  PEQU_COL

**ACTIVIDADES UNIDAD DIDÁCTICA 8**

1. En una empresa, durante 9 meses al año los trabajadores realizan 45 horas semanales respetando los descansos legales, y los tres meses restantes 35 horas semanales.

¿Puede la empresa establecer esta distribución de la jornada? Justifica la respuesta.

No, porque la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Y trabajar 45 horas semanales incumpliría esta norma.

**2**. Un empleado trabaja en una empresa dedicada a la fabricación de objetos de vidrio. La empresa ha experimentado un crecimiento muy importante durante el último año, y los trabajadores han tenido que realizar horas extraordinarias durante algunas semanas.

El citado empleado ha realizado un total de 55 horas extraordinarias, de las cuales 23 le han sido compensadas por descanso y el resto se las han retribuido económicamente. Responde a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuántas horas extraordinarias puede realizar esta trabajadora este año?

Esta trabajadora este año podrá realizar 48 horas extraordinarias ya que de 55 horas realizadas ya se le han sido compensadas 3 por descanso.

1. ¿Existe alguna limitación de tiempo para compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso?

Si hay una limitación máxima de 4 meses, en caso de no haber sido compensadas económicamente o con descansos, serán compensadas dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

1. Si la trabajadora fuese menor de edad, ¿hubiera tenido la posibilidad de realizar horas extraordinarias?

No, excepto en jornadas especialmente ampliadas reglamentariamente o cuando resulte necesario para prevenir i reparar siniestros o otros daños extraordinarios y urgentes.

**3.** Un trabajador con un salario de 1 200 euros mensuales es despedido el 31 de agosto sin haber disfrutado de vacaciones.

¿Qué importe le corresponderá cobrar en concepto de vacaciones no disfrutadas?

Le corresponde cobrar un importe de 798,80€ en concepto de las vacaciones no disfrutadas.

**4.** ¿Qué nombre recibe el número de horas diarias, semanales o anuales dedicadas a una actividad laboral?

Horario de trabajo.

**5.** Un trabajador desarrolla su jornada de trabajo de las 16.00 a las 24.00 h.

1. ¿Realiza su trabajo en horario nocturno?

Sí pero no se considera trabajo nocturno

1. Si la respuesta es afirmativa, ¿se podría considerar un trabajador nocturno?

No, porque realiza 2 horas de su trabajo en horario nocturno solo de 22.00 a 24.00 h.

1. ¿Tendría derecho a percibir algún complemento por nocturnidad?

No, porque no se considera trabajo nocturno.

**6.** Un trabajador realizó horas extraordinarias en el mes de junio. La empresa en la que trabaja no paga, sino que las compensa por tiempo de descanso.

1. ¿Es correcta esta forma de retribución de las horas extraordinarias?

Si, es correcta esta forma de retribución.

1. En caso afirmativo, ¿se podrían compensar por tiempo de descanso en el mes de diciembre? Razona la respuesta.

No, porque tienen que ser recompensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**7.** Un trabajador ha realizado diez horas extraordinarias en el mes de enero y, según convenio, estas horas tendrán un incremento en su retribución del 50 % sobre la hora ordinaria. Sabiendo que la hora ordinaria tiene una retribución de 25 €, calcula el valor de la hora extraordinaria.

El valor de la hora extraordinaria será de 37,50 €. Aumenta el 50% que serían 12,50 € de aumento.

**8.** Un estudiante ha sido contratado durante el periodo de vacaciones con un contrato de obra y servicio de tres meses. Al finalizar el mismo, en la liquidación entregada por la empresa se incluye el pago por los días de vacaciones que no ha disfrutado.

1. ¿Se puede sustituir el descanso anual por una retribución económica?

No

1. ¿Existe alguna excepción en la que se pudiera sustituir?

La excepción sería en caso de despido que imposibilite la utilización del descanso anual.

**9.** El auxiliar administrativo de una empresa lleva 8 meses desempeñando las tareas de jefe de secretaría (categoría superior), que le asignó el empresario por motivos técnicos justificados. ¿Qué tipo de movilidad es? ¿Qué derechos tiene el trabajador?

Movilidad funcional vertical ascendente porque realiza funciones que están dirigidas a trabajadores con mayor categoría profesional.

**10.** ¿Qué requisitos se exige para que el empresario pueda llevar a cabo una movilidad funcional?

Nada más se podrá adoptar esta movilidad si existen razones técnicas u organizativas, nada más por el tiempo imprescindible para su realización, y en el caso de que estas funciones sean superiores la duración no podrá superar los seis meses de un año, los ochos meses de dos años y en el caso de que se superen el trabajador podrá solicitar un ascenso.

**11.** Un trabajador acepta su traslado, que se produce por motivos organizativos justificados, ¿a qué compensación económica tendrá derecho?

En este caso se puede reclamar les despeses de trasllat o desplaçament.

**12.** La jefa de Pedro le comunica que va a ser trasladada de la oficina de Madrid debido a una cuestión organizativa. Pedro no sabe qué debe hacer en este caso?

1. ¿cuántos días tiene Pedro para tomar su decisión?

20 días hábiles.

1. ¿Qué opciones tendrá Pedro?

Tiene como opción una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades y a prestación por desocupación, aceptar el traslado, en este caso se puede reclamar les despeses de trasllat o desplaçament o impugnar el traslado en via jurisdiccional. Esta demanda tendrá que presentarse dentro de los 20 días hábiles siguientes a la notificación.