

ACTIVITATS UNITAT DIDÀCTICA 8

1. En una empresa, durant 9 mesos a l'any els treballadors realitzen 45 hores setmanals respectant els descansos legals, i els tres mesos restants 35 hores setmanals.

Pot l'empresa establir aquesta distribució de la jornada? Justifica la resposta.

No, perquè la duració màxima de la jornada ordinària de treball és de 40 hores setmanals de treball efectiu. I treballar 45 hores setmanals incompliria aquesta norma.

2. Un empleat treballa en una empresa dedicada a la fabricació d'objectes de vidre. L'empresa ha experimentat un creixement molt important durant l'últim any, i els treballadors han hagut de realitzar hores extraordinàries durant algunes setmanes.

El citat empleat ha realitzat un total de 55 hores extraordinàries, de les quals 23 li han sigut compensades per descans i la resta li les han retribuïdes econòmicament. Respon a les següents preguntes:

- a) Quantes hores extraordinàries pot realitzar aquesta treballadora enguany?

Aquesta treballadora enguany podrà realitzar 48 hores extraordinàries ja que de 55 hores realitzades ja se li han sigut compensades 3 per descans.

- b) Existeix alguna limitació de temps per a compensar les hores extraordinàries per temps de descans?

Si hi ha una limitació màxima de 4 mesos, en cas de no haver sigut compensades econòmicament o amb descansos, seran compensades dins dels 4 mesos següents a la seua realització.

- c) Si la treballadora anara menor d'edat, haguera tingut la possibilitat de realitzar hores extraordinàries?

No, excepte en jornades especialment ampliades reglamentàriament o quan resulte necessari per a prevenir i reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

3. Un treballador amb un salari de 1 200 euros mensuals és acomiadat el 31 d'agost sense haver gaudit de vacances.

Quin import li correspondrà cobrar en concepte de vacances no gaudides?

Li correspon cobrar un import de 798,80€ en concepte de les vacances no gaudides.

4. Quin nom rep el nombre d'hores diàries, setmanals o anuals dedicades a una activitat laboral?

Horari de treball.

5. Un treballador desenvolupa la seua jornada de treball de les 16.00 a les 24.00 h.

- a) Fa el seu treball en horari nocturn?

Sí però no es considera treball nocturn

- b) Si la resposta és afirmativa, es podria considerar un treballador nocturn?

No, perquè realitza 2 hores del seu treball en horari nocturn sol de 22.00 a 24.00 h.

- c) Tindria dret a percebre algun complement per nocturnitat?

No, perquè no es considera treball nocturn.

6. Un treballador va realitzar hores extraordinàries el mes de juny. L'empresa en la qual treballa no paga, sinó que les compensa per temps de descans.

- a) És correcta aquesta forma de retribució de les hores extraordinàries?

Si, és correcta aquesta forma de retribució.

- b) En cas afirmatiu, es podrien compensar per temps de descans el mes de desembre? Raona la resposta.

No, perquè han de ser recompensades mitjançant descansos dins dels quatre mesos següents a la seua realització.

7. Un treballador ha realitzat deu hores extraordinàries el mes de gener i, segons conveni, aquestes hores tindran un increment en la seua retribució del 50 % sobre l'hora ordinària. Sabent que l'hora ordinària té una retribució de 25 €, calcula el valor de l'hora extraordinària.

El valor de l'hora extraordinària serà de 37,50 €. Augmenta el 50% que serien 12,50 € d'augment.

8. Un estudiant ha sigut contractat durant el període de vacances amb un contracte d'obra i servei de tres mesos. En finalitzar el mateix, en la liquidació lliurada per l'empresa s'inclou el pagament pels dies de vacances que no ha gaudit.

- a) Es pot substituir el descans anual per una retribució econòmica?

No

- b) Existeix alguna excepció en la qual es poguera substituir?

L'excepció seria en cas d'acomiadament que impossibilita la utilització del descans anual.

9. L'auxiliar administratiu d'una empresa porta 8 mesos exercint les tasques de cap de secretaria (categoria superior), que li va assignar l'empresari per motius tècnics justificats. Quin tipus de mobilitat és? Quins drets té el treballador?

Mobilitat funcional vertical ascendent perquè realitza funcions que estan dirigides a treballadors amb major categoria professional.

10. Quins requisits s'exigeix perquè l'empresari pugui dur a terme una mobilitat funcional?

Res més es podrà adoptar aquesta mobilitat si existeixen raons tècniques o organitzatives, res més pel temps imprescindible per a la seua realització, i en el cas que aquestes funcions siguin superiors la duració no podrà superar els sis mesos d'un any, els ocho mesos de dos anys i en el cas que se superen el treballador podrà sol·licitar un ascens.

11. Un treballador accepta el seu trasllat, que es produeix per motius organitzatius justificats, a quina compensació econòmica tindrà dret?

E naquest cas es pot reclamar els despeses de trasllat o desplaçament.

12. La cap de Pedro li comunica que serà traslladada de l'oficina de Madrid a causa d'una qüestió organitzativa. Pedro no sap què ha de fer en aquest cas?

a) quants dies té Pedro per a prendre la seua decisió?

20 dies hàbils.

b) Quines opcions tindrà Pedro?

Té com a opció una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats i a prestació per desocupació, acceptar el trasllat, en aquest cas es pot reclamar els despeses de trasllat o desplaçament o impugnar el trasllat en via jurisdiccional. Aquesta demanda haurà de presentar-se dins dels 20 dies hàbils següents a la notificació.

