones de "despido injustificado". Hay tres tipos de esto:*

1. *Indemnización*
2. *Readmisión en el empleo (reinstalación)*
3. *Cualquier otra prestación prevista en la legislación laboral (v.g., salarios caídos, etc.)*



***6. Descanso semanal***

*De acuerdo con las leyes de varios países, este es un feriado al que tienen derecho los empleados después de trabajar semanalmente. Esta semana no debe exceder los 6 días.*



***7. Vacaciones***

*De acuerdo con las leyes de varios países, este es un feriado al que tienen derecho los empleados después de trabajar semanalmente. Esta semana no debe exceder los 6 días.*



***8. Derechos de la trabajadora embarazada***

*En cuanto al parto, se otorgan derechos de seguridad laboral y está prohibido**despedir a las mujeres trabajadoras por embarazo o lactancia. En la mayoría de los países centroamericanos, existe un proceso a seguir, y en el caso de despido de un empleado, debe existir una razón judicial o administrativa aprobada y establecida. En el caso de El Salvador, la prohibición es absoluta. Esto significa que, aunque una trabajadora embarazada tenga un motivo de despido, éste no puede surtir efecto durante este período.*



***9. Días de feriados o de asuetos***

*El empleador está obligado a suspender el trabajo y pagar el salario del día como si hubiera trabajado por el día. Para los pagos de salarios quincenales o mensuales, los salarios de estos días se incluyen automáticamente.*



***10. Libertad sindical y el derecho de huelga***

*Como cualquier otro sindicato, la libertad sindical es el derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección. Sin embargo, si de mala gana trata de obligarlo o alentarlo a afiliarse al sindicato, su libertad de asociación será negativa y tendrá derecho a despedir al miembro del sindicato cuando el trabajador lo considere apropiado. Lo anterior limita y prohíbe las prácticas sindicales que impliquen esta obligación, ya sea en la práctica o por una buena razón. Está prohibido pertenecer a un sindicato, trabajar en la industria, ser promovido o disfrutar de privilegios o beneficios más allá de la protección de una "exención sindical". Aparte de estos derechos, los miembros o no miembros de organizaciones sindicales no deben conferir ningún otro derecho conferido a los trabajadores no sindicalizados.*

