



Colegio Científico

Montessori

Estudiante: *Kimberly Karina*

Guarcax Cumatz

Catedratico: *Eliezer López*

Materia: *Ciencias Sociales y Formación Ciudadana 5*

Tema: *Derechos Laborales Centroamericanos*

Grado: *5to Bachillerato*

Carrera: *Bachillerato en ciencias y letras con orientación
en computación*



Derechos Laborales Centroamericanos

Las constituciones y la legislación laboral de los países centroamericanos reconocen los derechos y obligaciones laborales ratificados por los tratados internacionales en el ámbito de los derechos humanos y los convenios de la OIT.

A continuación, se presentan algunos detalles de nuestras legislaciones en relación con:

1. Contrato de trabajo

En la región, el contrato de trabajo es el acuerdo entre el empleador y el trabajador. El trabajador se obliga a la prestación de un servicio o la ejecución de una obra bajo condiciones de dependencia jurídica o dependencia económica. La relación de trabajo es consecuencia del contrato de trabajo, aunque en todas las legislaciones pudiera no existir el contrato escrito.

Existe el periodo de prueba laboral, las cuales son: en Costa Rica de 3 meses según el código de trabajo artículo 28,29. Guatemala de 2 meses según el código de trabajo artículo 81. El Salvador de 30 días según el código de trabajo artículo 28. Honduras de 60 días según el código de trabajo artículo 49. Nicaragua de 30 días según el código de trabajo artículo 28, 148. Panamá de 3 meses según el código de trabajo en el artículo 231, 78.

2. Salario

Es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su dominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El salario o sueldo es la retribución que el empleador debe pagar a la persona trabajadora por un servicio prestado. Comprende los pagos en dinero y especie. En general, incluye todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón o como consecuencia de éste. Las legislaciones garantizan igual salario al trabajo en idénticas condiciones.

3. Jornada de trabajo

Los límites de la jornada laboral es para la protección que tiene un triple propósito jurídico: Proteger y cuidar de la salud de los trabajadores, defender su dignidad humana y establecer un mercado de trabajo regulado con protección para los trabajadores.

En caso de un incumplimiento, esta será sancionada o indemnizable, que se puede exigir ante las instancias administrativas y jurídicas de orden laboral.

Existe extensión de jornadas de trabajo las cuales aparecen en la imagen. La legislación salvadoreña no establece un máximo para las horas extraordinarias, únicamente establece que debe hacer 8 horas de descanso antes de iniciar la siguiente jornada.

País	Diurna	Nocturna	Extraordinaria		Mixta	Artículo C.T.
			Máximo	Pago adicional		
<i>Costa Rica</i>	5:00 - 19:00	19:00-5:00	12 h / d	50%	Se ejecuta conjugando tanto horas diurnas como nocturnas.	135, 136
<i>Guatemala</i>	6:00-18:00	18:00-6:00	12 h / d	50%		116, 117
<i>El Salvador</i>	6:00-19:00	19:00-6:00	N/A*	100% diurna 125% nocturna		161
<i>Honduras</i>	5:00-19:00	19:00-5:00	12 h / d	25% diurna 50% mixta 75% nocturna		321, 322
<i>Nicaragua</i>	6:00-18:00	20:00-6:00	3h/d, 3 d/sem, 9 h/sem	100%		50, 51
<i>Panamá</i>	6:00-18:00	18:00-6:00	3 h/d 9 h/sem	25% diurna 50% mixta 75% nocturna		30, 31

Hay límite máximo de jornada de trabajo, las cuales se presenta en la siguiente imagen

Tipo de jornada	<i>Costa Rica</i>	<i>Guatemala</i>	<i>El Salvador</i>	<i>Honduras</i>	<i>Nicaragua</i>	<i>Panamá</i>
Diurna	8 /día 48 /sem	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 44 h/semana	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 48 h/semana
Nocturna	6 /día 36/ sem	6 /día 36/ sem	7 /día 39/ sem	6 /día 36/ sem	7 /día 42/ sem	7 /día 42/ sem
Mixta	7 /día 42/ sem	7 /día 42/ sem	N/A	7 /día 42/ sem	7.5 /día 45/ sem	7 /día 45/ sem

4. Décimo tercero mes, aguinaldo y pagos adicionales

Es una bonificación especial establecida en la Legislación de cada país. Esta equivale a la doceava parte de los salarios recibidos durante el año. En Panamá, sin embargo, el pago se realizará y se calcula en forma cuatrimestral, mientras que, en El Salvador, se calcula por números de días, según el tiempo de servicio.

Los pagos adicionales:

Guatemala tiene dos bonificaciones muy conocidas las cuales son:

Bono 14 es el pago adicional por cada año o fracción trabajado para un mismo empleador/a que se hace en la primera quincena de julio.

Bonificación incentivo: Es la bonificación de Q.250 quetzales que se acuerda entre las partes y debe ser pagada junto al sueldo mensual.

Estas bonificaciones se encuentran establecidas en la ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-929).



🇧🇵 Honduras tiene una bonificación a sus trabajadores:

Décimo cuarto: Se paga en concepto de compensación social y corresponde al pago que se hace en junio de cada año. Se paga el 100% del salario al trabajador que ha cumplido el año completo de trabajo entre el 1 de julio y el 30 de junio del período siguiente. Esta bonificación se encuentra en el Artículo 347 C.T. Decreto 135-Acuerdo 02-95 del presidente de la Republica, decreto 179-97.

5. Consecuencias de la terminación de la relación laboral

El concepto internacional y constitucional de estabilidad o seguridad en el empleo no es tan amplio como sugiere el nombre. El mismo queda legalmente regulado al establecer diversas opciones frente al despido injusto, que puede ser de tres tipos:

- 🇧🇵 Indemnización
- 🇧🇵 Readmisión en el empleo (reinstalación)
- 🇧🇵 Cualquier otra prestación prevista en la legislación laboral (v.g., salarios caídos, etc.).

6. Descanso semanal

Según las leyes de los países, es un día de descanso al cual tiene derecho el trabajador después de cada semana laboral. Esta semana no puede ser de más de 6 días.

7. Vacaciones

Todos los países de la región reconocen el derecho a vacaciones pagadas. Estas van los 10 días como mínimo a los 30 días por año.

8. Derechos de la trabajadora embarazada

Se reconoce el derecho de estabilidad en el empleo, por el cual se prohíbe el despedir a las mujeres trabajadoras en razón de su estado de embarazo o lactancia. En la mayoría de los países de Centroamérica existen un procedimiento a seguir, en el cual debe existir una causa autorizada y determinada en el ámbito judicial o administrativo en caso se despidiera a una trabajadora.

9. Días feriados o de asueto

Los empleados están obligados a suspender el trabajo y a pagar el salario de ese día como si se hubiese tenido un día de trabajo. Cuando el salario se paga por quincena o por mes, la paga de estos días se incluye automáticamente.

En Costa Rica los días de feriados que se reconocen, son: Día de pago obligatorio, 1 de enero, 11 de abril, jueves y viernes santo, 1 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de septiembre, 25 de diciembre.



En Guatemala los días de feriados que se reconocen, son: 1 de enero; jueves, viernes y sábado Santo; 1 de mayo; 10 de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1 de noviembre; 24 y 31 de diciembre; 25 de diciembre; Día de la festividad de la localidad.

En El Salvador los días de feriados que se reconocen, son: 1 de enero; jueves, viernes y sábado Santo; 1 de mayo; 6 de agosto; 15 de septiembre; 2 de noviembre; 25 de diciembre; se concede en San Salvador el 3 y 5 de agosto y en otras ciudades el día principal de la festividad más importante. Entre otros países.

10. Libertad sindical y el derecho de huelga

Como toda asociación, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su preferencia. Sin embargo, existe una libertad sindical de forma negativa, en donde se intenta obligar o impulsar contra su voluntad a formar parte de su sindicato y el derecho a dejar de formar parte del mismo en el momento que así lo considere la persona trabajadora. Lo anterior restringe y prohíbe las prácticas sindicales que, de facto o de iure, impliquen esa obligación.

Se prohíbe el pertenecer a un sindicato para trabajar en una institución con tal de ser promovido y tener privilegios o ventajas más allá de la protección del fuero sindical.

Más allá de esos derechos, el pertenece o no a una organización sindical no debe dar otros derechos no se otorgan a los trabajadores no sindicalizados.