SOLUCIONARIO:

ACTIVIDADES U.D.7a. LA JORNADA LABORAL

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

1. Consulta en tu convenio colectivo si existe alguna medida de conciliación de la vida laboral y familiar. Si el convenio establece algunas, señala cuáles son.

Libre

2. Son lo mismo jornada y horario?

No,la jornada se refiere a la duración del tiempo de trabajo y el horario hace referencia a la distribución del tiempo de trabajo

3. ¿ Qué son las jornadas especiales?

Como jornadas especiales se conocen las ampliaciones y limitaciones de las jornadas laborales en atención a las peculiaridades del trabajo que se realiza e ndeterminados sectores y ramas de actividad

4. Tiene derecho a algún tipo de descanso remunerado una trabajadora mayor de edad cuya jornada ordinaria de trabajo es de 8:00 a 15:00 horas?

Se trata de una jornada continuada que excede de 6 horas, de tal forma que la trabajadora tiene derecho a un descanso ,pero para que sea remunerado, esta circuatancia tiene que contemplarse en el convenio colectivo

- 5. Razona si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones
 - a) Una distribución irregular de la jornada puede suponer que un trabajador tenga que trabajar mas de nueve horas diarias
- b) El permiso de lactancia puede ser disfrutado tanto por la mujer como por el hombre
- c) En cualquier tipo de jornada, el descanso dentro de la jornada será de 15 minutos ,pero depende de lo que establezca el convenio para que sea remunerada o no
- d) El SMI no se puede embargar ,en cualquier caso
- a) Verdadero. Aunque debe establecerlo el convenio cole ctivo o la empresara
- b) Verdadero. Tanto el padre como la madre pueden ocuparse del recién nacido si ambos trabajan
- c)Falso. El descanso de 15 minutos solo se aplica cuando la jornada es contínua
- d) Falso. La excepción es la pensión de alimentos para cónyuge o hijos
- 6.En lo que respecta a su jornada y horario de trabajo,¿qué limitaciones legales tienen los trabajadores nocturnos?

Los trabajadores nocturnos no pueden hacer horas extraordinarias, ni tampoco exceder de 8 horas

diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días ,salvo las excepciones que marca la ley para las jornadas especiales

Respecto a los trabajadores nocturnos, las empresas deben de contemplar la rotación de tal forma que ningún trabajador estará en turno de noche más de dos semanas consecutivas , salvo adscripción voluntaria

7. Consulta el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

El citado trabajador quiere acceder a los estudios universitarios de Ingeniería Aeronáutica, que se imparten por la tarde.

Indica qué derechos tendrá el trabajador para elegir turno de trabajo.

Como cuestión previa indicar que el artículo 36 del ET establece con carácter general el derecho del trabajador a hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debiendo la empresa promover la utilización de la jornada continua, el horario flexible u otros modos de organización del trabajo y de los descansos al efecto de permitir la mayor compatibilidad posible entre el trabajo, la vida del trabajador y la mejora de la productividad en las empresas.

Dicho lo cual indicar que, el artículo 23 de la referida norma, regula la *Promoción y formación profesional en el trabajo*, y establece "*El trabajador tendrá derecho*:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional."

Por ello podemos concluir que, en el supuesto que nos ocupa, el TRABAJADOR TENDRÁ DE-RECHO A ELEGIR TURNO DE TRABAJO, por cuanto está matriculado y cursa estudios para la obtención de una titulación académica reglada.

- 8. Consulta los artículos 34 y 35 del ET. 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 hacer 10 horas todos los días por necesidades del servicio.
 - a) Indica si la petición del empresario se ajusta a la normativa legal.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo está fijada por Convenio Colectivo en 1800 horas/anuales. Por su parte el art. 34.2 establece la posibilidad de realizar una distribución irregular del 10% de la jornada ordinaria anual. Podemos concluir pues que el empresario podría fijar y distribuir de forma irregular, hasta un máximo de 180 horas anuales en la jornada de sus empleados.

Supongamos que la jornada ordinaria de trabajo que realiza la empleada de nuestro supuesto es de 8 horas al día, y que las presta de lunes a viernes (40 horas/semana). Supongamos también que los 15 días a que se refiere el supuesto, son laborales, esto es, son días de trabajo para la empleada en cuestión. Esto nos llevaría a concluir que el empresario va a exigir a la trabajadora la realización de una jornada irregular durante 30 horas (15 días x 2 horas día).

Ha de concluirse que no habría problema.

Ahora bien, el art. 34.2 establece: "(...) el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.". El supuesto dice que el empresario "comunica", pero no dice con cuanto tiempo de antelación.

Debemos concluir que, el empresario, para que la orden se ajuste a la legalidad, deberá comunicar su intención a la trabajadora con CINCO días de antelación a la fecha de efectividad de la medida.

Por último hay que señalar que el art. 34 establece: "(...) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario (...)".

Evidentemente el supuesto no nos da la información necesaria para determinar y poder concluir categóricamente si la pretensión del empresario se ajusta a la legalidad o no. Y ello es así, por cuanto estableciéndose con carácter general la duración máxima de la jornada ordinaria en 9 horas, desconocemos si hay suscrito un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la empresa; o bien, si el Convenio Colectivo establece una distribución del tiempo de trabajo diario superior.

b) ¿Se puede considerar esta ampliación de jornada como jornada irregular?

La respuesta es que sí.

9.-Consulta el artículo 35 del ET. En los almacenes de una empresa situada en el Valle del Ebro, un viento de más de 140 km por hora voló el tejado 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.

El artículo 35.4 del ET establece que: "La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo...", por lo que el empresario no puede obligar a realizar horas extraordinarias si no viene establecido en el Convenio Colectivo o en respectivo contrato de trabajo.

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

Aunque si establece la norma un límite máximo anual fijado en ochenta al año, en los casos de daños ocasionados por siniestros o circunstancias extraordinarias, no resulta de aplicación.

10. Consulta el artículo 37 del ET. Algunos trabajadores de una empresa durante el presente mes se han encontrado en las siguientes circunstancias de tipo personal:

- 1. Un trabajador ha sido citado judicialmente para formar parte de un jurado.
- 2. El padre de una trabajadora ha sufrido una intervención quirúrgica, en la misma localidad del trabajo, que precisa reposo domiciliario.
- 3. Ha fallecido el tío de una trabajadora.

Responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Cuántos días de permiso tendrá cada trabajador?
- b) ¿Cuál es la fecha de comienzo y de finalización de cada permiso?

El primer supuesto está resuelto por lo establecido en el art. 37.3.d), el trabajador se podrá ausentar de su puesto de trabajo "Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (...)". Ahora bien, "Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1" esto es, excedencia forzosa. Dutante el periodo de excedencia forzosa, el contrato estará en suspenso —el trabajador no prestará servicios, y por su parte el empresario no abonará el salario pactado, ni cotizará a la seguridad social por el trabajador en cuestión y durante el tiempo que dure la suspensión-. El permiso comenzara con la primera citación y finalizará cuando acaben las actuaciones para las cuales ha sido citado.

Al segundo supuesto le resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 37.3.b), el trabajador podrá ausentar durante dos dias al tratarse de una "(...) intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (...)" de un pariente de hasta segundo grado de consaguinidad y siendo en la misma localidad que la del trabajador. La fecha de comienzo comienza con el hecho casuante.

El trabajador del tercer supuesto, en aplicación de lo previsto en el art. 37.3.b), no dispondrá de permiso retribuido alguno dado que este permiso solo alcanza a familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. El tío del trabajador, se considera familiar de tercer grado.

- 11. Consulta el artículo 38 del ET. 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?

El artículo 38.3 del ET, establece: "Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se

tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan".

Cabe concluir pues que la trabajadora tendrá derecho al disfrute de las vacaciones pendientes de disfrute, aunque haya finalizado el año natural al que corresponden, y deberá disfrutarlas a continuación del periodo de permiso por maternidad y, en su caso, por lactancia.

12.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 1025 € y que el SMI, con inclusión de pagas extraordinarias, es de 756,70 € 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.

A la vista del enunciado de la pregunta debemos sentar DOS premisas previas a la solución del ejercicio. La primera es que los 1.025,00-€ de salario que fija el supuesto SON NETOS –ya se han aplicado las deducciones-; y la segunda consiste en que debemos entender que en el salario mensual de la trabajadora (1.025,00.-€/mes), ESTÁN INCLUIDAS LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Una vez sentadas las premisas anteriores debemos consultar el art. 607.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que establece, literal: "Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional"; por lo que los primeros 756,70.-€ no se pueden embargar. Del exceso sobre esa cifra y hasta el límite de un segundo SMI, esto es, de los 268,30.-€ restantes, según lo establcido el el punto 2 del art. 607 de la LEC, que reza literal: "Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30 por 100"; podemos concluir que la cantidad que se le podrá embargar asciende a la suma de 80,49.-€/mensuales. (El 30% de 268,30.-€), hasta que se cubra la cantidad total adeudada.

13. Consulta el artículo 36 del ET. Mateo Arranz trabaja en una cadena de montaje en una factoría de electrodomésticos. Desarrolla su jornada de trabajo desde las 17:00 horas de un día hasta las 01:00 horas del día siguiente durante todo el año:

a) ¿Se puede considerar su trabajo como nocturno?.

Según lo dispuesto en el art. 36.1, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Por lo tanto, las horas de trabajo realizadas entre las 22:00 h. y la 1:00 h. del día siguiente, tienen la consideración de nocturnas.

b) ¿Podría considerarse al trabajador como trabajador nocturno?

Para considerar un trabajador como nocturno, deberá hacer al menos tres horas de su jornada en periodo nocturno. Pues bien, podemos concluir que Mateo Arranz tiene la consideración de trabajador nocturno.

c) ¿Podrá percibir en su salario un complemento por nocturnidad?

El art. 36.2 del ET, establece: "El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que 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 descansos". Por lo que debemos concluir que el trabajador deberá percibir un complemento por NOCTURNIDAD —dado la mayor

penosidad de éste tipo de trabajo-, en su nómina mensual y por la cuantía que establezca el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

Obviamos el tenor literal del artículo cuando hace referencia a que "... el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.", dado que nada dice el supuesto al respecto.

14. Yolanda Pérez, que presta sus servicios como auxiliar de clínica en un hospital, con un horario de 08:00 a 15:00 horas, llega puntualmente al trabajo y se dirige al vestuario para cambiarse de ropa. A las 14:50 deja su trabajo y vuelve a cambiarse de ropa. ¿Es correcta su actuación?

El art. 34.1, establece: "La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales <u>DE</u> <u>TRABAJO EFECTIVO</u> de promedio en cómputo anual".

Por su parte, el art. 34.5, establece: "El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo".

Pues bien, de lo previsto en el apartado 5 del art. 34 del ET, podemos llegar a la conclusión de lo que significa el concepto denominado por el legislador "trabajo efectivo", esto es, el tiempo en el que el empleado deberá estar en su puesto de trabajo y en disposición de realizar la actividad profesional de que se trate.

Así pues, concluiremos que la actuación de la trabajadora NO es correcta, dado que aunque llega puntualmente al trabajo, se dirige a los vestuarios para cambiarse de ropa y, diez minutos antes de finalizar su jornada, avandona su puesto de trabajo para ir al vestuario a cambiarse. No cumple la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

15.Un joven trabaja en una planta embotelladora de agua mineral. La planta está en funcionamiento las 24 horas. El trabajador pactó que iba a trabajar en el turno de 22:00 a 06:00 horas. En estos momentos se ha disparado la demanda y el empresario solicita al trabajador que haga horas extraordinarias. Indica si este trabajador deberá realizar las citadas horas extraordinarias.

La respuesta es que NO. Y ello es así por una doble razón. En primer lugar el trabajador, como ya hemos visto anteriormente, tiene la consideración de trabajador nocturno y, a tenor de lo establecido en el art. 36.1, al referirse a los trabajadores nocturnos, establece que: "Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias".

Pero es que además el art. 35.4 del ET establece: "La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2", dado que el ejercicio no dice nada respecto a pactos individuales o colectivos, ha de concluirse que el trabajador no está obligado a hacerlas.

16. Consulta el artículo 47 del ET. En una planta de producción de una fábrica de coches,

el jefe de la planta comunica a los trabajadores que, debido a la disminución de pedidos, la empresa se ve obligada a reducir la jornada en un 50 %.

Indica si el empresario puede reducir la jornada en ese porcentaje por causas productivas.

La respuesta es que SI. Podría hacerlo si concurren causas PRODUCTIVAS.

El precepto en cuestión en su apartado 2) establece que la jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las causas son productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

- 17.Una empresa situada junto a la margen del río Ebro sufre una inundación por desbordamiento del cauce del río. El empresario obliga a los trabajadores de la planta productiva a realizar horas extraordinarias para reparar el siniestro.
 - ¿Podrá el empresario obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias? Si,puede hacerlo

18.Una trabajadora ha tenido que realizar el mes en curso 12 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.

Por cada hora extraordinaria le deberían abonar 35€, como ha realizado 12 horas extraordinarias, le corresponden 420€.

- 19.Un comercial pacta la realización de horas extraordinarias cuando la empresa lo requiera, sometiéndose a la normativa legal correspondiente. Comentando el tema con su compañero, le dice que él no tiene en su contrato ninguna cláusula relativa a las horas extraordinarias.
 - a) ¿Tendrán la misma obligación respecto a la realización de las horas extraordinarias ambos trabajadores?

El art. 35.4 del ET establece: "La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo...". Pues bien, no tendran las mismas obligaciones los dos trabajadores, dado que uno ha pactado la realización de horas extras en su contrato de trabajo y el otro no.

b) ¿Podrán negarse a realizar horas extraordinarias ambos trabajadores?.

El trabajador que no ha pactado en su contrato la realización de horas extraordinarias, no

estará obligado a realizarlas y podrá negarse. Por su parte el trabajador que ha pactado su realización, en principio, no podrá negarse.

- 20. Una empresa cuyo objeto social es la venta de artículos de regalo y platería está liquidando sus productos con un descuento de hasta un 60% por cierre. Ante la gran afluencia de clientes, solicita a sus trabajadores que realicen horas extraordinarias hasta la liquidación de las existencias. En el convenio colectivo aplicable, se pactó la realización de horas extraordinarias, aunque dada la crisis existente, llevaban tiempo sin haber realizado ninguna.
 - a) ¿Es legal la actuación de la empresa?
 - b) Se pueden negar los trabajadores a realizar las horas extraordinarias?

Como hemos visto de forma reiterada el art. 35.4 del ET establece: "La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo...", por ello y dado que el pacto que recoge el Convenio Colectivo permite esa posibilidad, ha de concluirse que la decisión empresarial es correcta y ajustada a derecho y, los trabajadores por su parte, no se pueden negar a realizarlas siempre y cuando no superen las 80 horas extras anuales (límite que establece el art. 35.2 del ET).

- 21. Consulta el artículo 37 del ET. Una trabajadora que se acaba de incorporar a una empresa quiere saber:
 - a) ¿Cuántas fiestas podrá disfrutar de carácter nacional?
 - b) ¿Cuántas fiestas son de carácter autonómico y local?

Según el art. 37.2 las fiestas laborales retribuidas y no recuperables serán como máximo **CATORCE**, siendo dos de ellas de carácter local (municipal). Con respecto a las 12 fiestas restantes, referir que: "se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España", las 8 restantes podrán ser tanto de ámbito nacional como autonómico.

22. Consulta el artículo 38 del ET. Un trabajador con contrato indefinido no ha disfrutado de vacaciones, y llegado enero del siguiente año las reclama a la empresa. El empresario le dice que ya no puede disfrutarlas porque ha pasado el año natural.

¿Tiene derecho el trabajador a estas vacaciones?

La respuesta es que NO. Según el ET, el disfrute de las vacaciones debe producirse, con carácter general, dentro del año al que correspondan, entendiéndose por los tribunales que, si no se disfrutan antes del 31 de Diciembre, caduca el derecho a disfrutarlas porque no es posible disfrutarlas, ni tampoco acumularlas, con las del año siguiente. La única excepción es que la fecha prevista de disfrute coincida en el tiempo con una incapacidad temporal.

23.Un empleado de una empresa tiene que ser hospitalizado a los diez días de haber comenzado sus vacaciones. Al volver al trabajo solicita a la empresa disfrutar las vacaciones de los días durante los que estuvo enfermo.

¿Tiene derecho a disfrutar de ellos?.

El artículo 38.3 del ET, en su párrafo tercero, establece: "En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".

Suponiendo que no se ha superado el plazo máximo de 18 meses establecido, ha de concluirse que SI. Tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que le resten una vez se reincorpore al trabajo tras ser dado de alta médica por la incapacidad temporal sufrida.

24.Una empleada de una gestoría, que durante las tardes está cursando estudios de FP, solicita permiso a la empresa en la que trabaja para acudir a un examen final. Indica si tiene derecho a ese permiso y por cuánto tiempo.

El artículo 23.1.a) del ET establece que el trabajador tiene derecho: "Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes (...) cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional", por lo que tiene derecho al permiso.

- 25.A un trabajador de unos grandes almacenes le comunican con quince días de anticipación la fecha en que debe comenzar sus vacaciones.
 - a) ¿Es correcto este plazo?
 - b) En caso de disconformidad con el empresario sobre la fecha de disfrute de las vacaciones, indica cómo se resolverá este conflicto.

El plazo de comunicación es incorrecto porque difiere de lo establecido en el art. 38.3 del ET que establece "El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute".

Si no hubiese acuerdo entre empresario y trabajador con respecto a la fecha de disfrute, la controversia se resolveria en la jurisdicción social. Sería un Juez el que en un proceso sencillo, breve y sin posibilidad de recurso, determinaria las fechas de disfrute.

26.¿Tiene derecho una trabajadora a acumular el periodo de lactancia en jornadas completas, una vez finalizado el permiso de maternidad?

El artículo 37.4 del ET establece: "Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella". Podemos concluir pues que SI. Podrá acumular la lactancia en jornadas completas una vez

finalice el perido de maternidad.

27. Una trabajadora solicitó una reducción de jornada del 30 % para cuidar a un hijo de dos años. Se la concedieron y observa que la retribución económica ha disminuido. ¿Es correcta la disminución del salario?

El artículo 37.6 "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (...) tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella", siendo que el hijo es menor de 12 años y la reducción de jornada es del 30%, esto es entre un octavo y la mitad de la jornada, tiene derecho a la misma, si bien, ello supondrá una reducción proporcional del salario. Esto es, su salario bruto deberá reducirse en un 30%.

28.-

a) ¿Qué es el salario mínimo interprofesional?

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada ordinaria de trabajo. También cumple funciones macroeconómicas; así es tenido en cuenta para fijar prestaciones o subsidios asistenciales, prestaciones máximas del FONDO DE GARANTÍA SALAIRAL, etc.

b) ¿Quién lo establece?

Lo fija el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

c) ¿Qué significa que el salario mínimo interprofesional es inembargable?

Que su cuantía no puede ser objeto de embargo por deudas contraídas por el trabajador. Si bien, esta regla general tiene una excepción, que es, cuando la deuda sea consecuencia del impago de pensiones alimenticias o compensatorias tras un divorcio. En éste caso, se podría embargar a criterio del juez.

d) Busca en Internet una comparativa del SMI de España, Francia, Alemania, Gran Bretaña e Italia.

España para el 2017:900x14 pagas al año Francia para el 2016: 1.466,60.-€ x 12 pagas. Alemania en 2016:1.440,00.-€ mes x 12 pagas. Gran Bretaña: 1.512,40.- € mes x 12 pagas. Italia: No hay SMI.

29.-Consulta el artículo 33 del ET. 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?

En el Concurso de Acreedores, tiene la calificación de CRÉDITO SUPERPRIVILEGIADO el salario de los trabajadors correspondiente a 30 días. Esto es, si hay algún activo, serían los trabajadores los primeros en cobrar esos treinta dias.

Y, sea cual sea la situación, cobren esos 30 días o no, dado que se adeudan 6 meses, el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, según establece el artículo 33.1 del ET "abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario. (...) sin que pueda el Fondo abonar, (...) un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días". Así pues y como máximo, el FONDO abonará a los trabajadores 120 días a razón del doble del SMI diario.

El plazo para reclamar las prestaciones al Fogasa por parte de los trabajadores prescribirá según el art. 33.7 del ET "El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones. Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción."

TEST DE REPASO.

1. Indica cuál es la jornada máxima semanal de promedio:

- a) 35 horas.
- b) 40 horas en cómputo anual.
- c) 30 horas.
- d) 37 horas

La respuesta correcta sería: La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

- 2. El empresario puede distribuir la jornada laboral de forma irregular a lo largo del año en un porcentaje de:
 - a) 10%.
 - b) 5%.
 - c) 15%.
 - d) 20%.
- 3. El trabajador deberá conocer la nueva distribución de la jornada, el día y la hora, con un preaviso de:
 - a) 3 días.
 - b) 2 días.
 - c) 5 días.
 - d) 1 día.
- 4. Indica el límite mínimo de descanso que debe mediar entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente:
 - a) Seis horas.
 - b) Doce horas.
 - c) Diez horas.
 - d) No hay límite.
 - 5.-El trabajador puede reducir la jornada por guarda legal de un menor hasta la edad de:
 - a) 8 años.
 - b) 12 años.
 - c) 10 años.
 - d) 3 años.
 - 6.-La reducción máxima de la jornada por guarda legal de un menor de 12 años es:
 - a) Un tercio de la jornada.
 - b) Dos horas diarias.
 - c) La mitad de la jornada.
 - d) Un quinto de la jornada.

- 7. ¿Cuál es el límite máximo de horas extraordinarias que puede realizar el trabajador por fuerza mayor?
 - a) 80 horas.
 - b) 180 horas.
 - c) No existe límite.
 - d) 200 horas.
- 8. Si se compensan las horas extraordinarias por tiempo de descanso, indica en qué periodo podrá disfrutarlo el trabajador:
 - a) En los 2 meses siguientes.
 - b) En los 6 meses siguientes.
 - c) En los 4 meses siguientes
 - d) En los 12 meses siguientes.
- 9. La reducción de jornada por lactancia de un menor de 9 meses puede ser disfrutada por:
 - a) La madre.
 - b) El padre.
 - c) Indistintamente, cuando ambos padres trabajen.
 - d) Todas las respuestas son incorrectas.
- 10. Se considera trabajador nocturno aquel que trabaje:
 - a) Al menos 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.
 - b) Desde las 22:00 a las 06:00.
 - c) Tres horas en jornada de noche.
 - d) Las tres respuestas son verdaderas.
- 11. El trabajador debe conocer la fecha de su descanso anual con un plazo mínimo de antelación al disfrute de...
 - a) 15 días.
 - b) 2 meses.
 - c) Un mes.
 - d) 20 días.
- 12. Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal por accidente no laboral, el trabajador...
 - a) Pierde su derecho a vacaciones.
 - b) Podrá disfrutarlas cuando finalice la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
 - c) Tiene que disfrutarlas dentro del año natural.
 - d) Podrá disfrutarlas cuando finalice la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 12 meses, a partir del final del año en que se hayan originado.

- 13. El salario en especie no puede superar:
 - a) El 50 % de las percepciones salariales.
 - b) El 25 % de las percepciones salariales.
 - c) El 30 % de las percepciones salariales.
 - d) El 15 % de las percepciones salariales.
- 14. El Fogasa garantiza los salarios adeudados por la insolvencia de los empresarios, suspensión de pagos o concurso de acreedores:
 - a) Un año.
 - b) 120 días.
 - c) Tres meses.
 - d) 150 días.