

Información para los trabajadores durante la guerra

Actualizado al 11 de octubre 2023

A la luz de las numerosas solicitudes de información que Kav LaOved ha recibido en los últimos días desde comenzó la guerra, y desde que el Ministro de Trabajo firmó el 9 de octubre un Permiso general para Empleo de horas extraordinarias (Disposiciones Temporales), 2023, publicamos esta ficha informativa notificar a los trabajadores¹ sus derechos durante el período de emergencia de acuerdo con la actualización pautas.

1. Derechos laborales durante los períodos de emergencia

1.1. La legislación laboral sigue aplicándose conforme a la ley y los trabajadores tienen derecho a seguir recibiendo sus derechos.

1.2. Los trabajadores tienen derecho a seguir percibiendo su salario en las fechas fijadas en el contrato laboral. legislación, para recibir los documentos que les informan de sus derechos como de costumbre (nóminas, notificación de condiciones de empleo, o contrato de trabajo según el Ley de Trabajadores Extranjeros, 1991), etc.

1.3. Un trabajador no puede ser despedido ni puesto en vacaciones no remuneradas, incluso en caso de emergencia, sin una audiencia.

2. ¿Quiénes son trabajadores esenciales?

2.1. Trabajadores que trabajan en lugares de trabajo esenciales o que trabajan en lugares de trabajo para proporcionar servicios esenciales. servicios. Por ejemplo, con empleadores que proporcionan infraestructura de agua, electricidad, combustible, medicina de emergencia (hospitales, geriátricos, centros de diálisis, enfermería instituciones y servicios de apoyo), medicina comunitaria (HMO's - Kupot Holim, y servicios de apoyo al fondo de salud), suministro de alimentos, servicios de transporte, producción de equipo militar, producción de equipo médico y similares.

2.2. El trabajador que trabaje en dicho lugar de trabajo debería recibir notificación de ello de su empleador al iniciar su trabajo. Si el trabajador tiene dudas sobre el estado de su lugar de trabajo, puede consultar la lista de fábricas esenciales en el sitio web del Ministerio de Labor en <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> (busque por nombre del empleador o número de empleador –

¹ El documento esta escrito en forma masculina pero es para todos los generos.

H.P.) o contactar al empleador para recibir la orden informándole sobre la obligación de comparecer y un certificado que declare la planta como esencial o como servicio existencial.

3. Presentarse a trabajar en caso de emergencia

3.1. Trabajadores esenciales o trabajadores de servicios esenciales, que cuenten con las aprobaciones según sección 2 anterior, están obligados a presentarse a trabajar y tendrán derecho a recibir su salario como siempre. La no comparecencia puede ser un delito grave.

3.2. Un trabajador no esencial se presentará a trabajar de acuerdo con las directivas del Comando del Frente Interior (Pikud HaOref). Si, según las instrucciones del Hogar Comando del Frente, no existen restricciones para presentarse a trabajar, el hecho de que el trabajador no informe puede considerarse una ausencia injustificada y dar lugar a la deducción del salario o días de vacaciones acumulados.

4. Duración de la jornada laboral y de la semana laboral durante la guerra

4.1. Según decisión del Ministerio de Trabajo de 9 de octubre de 2023, la semana laboral y se ampliará la jornada laboral para los empleadores esenciales o que tengan sufrido una disminución de más del 20% en la mano de obra en el lugar de trabajo o una disminución de más 20% en la mano de obra en un turno, donde el empleado trabaja por turnos. Todo esto bajo el Condición de que el trabajo no puede ser realizado por los empleados existentes con la misma producción.

sin hacer más horas extras.

4.2. Con estos empleadores será posible contratar trabajadores 25 horas adicionales por semana (horas extras).

4.3. En consecuencia, la semana laboral para estos empleadores será de 67 horas de trabajo (42 horas normales + 25 horas extras). En un mes, la cuota de horas extras no superará las 90 horas adicionales.

4.4. La jornada laboral para estos empleadores será de 12 horas, incluidas las horas extraordinarias. Sin embargo, Con el consentimiento del trabajador, la jornada de trabajo podrá ampliarse a 14 horas.

4.5. No se ampliará la jornada y semana laboral en el sector del transporte público, como así como en un empleador que se encuentra bajo la orden de expansión en el sector de reparto, en el sector transporte o la orden de expansión en los sectores de construcción, infraestructura, civil sector de ingeniería, obras públicas y reformas.

4.6. La extensión de semana y jornada laboral se aplicará por 14 días (hasta el 25 de octubre de 2023) o hasta el fin del estado de emergencia, lo que ocurra primero.

5. Pago de horas extras

5.1. El pago de las horas extras se realizará en la forma habitual de acuerdo con Las Horas de Trabajo y Ley de Descanso, 1951.

5.2. Por las dos primeras horas extraordinarias de ese día, el empleador pagará un salario no menor del 125% del salario pagado por cada hora regular y por cada hora adicional más allá es decir, no menos del 150% del salario por cada hora regular.

6. Descansos

6.1. Si un empresario y un trabajador han acordado una ampliación de la jornada laboral a 14 horas (sujeto a las condiciones especificadas en el apartado 4 anterior), el trabajador tiene derecho a un descanso de al menos un cuarto de hora entre las horas 12 y 14 (además de los descansos a los que tiene derecho en las primeras 12 horas).

7. Prohibición de despido

7.1. Trabajadores que estuvieron ausentes por directivas del Home Front Command, o cualquier directivas de otra autoridad autorizada según la Ley de Defensa Civil de 1951, no podrá ser despedido.

7.2. Un trabajador no podrá ser despedido por su ausencia del trabajo con el fin de supervisar a su hijo (menor de 14 años o un niño con una discapacidad menor de 21 años), quien se encuentra con él, debido al cierre de la institución educativa donde el niño estudia o estancias por instrucción del Home Front Command u otro organismo autorizado, siempre que el niño esté bajo la custodia exclusiva del padre, siempre que el cónyuge del trabajador no se ausenta del trabajo (por cuenta propia o asalariado), por el propósito de supervisar al niño, o se le impide supervisar al niño. Si el lugar de trabajo ofrece disposiciones adecuadas para el niño, entonces no es posible ser ausentarse del trabajo con el fin de supervisar al niño.

7.3. La rendición de cuentas y la prohibición de despido de trabajadores de contratistas de Manpower también se aplican a los "Empleadores reales" según lo definido por el Empleo de empleados por Ley de Contratistas de Mano de Obra de 1996, y no sólo al contratista directo que emplea los trabajadores.

8. Pago de salarios a los trabajadores que no pueden presentarse a trabajar

8.1. Como se mencionó, la presentación a los lugares de trabajo durante una emergencia se realizará de acuerdo con las

instrucciones del Comando del Frente Interior y de los distintos organismos autorizados. En lugares donde se ha declarado el estado de emergencia, los trabajadores esenciales y los trabajadores en fábricas de servicios esenciales que deben presentarse a trabajar. Los trabajadores en lugares de trabajo y servicios no esenciales se presentarán a trabajar en

de conformidad con las directivas del Comando del Frente Interior.

8.2. Trabajadores que no se presentaron a trabajar siguiendo las directivas del Frente Interior Comando, han recibido sus salarios en emergencias pasadas, y los empleadores recibieron compensación por ello con carácter retroactivo. Si un trabajador se ausenta por su propia voluntad, el El empleador podrá

descontar de su salario o de los días de vacaciones acumulados. Poner a un trabajador en un El saldo negativo de vacaciones sólo se realizará previo consentimiento del trabajador.

9. Padres que no pueden presentarse a trabajar

9.1.Trabajadores que se vieron obligados a quedarse en casa y cuidar de sus hijos tras la anuncios del Comando del Frente Interior han recibido sus salarios en el pasado y los empleadores recibieron una compensación por esto con carácter retroactivo.

9.2.Un padre de un niño menor de 14 años o un niño con una discapacidad menor de 21 años, que está bajo su custodia, debe permanecer con él o encontrar un arreglo para él debido a el cierre de la institución educativa donde el niño estudia o permanece debido a una instrucción del Comando del Frente Interior u otro organismo autorizado. Padres de Los niños no pueden ser despedidos debido a su ausencia del trabajo con el fin de supervisar sus hijos debido al cierre de instituciones educativas de conformidad con la condiciones detalladas en la Sección 7 anterior.

9.3.La Ley de prestaciones por enfermedad de 1976 se aplica como de costumbre, incluido el derecho a ausentarse debido a la enfermedad de un padre o hijo de acuerdo con las condiciones establecidas en la Ausencia Ley por enfermedad de los padres de 1993 y la ausencia por enfermedad de un hijo Reglamento de enfermedades, 1993.

Puede comunicarse con nosotros a través de nuestro correo electrónico:

information@kavlaoved.org.il