

## SESSION 5

# LABOUR MARKET

**Important note:** only the title of each slide has to be translated into English; the contents must be adapted to the Labor Laws of the country.

# LABOUR LEGISLATION

- Es la RAMA del derecho que se refiere a las relaciones entre: TRABAJADORES Y EMPRESARIOS.

- Regula EL TRABAJO siempre y cuando sea:

- \* humano
- \* personal
- \* libre
- \* voluntario
- \* dependiente por cuenta ajena
- \* remunerado

## **Quedan excluidos:**

- Trabajos sin contrato con familiares y amigos
- Cuando se cobran prestaciones sociales
- Funcionarios públicos y personal al servicio del estado
- Actividad de los consejeros

# LAWS REGULATION LABOUR LEGISLATION

- La CONSTITUCION de 1978.
- Reglamentos EUROPEOS
- CONVENIOS Internacionales ( convenios OIT)
- Leyes Orgánicas como La ley Orgánica de representatividad Sindical
- Leyes Ordinarias como la La ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Decretos y normas específicas
- Convenios y contrato de trabajo

# LAWS REGULATION LABOUR LEGISLATION

## ¿ COMO APLICAMOS LAS NORMAS?

- Principio de la norma mas favorable
- Principio de condición mas beneficiosa
- Principio de irrenunciabilidad de derechos

ACTUAMENT  
E



# LABOUR RIGHTS

- - Ocupación
- - Promoción y Formación Profesional
- - A NO ser discriminado
- - A la INTEGRIDAD FISICA
- - Al RESPETO y a la CONSIDERACION-dignidad
- - A la percepción de un SALARIO
-

# LABOUR RESPOSIBILITES

- CUMPLIR con las obligaciones del puesto de trabajo conforme a las reglas.
- Observar y CUMPLIR las medidas de seguridad e higiene que se adopten
- CUMPLIR órdenes e instrucciones del empresario.
- NO hacer competencia desleal a la empresa.
- CONTRIBUIR a la mejora de la productividad y la competitividad.

# LABOR CONTRACT

**ES UN ACUERDO POR EL CUAL  
EL TRABAJADOR SE OBLIGA A  
PRESTAR SUS SERVICIOS  
LABORALES Y EL EMPRESARIO  
QUE RECIBE ESOS SERVICIOS  
QUEDA OBLIGADO A  
REMUNERARLOS**

# REQUIREMENTS TO CONTRACT

- Quienes FIRMAN un contrato deben de cumplir las siguientes CONDICIONES:

TRABAJADOR: debe de tener como mínimo 16 años.

EMPRESARIO: debe de ser una persona física mayor de 18 años o una persona jurídica.

# FORMS OF LABOR CONTRACT

## ORAL / ESCRITA

Según el Estatuto de los Trabajadores siempre que haya una persona prestando un servicio laboral remunerado para otra, aunque no conste por escrito.

# DURATION OF LABOR CONTRACT

DURACION INDEFINIDA



DURACION DETERMINADA

# THE SALARY

**RETRIBUCION** que el **EMPRESARIO PAGA** al **TRABAJADOR** en compensación por los servicios laborales.

El **COBRO** del salario constituye:

- El principal derecho del **TRABAJADOR**
- La obligación básica del **EMPRESARIO**

Se **CONSIDERA** salario:

- Trabajo realizado
- Días de descanso obligatorio

**ADEMAS** se  
puede  
percibir  
**OTRAS**  
percepciones  
denominadas  
**EXTRASALA**  
**RIALES**

# STRUCTURE OF SALARY

- SALARIO BASE
- COMPLEMENTOS SALARIALES
- PERSONALES
- DEL PUESTO DE TRABAJO
- POR RESULTADOS DE LA EMPRESA

# TYPES OF SALARY

## SEGÚN EL MEDIO DE PAGO

- En METÁLICO
- En ESPECIE

## SEGÚN EL TIEMPO DE PAGO

- Ordinarias
- Diferidas

## SEGÚN LA CUANTIA

- Percepciones FIJAS
- Percepciones VARIABLES

**SALARIO MINIMO  
INTERPROFESIO  
NAL**

# PAYSLIP: method of payment of salaries

## DIFERENTES CONCEPTOS:

- Percepciones salariales
- Percepciones NO salariales
- Descuentos

Trabajadores y Empresas:  
COTIZAN mensualmente a la  
Seguridad Social

Empresas: están obligadas a  
RETENER a sus trabajadores  
una parte del salario para  
HACIENDA

EL SALARIO NETO se  
obtiene por lo tanto de  
RESTAR el IMPORTE  
BRUTO menos los  
DESCUENTOS

# WORKDAY

**NÚMERO DE HORAS** (a la semana, al mes o al año) que el trabajador se dedica a prestar sus servicios al empresario.

La **jornada** no puede ser superior a **40 horas/semana**

Puede desarrollarse:

- Jornada Continua: (jornada de seguida) – exceso 6 horas: 20 min descanso.
- Jornada Partida: se dividen las horas en dos periodos de tiempo. (descanso mínimo 1 hora entre periodo y periodo)

# OVERTIME

- - SON LAS QUE PASAN O SOPREPASAN LA JORNADA DE TRABAJO FIJADA POR LEY O CONVENIO COLECTIVO

SE PUEDEN PAGAR:

- - CON DINERO
- - CON TIEMPOS DE DESCANSO

# NIGHT SHIFT/ SHIFT

EXISTEN UNAS CONDICIONES PARA EL TRABAJO NOCTURNO:

- MAYOR 18 AÑOS
- A PARTIR DE LAS 10 DE LA NOCHE HASTA LAS 6 HORAS DE LA MAÑANA.

TRABAJO A TURNOS: M/T/N ( de noche máx.. dos semanas por mes)

# WORK PERMITS

- VACACIONES: 30 días naturales por año.
- MATRIMONIO/pareja de hecho: 15 días.-
- 2 DIAS: por enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento de un familiar de 1er grado.

## - **REDUCCION DE JORNADA**

Trabajador puede reducir su jornada en los siguientes casos: lactancia (1 hora diaria) o entre  $\frac{1}{3}$  y  $\frac{1}{2}$  de la jornada para cuidado de una persona dependiente,

# CHARACTERISTICS LABOR CONTRACT



MODIFICACION: las condiciones pactadas pueden ser modificadas posteriormente por el empresario debido a :

MOVILIDAD FUNCIONAL  
MOVILIDAD GEOGRÁFICA

¿Qué se entiende por modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

# LABOR CONTRACT: SUSPENSION

- Es la interrupción temporal de la relación temporal.
- CAUSAS:
  - Por mutuo acuerdo.
  - Incapacidad laboral
  - Maternidad
  - Privación de libertad
  - Suspensión de empleo y sueldo: causas disciplinarias
  - Derecho a huelga y cierre legal de la empresa

# UNPAID LEAVE/LEAVE OF ABSENCE

- ES UNA CLASE DE SUSPENSIÓN. SOLICITADA POR EL TRABAJADOR QUE NI TRABAJA NI PERCIBE SALARIO.
- TIPOS:
  - - Forzosa
  - - voluntaria
  - - para el cuidado de hijos
  - -cuidado de familiares

# EXTINCTIONS CONTRACT LABOR

FINALIZACION de la relación laboral y de todos sus efectos.

CAUSAS:

- FIN DE CONTRATO
- CAUSAS CONSIGNADAS EN CONTRATO
- POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR
- POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO
- OTRAS CAUSAS

# DISMISSAL: CAUSES

- 1,- DESPIDO DISCIPLINARIO
- 2,- DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVOS
- 3,-DESPIDO COLECTIVO POR FUERZA MAYOR

**EL FINIQUITO**

# HOW can the employee CLOSE the labor contract

El trabajador previo aviso, puede dar por terminada su relación laboral en cualquier momento. Se establece un periodo de pre aviso de 15 días (mínimo).

La Extinción Casual: puede solicitar la extinción debido a alguno de los siguientes incumplimientos:

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Falta de pagos y retrasos continuados en el abono del salario debido.
- Cualquier otro incumplimiento grave de las

# WHEN THE EMPLOYER MAY DISMISS WORKERS

## 1.- DESPIDO DISCIPLINARIO

Se puede despedir al trabajador si éste incurre en alguna de las siguientes causas de despido:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Desobediencia en el trabajo.
- Ofensas al empresario, comp. de trabajo o pers. que convivan con estas.
- Transgresión y abuso de confianza.
- Disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- Embriaguez habitual, toxicomanía al repercutir en el trabajo.

# The dismissal for objective reasons

CONCURRENCIA de una serie de causas que no suponen incumplimientos por parte del trabajador pero que PERJUDICAN al empresario:

- Ineptitud del trabajador (incapacidad para desempeñar su trabajo a posteriori de su contratación)
  - Falta de Adaptación
  - Necesidad acreditada de amortizar puestos de trabajo.
  - Faltas de asistencia intermitentes incluso justificadas
- 

# Dismissal: objective reasons

**¿ que debe de cumplir el empresario para despedir?**

- Comunicación escrita al trabajador.
- Presaviso de 30 días
- Indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad.
- Concesión de un permiso retribuido de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo

**¿ que puede hacer el trabajo sin no está conforme con el despido?**

Puede recurrir ante el Juzgado de lo social.  
(como si fuera un despido disciplinario)

# Collective DISMISSAL and by force majeure

Se realiza **por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** y cuando en un periodo de **90** días afecte a un **elevado %** de la plantilla.

-Para realizarlos es necesario: **AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL**. Autorizara un expediente de regulación de empleo.

-Los trabajadores tienen derecho a **20 días** de salario por año.

# SETTLEMENT

Al EXTINGURSE el contrato de trabajo, la empresa debe de realizar la correspondiente LIQUIDACION DE HABERES O FINIQUITO que consiste en el ABONO al trabajador de unas cantidades por CONCEPTOS ya generados pero NO liquidados, como son:

- PARTE proporcional de PAGAS EXTRAORDINARIAS.
- PARTE proporcional de VACACIONES

FIRMAR el finiquito significa para un trabajador dar su confirmación a la liquidación realizada por la empresa