

**Colegio científico Montessori, Sololá**

**Ciencias sociales y formación ciudadana**

**Derechos Laborales Centroamericanos**

**William David Lec López**

**Prof: Eliezer López**

**Quinto bachillerato**

**25/05/2022 Sololá, Guatemala**

**Derechos Laborales Centroamericanos**

**Contratos de trabajo:**

En la región, el contrato de trabajo es él 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.

**Salario:**

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.

**Jornada de trabajo:**

La exigencia de límites a la jornada laboral ha sido posible de impulsar y con éxito en sociedades medianamente desarrolladas. La protección 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.

**Décimo tercer mes, aguinaldo y pagos adicionales:**

El décimo tercer mes 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 realiza y se calcula en forma cuatrimestral, mientras que en El Salvador, se calcula por número de días, según el tiempo de servicio.

**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 injustificado”,que pueden ser de tres tipos:

a) indemnización11

b) readmisión en el empleo (reinstalación)

c) cualquier otra prestación prevista en la legislación laboral (v.g., salarios caídos, etc.)



**Descanso semanal:**

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

**Vacaciones:**

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

**Derechos de la trabajadora embarazada:**

En cuanto a la maternidad, 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 existe 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. En el caso de El Salvador, la prohibición es absoluta. Es decir, que aunque exista causa de despido para la trabajadora embarazada, no puede hacerse efectivo durante dicho periodo.

**Días feriados o de asueto:**

Los empleadores 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.



**Libertad sindical y el derecho de huelga:**

Como toda asociación, la libertad sindicales 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 un sindicato y el derecho a dejar de formar parte del mismo en el momento que así lo considere la persona trabajadora.