

Unidad 5

La Jornada Laboral



FOL

Francisco Flores

economiaflores@gmail.com

www.economiaflores.com



INDICE

1. La Jornada Laboral
2. El Salario



1. La Jornada Laboral

Se entiende por **jornada laboral** el tiempo efectivo de trabajo.

Es un aspecto muy importante, ya que influye en las condiciones del trabajo, de vida y de salud del trabajador/a.



1. La Jornada Laboral

Regulación

- El **Estatuto de los Trabajadores (TRET)** establece los límites máximos de la jornada y los descansos mínimos.
- Los **convenios colectivos** concretan la jornada en cada sector de actividad.
- El **contrato de trabajo** pacta la jornada de cada trabajador en concreto.

1. La Jornada Laboral

Duración máxima

- Máximo de 40 horas semanales en cómputo anual. 1.826 horas y 27 minutos.
- Máximo de nueve horas al día de jornada ordinaria.
- Para los menores de edad el máximo será de ocho horas diarias.

1. La Jornada Laboral

Cómputo

- El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de ropa, etc., pero sí el dedicado a reconocimientos médicos y a la formación en prevención de riesgos laborales.

1. La Jornada Laboral

Distribución

- **Horario regular.** El trabajador trabaja siempre el mismo número de horas al día o semana.



Ejemplo: Tu horario de trabajo es de 10 a 15 horas.

1. La Jornada Laboral

Distribución

- **Horario irregular.** Existe una distribución distinta de las horas a lo largo de las semanas:
 - Por convenio colectivo podrá pactarse la distribución. La empresa puede distribuir unilateralmente hasta un 10 % de la jornada.
 - El trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo.
 - Deben respetarse siempre los descansos diarios

1. La Jornada Laboral

Distribución

- **Horario irregular.** Existe una distribución distinta de las horas a lo largo de las semanas:
 - La compensación de la jornada irregular debe hacerse según lo dispuesto en el convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Si no hay acuerdo, la jornada irregular debe compensarse en los doce meses siguientes a su realización.

1. La Jornada Laboral

1.1 Jornadas especiales

A. En determinadas actividades profesionales

Ampliaciones y distribución diferente de jornada

Para adaptar la jornada al contexto de determinadas actividades.

- Comercio.
- Hostelería.
- Vigilancia.
- Transportes.

Ejemplo: en comercio y hostelería se puede acumular medio día de descanso en periodos de cuatro semanas.

Reducciones y limitaciones de jornada

Para proteger al trabajador.

- Trabajo en el campo.
- Minas.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Cámaras frigoríficas.

Ejemplo: los trabajadores expuestos a riesgos ambientales reducen su jornada sin reducción de salario.

1. La Jornada Laboral

1.1 Jornadas especiales

B. Circunstancias personales

Circunstancia	Reducción de jornada permitida	
Guarda legal de un menor de doce años o personas con minusvalías	Un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con disminución proporcional del salario.	Pueden solicitarlo el padre o la madre, si ambos trabajan. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada y del permiso de lactancia corresponden al trabajador, teniendo en cuenta también lo que establece el convenio colectivo aplicable.
Lactancia para trabajadoras con un hijo menor de nueve meses	Una hora durante la jornada, que se puede dividir en dos fracciones, o una reducción de la jornada de media hora a elección de la trabajadora. Se puede acumular en jornadas completas, según lo acordado en la negociación colectiva o de acuerdo con la empresa.	
Nacimiento de hijos prematuros o que deban ser hospitalizados a continuación del parto	La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.	
Cuidado de hijo hospitalizado con cáncer o enfermedades graves	Reducción de al menos la mitad de la jornada durante la hospitalización y el tratamiento continuado. Se puede mantener la reducción hasta que el menor cumpla 18 años.	
Trabajadoras víctimas de violencia de género	Reducción de jornada con la correspondiente reducción de salario.	

1. La Jornada Laboral

1.1 Jornadas especiales

C. Conciliación de la vida laboral y familiar

Los trabajadores/as tienen derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. La Jornada Laboral

1.1 Jornadas especiales

C. Conciliación de la vida laboral y familiar

Cada empresa desarrollará medidas que faciliten la compatibilidad del trabajo con la vida familiar y personal.

1. La Jornada Laboral

1.1 Jornadas especiales

C. Conciliación de la vida laboral y familiar

- La flexibilidad en horarios laborales de entrada, salida y descansos.
- El impulso del teletrabajo.
- La realización de la formación interna y de las reuniones en horario laboral.
- La eliminación de las horas extraordinarias.
- La ampliación de permisos legales remunerados y no retribuidos, excedencias y reducciones de jornada.

1. La Jornada Laboral

1.2 Períodos de descanso

Periodos de descanso				
Descanso en la jornada continuada	Si la jornada supera las 4 horas y media.	Para menores de 18 años.	No inferior a 30 minutos.	La pausa por bocadillo no se considera tiempo de trabajo retribuido, excepto cuando así lo establezca el convenio o el contrato.
	Si la jornada supera las 6 horas.	Para mayores de 18 años.	No inferior a 15 minutos.	
Descanso diario entre jornadas	Periodo mínimo de descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.			
Descanso semanal	Para menores de 18 años.	Dos días seguidos.	Normalmente se descansa la tarde del sábado y el domingo, o el domingo y la mañana del lunes.	Puede acumularse en periodos de 14 días, por ejemplo, trabajando 11 y descansando 3 seguidos.
	Para mayores de 18 años.	Un día y medio continuado.		

1. La Jornada Laboral

1.3 Jornada nocturna

Realizada entre las 22 y 6 horas.

Se considera trabajador nocturno a aquel que trabaje al menos tres horas diarias en horario de noche, así como el que se prevea que va a trabajar en este tipo de jornada un tercio del año.

1. La Jornada Laboral

1.3 Jornada nocturna

No podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.



Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias salvo las de fuerza mayor y, en el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en los relevos por causas no imputables a la empresa.

1. La Jornada Laboral

1.3 Jornada nocturna

Retribución. Se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso.

Prohibiciones. Se prohíbe esta jornada a los menores de 18 años.

1. La Jornada Laboral

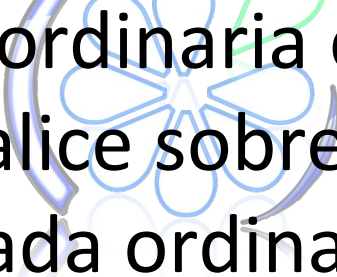
1.4 Trabajo a turnos

Es la forma de organización del trabajo en equipo por la cual distintas personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo conforme a un cierto ritmo, continuo o discontinuo, de forma que el trabajador debe prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas.

1. La Jornada Laboral

1.5 Horas extraordinarias

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobrepasando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.



1. La Jornada Laboral

1.5 Horas extraordinarias

Tipos de horas extraordinarias	<ul style="list-style-type: none">• Voluntarias: se realizan de forma voluntaria por el trabajador.• Obligatorias. Tipos:<ul style="list-style-type: none">– Pactadas: ya sea en el convenio o en el contrato.– De fuerza mayor: para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes debidos a causas no imputables al empresario, como incendios, inundaciones, etc.	<p>Límite máximo anual autorizado:</p> <ul style="list-style-type: none">• 80 horas anuales.• Si se compensan por tiempo de descanso, no computan para determinar el máximo.• Las de fuerza mayor no computan.
Retribución	<ul style="list-style-type: none">• Se fija por convenio colectivo o mediante acuerdo entre las partes, que pueden decidir entre pagarlas o compensarlas con tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.• La retribución no puede ser inferior a la hora ordinaria.	
Prohibición	<ul style="list-style-type: none">• Está prohibido realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.• También están prohibidas durante la jornada nocturna, excepto en los casos de fuerza mayor (para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes) o cuando se trate de un trabajo a turnos y existan irregularidades en el relevo por causas no imputables a la empresa.	
Control	<ul style="list-style-type: none">• El empresario deberá llevar un control escrito de las horas realizadas por los trabajadores.• Los representantes de los trabajadores serán informados de las horas que se hacen mensualmente.	

1. La Jornada Laboral

1.6 Permisos retribuidos

El TRET establece que el trabajador/a, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los motivos y el tiempo que a continuación veremos, ampliables por convenio colectivo tanto la duración como los motivos.

**Permisos
para la
promoción
y formación
profesional**

Los trabajadores tendrán derecho a determinados permisos que les permitan promocionar en la empresa o mejorar su formación.

- Derecho a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.
- Permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculadas a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

**Permisos
retribuidos**

Matrimonio

- 15 días naturales.

Nacimiento de un hijo o enfermedad grave de un familiar (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad).

- Dos días en la misma localidad.
- Cuatro días si se precisa desplazamiento.

Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar (hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad).

- Dos días naturales en la misma localidad.
- Cuatro días naturales si se precisa desplazamiento.

Traslado de domicilio.

- Un día natural.

Cumplimiento de un deber público de carácter público o personal inexcusable (votar, asistir a un juicio, etc.).

- El tiempo indispensable.

1. La Jornada Laboral


1.6 Permisos retribuidos

El TRET establece que el trabajador/a, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los motivos y el tiempo que a continuación veremos, ampliables por convenio colectivo tanto la duración como los motivos.

1. La Jornada Laboral

1.7 Vacaciones

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica.

A faint, stylized watermark logo is centered in the background of the text. It features a blue circular arc on the left, a green circular arc on the right, and a central blue star-like shape with six points.

Este derecho es irrenunciable e indisponible.

Duración mínima	Treinta días naturales por cada año de trabajo o la parte proporcional si se trabaja menos de un año. Se computan como días de vacaciones los domingos y festivos que estén dentro del periodo de disfrute.
Periodo de disfrute	Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables. Algunas empresas permiten disfrutarlas fuera del año.
Retribución de las vacaciones	<p>Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por compensación económica, aunque existen dos excepciones a esta regla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el trabajador cesa en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones, percibirá en su liquidación una compensación económica por los días de vacaciones generados y no disfrutados. • Cuando el trabajador ha sido contratado por un periodo inferior al año y no ha disfrutado de las vacaciones que le correspondan.
Calendario de vacaciones	La fecha de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador y de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos. En caso de desacuerdo, será la jurisdicción competente la que fije la fecha y su decisión será irrecurrible. Los trabajadores tienen derecho a conocer su periodo de disfrute de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.
Vacaciones e Incapacidad temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Si el periodo fijado de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad de un accidente o enfermedad, sea o no laboral, podrá disfrutarlas posteriormente, por tiempo equivalente al periodo vacacional que estuvo de baja médica, si no han transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya iniciado la situación de IT. • Si el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia, la maternidad o la paternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones.

1. La Jornada Laboral

1.7 Calendario laboral y fiestas laborales

Todas las empresas deben confeccionar un calendario laboral de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, que estará de acuerdo con la regulación que anualmente realiza el Ministerio de Trabajo y con lo establecido por las comunidades autónomas y los ayuntamientos.

ACTIVIDAD 1

Cristina ha finalizado el Ciclo de Administración y Finanzas y trabaja como administrativa realizando una jornada de nueve horas diarias, con un descanso entre jornadas de 13 horas. Responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Se pueden realizar jornadas superiores a ocho horas diarias?
- b) ¿Se cumple en este caso el descanso legal entre jornadas?

ACTIVIDAD 1

Cristina ha finalizado el Ciclo de Administración y Finanzas y trabaja como administrativa realizando una jornada de nueve horas diarias, con un descanso entre jornadas de 13 horas. Responde a las siguientes cuestiones:

c) El jefe de Cristina le ha comentado que algún día se cambiará su jornada en función de las necesidades de la empresa. ¿Sería esto posible ?

ACTIVIDAD 2

Un trabajador que obtuvo el título de Técnico Superior de Mantenimiento Aeromecánico fue contratado por una empresa de aviación deportiva para el servicio de mantenimiento, con un trabajo a turnos. En la actualidad cursa estudios de inglés en una escuela oficial de idiomas por la tarde. La empresa pretende que los turnos duren un mes, incluido el de noche.

Indica si el trabajador está obligado a aceptar este cambio en la duración de los turnos.

ACTIVIDAD 3

Un trabajador, en el presente mes, ha realizado 12 horas extraordinarias, de las cuales 4 horas se compensan con descanso durante el mes siguiente. El convenio colectivo establece que las horas extraordinarias se retribuirán económicamente con un incremento del 50 % sobre la hora ordinaria. La hora ordinaria tiene una retribución de 18,00 €.

a) ¿Cuántas horas extraordinarias le deberán abonar?

Un trabajador, en el presente mes, ha realizado 12 horas extraordinarias, de las cuales 4 horas se compensan con descanso durante el mes siguiente. El convenio colectivo establece que las horas extraordinarias se retribuirán económicamente con un incremento del 50 % sobre la hora ordinaria. La hora ordinaria tiene una retribución de 18,00 €.

b) Calcula el importe que percibirá por las horas extraordinarias realizadas.

c) ¿Qué plazo existe para efectuar la compensación de las horas extraordinarias por descanso?

ACTIVIDAD 4

Una trabajadora, auxiliar de farmacia, tiene pactado en su contrato de trabajo una jornada de 40 horas a la semana.

Por convenio está establecida en 1.800 horas la jornada anual. El empresario le comunica que los próximos 15 días de trabajo tendrá que realizar horas extraordinarias para sustituir a una compañera que está enferma.

a) ¿Está la trabajadora obligada a realizarlas?

b) La empresa le ha comunicado que se las compensará con tiempo de descanso. ¿Es posible?

ACTIVIDAD 5

En los almacenes de una empresa situada en Puerto Real, un viento de más de 140 km por hora voló el tejado 46 del almacén de suministros, derribando varias estanterías. El empresario obliga a los trabajadores a realizar dos horas extraordinarias diarias.

El convenio colectivo no establece la realización de horas extraordinarias.

a) Indica si el empresario puede obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias para reparar los daños causados por el fuerte viento.

ACTIVIDAD 5

En los almacenes de una empresa situada en Puerto Real, un viento de más de 140 km por hora voló el tejado 46 del almacén de suministros, derribando varias estanterías. El empresario obliga a los trabajadores a realizar dos horas extraordinarias diarias.

El convenio colectivo no establece la realización de horas extraordinarias.

b) ¿Existe algún límite legal para la realización de estas horas?

ACTIVIDAD 6

Inés, que simultanea el trabajo con los estudios de Formación Profesional de Grado Superior, solicita a la empresa permiso para acudir a un examen. La empresa le deniega este permiso alegando que esa semana le corresponde el turno de tarde y no es posible sustituirla por otra persona. Consulta el TRET en su artículo 23 y responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Tiene derecho a ese permiso?
- b) Inés, que piensa continuar sus estudios, quiere pedir un cambio de turno. ¿Tendrá derecho?

ACTIVIDAD 7

Teresa ha comenzado a trabajar en una tienda de ropa y complementos el día 5 de junio con un contrato indefinido. Llegado noviembre, aún no ha disfrutado de las vacaciones y las solicita al departamento de recursos humanos.

¿Cuántos días de vacaciones le corresponden?

2. El salario

Se considerará **salario** la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyen el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador.

2. El salario

Salario según el medio de pago

Retribución dineraria	En metálico, cheque, transferencia, etc.
Retribución en especie	Entrega de determinados bienes al trabajador; por ejemplo, vivienda, vehículo, seguro médico, suministro de electricidad, etc.

Salario según el método para su cálculo

Salario por unidad de tiempo	Se retribuye solo el tiempo trabajado, sin tener en cuenta el rendimiento del trabajador.
Salario por unidad de obra	Se retribuye el trabajo efectivamente realizado, por pieza, m ² , etc.
Salario mixto	Incluye una cantidad fija por tiempo de trabajo y una cantidad variable en función del trabajo realizado; por ejemplo, salario más comisiones.

2. El salario

2.1 Salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador/a por una jornada de 40 horas semanales.



Cuando se trabaje menos de 40 horas semanales, el salario será proporcional.

España 2019 → 1.050,00€

2. El salario

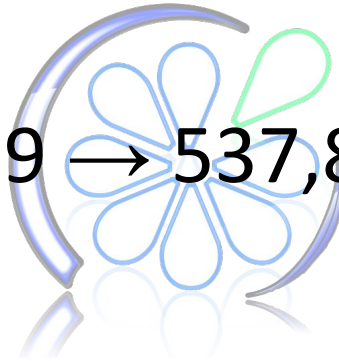
2.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

IPREM es el indicador o referencia de nivel de rentas para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, o para calcular la cuantía de algunas prestaciones, ayudas y subvenciones públicas, como la protección por desempleo, las becas de estudio o de comedor, el acceso a una vivienda protegida, etc.

2. El salario

2.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

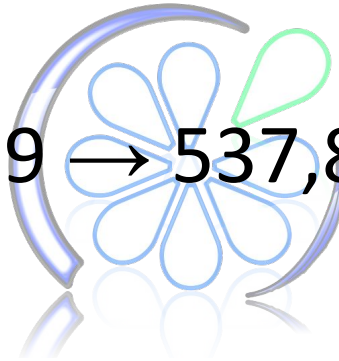
IPREM España 2019 → 537,84€



2. El salario

2.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

IPREM España 2019 → 537,84€



2. El salario

2.3. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, cuya finalidad es garantizar, dentro de ciertos límites, a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de cobro por insolvencia del empresario.

2. El salario

2.3. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Salarios: Abonará la cantidad máxima que resulte de multiplicar el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de cobrar con un máximo de 120 días.

2. El salario

2.3. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Indemnizaciones. Por despido o extinción del contrato reconocidas en sentencia judicial o resolución administrativa con un límite de una anualidad (12 meses), sin que para el cálculo del salario se pueda sobrepasar el doble del SMI y con un límite de días máximo de pago que varía en función de la causa de extinción.

2. El salario

2.3. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Salarios

Cuantía límite legal

Doble del salario mínimo interprofesional con prorata de pagas.

Días límite legales

120 días.

Indemnizaciones

Procedencia de la indemnización

Límite de días
máximos de pago

Límite de salario diario,
base de cálculo

Tope máximo

Despido disciplinario.

Treinta días.

Doble del SMI con prorata de pagas.

Una anualidad.

Extinción por voluntad del trabajador. Art. 50 del TRLET.

Treinta días.

Doble del SMI con prorata de pagas.

Una anualidad.

Extinción por despido colectivo. Art. 51 del TRLET.

Veinte días.

Doble del SMI con prorata de pagas.

Una anualidad.

Extinción por causas objetivas. Art. 52 del TRLET.

Veinte días.

Doble del SMI con prorata de pagas.

Una anualidad.

Extinción por finalización del tiempo convenido.

Ocho a doce días.

Doble del SMI con prorata de pagas.

Una anualidad.

2. El salario

2.3. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Indemnizaciones. Por despido o extinción del contrato reconocidas en sentencia judicial o resolución administrativa con un límite de una anualidad (12 meses), sin que para el cálculo del salario se pueda sobrepasar el doble del SMI y con un límite de días máximo de pago que varía en función de la causa de extinción.

ACTIVIDAD 8

Un trabajador percibe 16.800 € al año por su trabajo, de los cuales 14.000 € corresponden al salario base y 2.800 € a retribución voluntaria por parte del empresario. El nuevo convenio colectivo establece el salario base en 15.000 € anuales, y no prohíbe la compensación y absorción del salario.

¿Qué importe percibirá el trabajador el próximo año si el empresario aplica la compensación y absorción?

ACTIVIDAD 9

Una trabajadora tuvo un hijo el 1 de noviembre, habiendo disfrutado solo de 15 días de vacaciones. Estuvo de baja maternal durante 16 semanas. Al finalizar esta, reclama los 15 días del año anterior no disfrutados. El empresario se los deniega por no haberlos disfrutado en el año natural.

- a) ¿Tiene derecho la trabajadora a disfrutar las vacaciones del año anterior?
- b) ¿Podrá unir las vacaciones no disfrutadas al final de la baja maternal?

ACTIVIDAD 10

Una trabajadora de un centro de estética ha contraído deudas al usar su tarjeta de crédito que ascienden a la cantidad de 2.800 €. Indica la cantidad que se le podrá embargar a la trabajadora al mes, suponiendo que su salario mensual es de 1.025 € y que el SMI, con inclusión de pagas extraordinarias, es de 800 € al mes. Para resolver el ejercicio se debe consultar el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que se puede encontrar en un buscador de Internet.

ACTIVIDAD 11

Los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción están muy preocupados, puesto que durante tres meses el empresario no ha podido pagarles sus nóminas. La empresa está atravesando una difícil situación económica y no tiene liquidez para hacer frente a los pagos. Uno de los trabajadores, con un salario mensual de 1 650 €, con prorrata de pagas extraordinarias, reclama judicialmente los salarios que se le deben. El juzgado declara la insolvencia de la empresa.

ACTIVIDAD 11

- a) ¿Qué organismo deberá hacerse cargo de los salarios impagados del trabajador que reclama?
- b) Calcula el importe que pagará el Fogasa, suponiendo que el SMI mensual sea de 800 €, incluidas las pagas extraordinarias.

ACTIVIDAD 12

Alicia trabaja como recepcionista de un hotel, y estaba disfrutando de sus vacaciones cuando tuvo que ser operada de apendicitis. Indica si tiene derecho a recuperar los días de vacaciones que ha estado hospitalizada.

ACTIVIDAD 13

Un camarero ha sido contratado en un restaurante en Málaga para atender el servicio de terraza desde el 1 de junio hasta el 31 de octubre. Cuando finaliza el contrato, no ha disfrutado de sus vacaciones.

- a) ¿Se puede sustituir el descanso anual por una retribución económica?
- b) ¿Existe alguna excepción en la que se pudiera sustituir?

ACTIVIDAD 14

Francisca, madre de un hijo de tres meses, solicita para conciliar la vida laboral y familiar una reducción de jornada de una hora por lactancia, dividida en dos fracciones.

- a) ¿Tiene derecho la trabajadora a este permiso?
- b) ¿Implica esta reducción horaria alguna disminución salarial?
- c) ¿Puede solicitar el padre la citada reducción?

ACTIVIDAD 15

Una empresa aporta a un plan de pensiones de un trabajador 100 € mensuales, le entrega cheques comida por importe de 180,00 € mensuales y le paga un seguro de salud, valorado en 80,00 € mensuales. Indica si los anteriores conceptos forman parte del salario y cuál es el límite establecido para el pago del salario en especie.

ACTIVIDAD 15

Una empresa se declara en concurso de acreedores. Sus trabajadores llevan seis meses sin percibir el salario y quieren saber:

- a) ¿Qué parte de su salario tienen garantizado?
- b) ¿Quién se lo abonará?
- c) ¿Qué plazo tienen los trabajadores para reclamar las prestaciones al Fogasa?

ACTIVIDAD 16

Una trabajadora ha tenido que realizar el mes en curso doce horas extraordinarias debido a un aumento de pedidos que ha sufrido la empresa. El convenio colectivo obliga a la realización de horas extraordinarias por este motivo. Calcula el importe que le deberán abonar por las horas extraordinarias realizadas, teniendo en cuenta que la hora normal se paga a 20 € y el convenio establece un incremento para las horas extraordinarias del 75 % sobre la hora ordinaria.

ACTIVIDAD 17

Margarita trabaja en un laboratorio químico y precisa de ropa de trabajo adecuada (protección contra el riesgo químico) para el desempeño de sus funciones. Llega al trabajo puntualmente y luego se cambia de ropa. A las 14:50h deja su puesto de trabajo y vuelve a cambiarse de ropa. Su horario es de 07 a 15 h. ¿Es correcta su actuación?

Dudas

Fuentes

Formación y orientación laboral. Avanzado.
McGrwHill.

Estatuto de los Trabajadores.

Servicio Estatal Público Empleo.