

MUNDO LABORAL



DERECHO DEL TRABAJO

- 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

NORMAS QUE REGULAR DEL DERECHO DEL TRABAJO

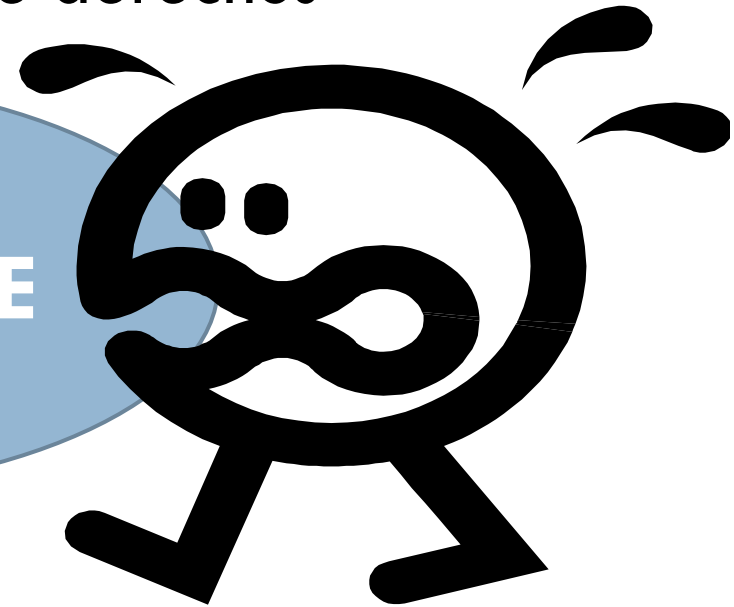
- La CONSTITUCION de 1978.
- Reglamentos EUROPEOS
- CONVENIOS Internacionales (convenios OIT)
- Leyes Orgánicas como La ley Orgánica de representatividad Sindical
- Leyes Ordinarias como la La ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Decretos y normas específicas
- Convenios y contrato de trabajo

NORMAS QUE REGULAR DEL DERECHO DEL TRABAJO

¿ COMO APLICAMOS LAS NORMAS?

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

ACTUAMENTE



DERECHOS LABORALES

- - 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
-

DEBERES LABORALES

- ❑ 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.

CONTRATO DE TRABAJO

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**

QUE REQUISITOS son necesarios para CONTRATAR

- 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.

FORMAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

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.

DURACION DE UN CONTRATO DE TRABAJO

DURACION INDEFINIDA



DURACION DETERMINADA

EL SALARIO

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
EXTRASALARIA
LES

ESTRUCTURA del SALARIO

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

CLASES DE SALARIO

SEGÚN EL MEDIO DE PAGO

- En METÁLICO
- En ESPECIE

SEGÚN LA CUANTIA

- Percepciones FIJAS
- Percepciones VARIABLES

SEGÚN EL TIEMPO DE PAGO

- Ordinarias
- Diferidas

**SALARIO MINIMO
INTERPROFESIONAL**

LA NOMINA: forma de pago de los SALARIOS

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

EL TIEMPO DE TRABAJO: LA JORNADA LABORAL

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)

LAS HORAS EXTRAS

- - 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

TRABAJO NOCTURNO / A TURNOS

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)

PERMISOS LABORALES

- 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.
- 1 día por traslado de domicilio, etc....

REDUCCION DE JORNADA

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

Características CONTRATO DE TRABAJO



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?

Contrato de Trabajo: 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

EXCEDENCIA

- ❑ 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

EXTINCCIONES CONTRATO TRABAJO

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

CAUSAS: CUANDO SE PUEDE DESPEDIR

1,- DESPIDO DISCIPLINARIO

2,- DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVOS

3,-DESPIDO COLECTIVO POR FUERZA MAYOR

EL FINIQUITO

COMO puede el trabajador EXTINGUIR su contrato de trabajo

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 obligaciones.

CUANDO PUEDE DESPEDIR EL EMPRESARIO A LOS TRABAJADORES

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.

EL DESPIDO por causas OBJETIVAS

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



Despido causas objetivas

¿ 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 trabajador si no está conforme con el despido?

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

DESPIDO colectivo y por fuerza mayor

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.

FINIQUITO

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