**UNIDAD 4**

# Actividades

1. **Un trabajador de 21 años trabaja en una empresa con un horario de 9.00 hasta las 19.45 horas. El trabajador tiene dos horas para comer de lunes a jueves y los viernes desarrolla la jornada entre las 9:00 y las 14:00 horas. Otro empleado de la misma empresa, con 17 años, trabaja con el mismo horario. ¿Sus jornadas de trabajo se ajustan a la ley?**

**Solución:**

El trabajador de 21 años las jornadas de trabajo se ajustan a la ley: De 9:00 a 19:45 menos dos horas para comer son 8,45 horas x 4 días = 33,8 + 5 horas de los viernes tenemos 38,8 horas.

El segundo trabajador la jornada no se ajusta a la Ley, puestos que los menores de edad no pueden realizar más de 8 horas diarias.

1. **En una empresa se trabaja de junio a septiembre con una jornada semanal de lunes a viernes de 35 horas; y el resto de los meses del año, la jornada es de 45 horas semanales ¿Es posible trabajar con distintas jornadas semanales a lo largo del año?**

**Solución:**

Sí. En el convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede establecer una distribución irregular de la jornada, con unas semanas de más de 40 horas y otras con menos, siempre que no se superen las 40 horas semanales de promedio.

Siempre que se respete el descanso entre jornadas, que es de 12 horas.

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

**Solución:**

Respuesta libre.

1. **Localiza en internet buenas prácticas de empresas para conciliar la vida laboral y familiar. Comenta en la clase el establecimiento de estas medidas y razona por qué se toman.**

**Solución:**

Entre las medidas que pueden adoptar las empresas, nos encontramos con horarios flexibles, teletrabajo, semanas laborales reducidas, horas por año, reducción de jornada o trabajo a tiempo parcial.

La Ley de Igualdad, a su vez, establece otras medidas que, también pueden ser recogidas por la negociación colectiva o por acuerdo entre empresario y trabajador y aparecen recogidas en la Tabla 3.2.

El alumno encontrará distintas empresas que se distinguen por aplicar políticas de conciliación.

1. **En una empresa, los trabajadores han realizado 50 horas extraordinarias el último año, de las cuales 20 han sido compensadas por descanso, y el resto han sido retribuidas económicamente. Responde a las siguientes preguntas:**
2. **¿Cuántas horas extraordinarias puede realizar esta trabajadora este año?**
3. **¿Existe alguna limitación de tiempo para compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso?**
4. **Si la trabajadora fuese menor de edad, ¿hubiera tenido la posibilidad de realizar horas extraordinarias?**

**Solución:**

1. Ha realizado 50 horas extras y 20 han sido compensadas por tiempo de descanso, por lo tanto estas 20 no computan dentro de las 80 horas extras que, como máximo, puede realizar.
2. (50 – 20 = 30) 80 horas – 30 horas = 50 horas extras que aún puede realizar durante el año.
3. Sí. La compensación de horas extraordinarias ha de hacerse en los cuatro meses siguientes a su realización.
4. No. Los menores de edad tienen prohibido hacer horas extras.
5. **Teniendo en cuenta lo establecido en tu convenio colectivo y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, cumplimenta en tu cuaderno la siguiente tabla. Puedes consultar esta información en la página:** [www.convenios.juridicas.com](http://www.convenios.juridicas.com)

|  | **Según el Estatuto** | **Según el convenio colectivo** |
| --- | --- | --- |
| **Jornada anual** |  |  |
| **Jornada semanal** |  |  |
| **Descanso semanal** |  |  |
| **Vacaciones anuales** |  |  |
| **Descanso dentro de la jornada** |  |  |
| **Horario nocturno** |  |  |
| **Retribución de horario nocturno** |  |  |
| **Retribución de las horas extraordinarias** |  |  |

**Solución:**

Sí. Por enfermedad grave de un familiar hasta un segundo grado, le corresponden 4 días si precisa desplazamiento.

|  | **Según el Estatuto** | **Según tu convenio colectivo** |
| --- | --- | --- |
| **Jornada anual** | Es el número de horas que anualmente el trabajador dedica a su actividad laboral, es decir, el resultado de multiplicar las horas de promedio semanales por el número de semanas laborales.  El cálculo real de las horas trabajadas es el siguiente: a los 365 días que tiene el año se descuentan los domingos, los festivos y los días de vacaciones; la diferencia es la jornada anual.  En los convenios viene estipulada la jornada laboral. | Respuesta libre. |
| **Jornada semanal** | 40 horas semanales de promedio en el cómputo anual. | Respuesta libre. |
| **Descanso semanal** | 1 día y medio. Menores de 18 años, 2 días. | Respuesta libre. |
| **Vacaciones anuales** | 30 días naturales. | Respuesta libre. |
| **Descanso dentro de la jornada** | Si la jornada excede de 6 horas continuadas, el descanso será de 15 minutos.  Menores de 18 años, si la jornada continuada excede de 4 horas y media, el descanso será de 30 minutos. | Respuesta libre. |
| **Horario nocturno** | Cuando al menos 3 horas de la jornada diaria o un tercio de la anual se realiza entre las 22 horas y las 6 de la mañana. | Respuesta libre. |
| **Retribución del horario nocturno** | Tendrá 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. | Respuesta libre. |
| **Retribución de las horas extraordinarias** | En ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.  Se puede compensar por el tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a su realización. | Respuesta libre. |

1. **El hermano de un trabajador ha sufrido un accidente de tráfico con resultado de lesiones graves que le obligan a estar hospitalizado. El trabajador, que vive en distinta provincia, tiene que ir a cuidarle en el hospital.**

**¿Tiene derecho el trabajador a algún permiso retribuido para cuidar a su hermano hospitalizado?**

**Solución:**

Sí. Por hospitalización de un pariente de hasta 2º grado de consanguinidad se tiene derecho a permiso retribuido de dos días (sin desplazamiento) o cuatro días (con desplazamiento).

1. **Consulta tu convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores y señala si se mejora por convenio la duración de los permisos retribuidos con respecto al Estatuto.**

**Solución:**

Respuesta abierta.

# Test de repaso

1. **¿Cuántas horas se pueden realizar como máximo a la semana?**
2. **No hay límite.**
3. **40 horas semanales en cómputo anual.**
4. **40 horas semanales.**

**Solución:**

b)40 horas semanales en cómputo anual.

1. **El empresario puede distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año un:**
2. **5 %.**
3. **10 %.**
4. **15 %.**

**Solución:**

b)10 %.

1. **El descanso dentro de la jornada de trabajo llamado “pausa por bocadillo”:**

**a) No se considera tiempo de trabajo si está establecido en el convenio.**

**b) Siempre se considera tiempo de trabajo.**

**c) Será de 30 minutos.**

**Solución:**

a)No se considera tiempo de trabajo si está establecido en el convenio.

1. **¿Qué número de horas deben mediar entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente?**

**a) Ocho horas.**

**b) Doce horas.**

**c) No hay límite.**

**Solución:**

b)Doce horas.

1. **El descanso semanal de los menores de 18 años es de:**

**a) 2 días ininterrumpidos.**

**b) 1 día y medio.**

**c) No existe diferencia con los mayores de 18 años.**

**Solución:**

a)2 días ininterrumpidos.

1. **¿Qué horario comprende la jornada nocturna?**

**a) Entre las 22 horas y las 6 de la mañana.**

**b) Entre las 20 horas y las 8 de la mañana.**

**c) Desde el anochecer hasta el amanecer.**

**Solución:**

a)Entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

1. **Se considera trabajador nocturno aquel que trabaje al menos:**

**a) 3 horas al menos en horario de noche.**

**b) Desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana.**

**c) Todas son verdaderas.**

**Solución:**

c)Todas son verdaderas.

1. **¿En caso de compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, .existe algún límite para el disfrute de la citada compensación?**

**a) No existe límite.**

**b) Seis meses.**

**c) Cuatro meses.**

**Solución:**

c)Cuatro meses.

1. **¿Cuál es el límite máximo de horas extraordinarias que puede realizar el trabajador?**

**a) 80 horas.**

**b) 100 horas.**

**c) 60 horas.**

**Solución:**

a)80 horas

1. **Las horas extraordinarias pactadas en el convenio colectivo o contrato son:**

**a) Voluntarias.**

**b) Obligatorias.**

**c) Libres de realización.**

**Solución:**

b)Obligatorias.

1. **¿Cuál es la duración mínima del descanso anual?**

**a) 30 días hábiles.**

**b) 30 días naturales.**

**c) El mes de agosto.**

**Solución:**

b)30 días naturales.

1. **¿Cuantos días de fiestas laborales anuales de carácter retribuido y no recuperable tienen los trabajadores?**

**a) Doce días.**

**b) Catorce días.**

**c) No existe límite.**

**Solución:**

b) Catorce días.

1. **¿A qué permiso retribuido tiene derecho un trabajador por el nacimiento de un hijo en la misma localidad?**

**a) Tres días.**

**b) Un día.**

**c) Dos días.**

**Solución:**

c) Dos días.

1. **Las horas extraordinarias, según el Estatuto de los Trabajadores, se retribuirán:**

**a) Igual que una hora ordinaria, como mínimo.**

**b) Con un incremento del 20%.**

**c) Con un incremento del 50%.**

**Solución:**

a)Igual que una hora ordinaria, como mínimo.

1. **Un trabajador con turno de mañana va a comenzar a estudiar un ciclo formativo de grado medio. En su empresa existe también turno de tarde.**

**a) Tendrá que dejar de trabajar para estudiar.**

**b) Tendrá preferencia para escoger turno de trabajo.**

**c) No podrá estudiar.**

**Solución:**

b)Tendrá preferencia para escoger turno de trabajo.

1. **¿A qué permiso retribuido tiene derecho un trabajador por lactancia de un hijo?:**

**a) Una hora diaria que puede dividir en dos periodos dentro de la jornada laboral**

**b) Voluntariamente, se puede reducir la jornada en media hora al inicio o fin de la jornada.**

**c) Las dos son verdaderas.**

**Solución:**

c)Las dos son verdaderas.

1. **Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal, por accidente no laboral, el trabajador…**

**a) Pierde las 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.**

**Solución:**

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.

# Comprueba tu aprendizaje

**Distinguir los distintos tipos de jornada laboral y los diferentes periodos de descanso.**

1. **Define lo que entiendes por jornada de trabajo.**

**Solución:**

La jornada laboral es el tiempo diario, semanal, mensual o anual que un trabajador dedica a la ejecución de su actividad laboral.

1. **¿Cuál es la duración máxima de la jornada ordinaria?**

**Solución:**

La duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual. Este máximo no puede rebasarse pero pueden existir semanas con más de 40 horas y otras con menos.

1. **Completa el siguiente cuadro indicando la duración de la jornada de trabajo en cada supuesto:**

| **Jornada** | **Duración** |
| --- | --- |
| Diaria | **-** |
| Diaria (menores de 18 años) | **-** |
| Semanal | **-** |
| Descanso entre jornadas | **-** |
| Descanso en jornada continuada | **-** |
| Descanso en jornada continuada para menores de 18 años | **-** |
| Descanso anual | **-** |

**Solución:**

| **Jornada** | **Duración** |
| --- | --- |
| Diaria | 9 horas |
| Diaria (menores de 18 años) | 8 horas |
| Semanal | 40 |
| Descanso entre jornadas | 12 |
| Descanso en jornada continuada | 15 minutos |
| Descanso en jornada continuada para menores de 18 años | 30 minutos |
| Descanso anual | 30 días |

1. **Un técnico en supervisión de explotación, de parques de energía eólica con una jornada de trabajo de 8:00 a 15:00, precisa de ropa de trabajo adecuada para el desempeño de sus funciones (protección contra el riesgo eléctrico). Llega al trabajo puntualmente y luego se cambia de ropa. A las 14:50 deja su puesto de trabajo y vuelve a cambiarse de ropa. ¿Es correcta su actuación?**

**Solución:**

No. El tiempo de trabajo se computa de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Por lo tanto, si precisa 10 minutos para el cambio de ropa deberá llegar al puesto de trabajo 10 minutos antes y abandonarlo a las 15:00 horas.

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

**a) ¿Realiza su trabajo en horario nocturno?**

**b) Si la respuesta es afirmativa, ¿se podría considerar un trabajador nocturno?**

**c) ¿Tendría derecho a percibir algún complemento por nocturnidad?**

**Solución:**

1. No. Se considera jornada nocturna la establecida entre las 22:00 horas y las seis de la mañana y en este caso solo se dan dos horas. (De 22:00 a 24:00 horas)
2. No es trabajador nocturno, puesto que para ello debería trabajar, al menos, tres horas diarias en horario nocturno, así como que se prevea que va a trabajar en este tipo de jornada un tercio del total de horas anuales.
3. 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 tiempo de descanso.

Además se considera trabajo nocturno cuando se haya trabajado:

Tres horas diarias en horario nocturno o 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.

Ocho horas diarias de promedio en quince días.

Según convenio, salvo:

* Que el salario se establezca atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
* Que se compense por descansos.

1. **Un trabajador desarrolla su jornada laboral de 8.00 a 14.00 y de 16.30 a 18.30 h.**
   1. **¿Tiene derecho a algún descanso durante la jornada?**
   2. **¿De cuánto tiempo?**
   3. **¿Debe ser retribuido ese descanso?**

**Solución:**

1. No, porque el trabajador tiene derecho al descanso dentro de la jornada cuando ésta es continuada y excede de seis horas.
2. En el caso de que tuviera derecho a ello, se establecería un periodo de descanso no inferior a quince minutos.
3. En el caso de que tuviera derecho a ello, no sería retribuido salvo pacto en contrario, ya sea en convenio colectivo o entre el empresario y el trabajador.
4. **Un vigilante jurado, con un horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana, le solicita el empresario, que continúe en el trabajo hasta las 8:00 horas que se incorporará su compañero. ¿Le puede obligar la empresa a realizar estas dos horas extraordinarias?**

**Solución:**

No. La jornada nocturna no puede exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de quince días. Los trabajadores nocturnos no pueden hacer horas extraordinarias.

1. **Respecto a la jornada nocturna, responde a las siguientes cuestiones:**
2. **¿Entre qué horas se tiene que realizar?**
3. **¿Cuántas horas hay que realizar, como mínimo, para que se considere jornada nocturna?**
4. **¿Cuántas horas se pueden realizar como máximo en la jornada nocturna?**
5. **¿Tiene alguna retribución especial esta jornada?**

**Solución:**

1. La realizada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
2. Al menos 3 horas diarias en el horario de noche, así como al que se prevé que va trabajar en ese tipo de jornada un tercio del año.
3. No se puede exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.
4. La retribución se fija en el convenio colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
5. **¿A que se denomina hora extraordinaria?**

**Solución:**

Se denomina hora extraordinaria la que se realiza sobrepasando la duración máxima de la jornada ordinaria.

1. **Completa el cuadro siguiente referido a las horas extraordinarias:**

| **Horas extraordinarias** | **Número anual** |
| --- | --- |
| Voluntarias | **-** |
| Voluntarias, compensadas por tiempo de descanso | **-** |
| Número máximo de horas por fuerza mayor | **-** |
| Número máximo para menores de 18 años | **-** |

**Solución:**

| **Horas extraordinarias** | **Número anual** |
| --- | --- |
| Voluntarias | 80 |
| Voluntarias, compensadas por tiempo de descanso | No computan |
| Número máximo de horas por fuerza mayor | No computan |
| Número máximo para menores de 18 años | prohibido |

1. **Explica de qué forma se pueden retribuir las horas extraordinarias.**

**Solución:**

La retribución se fija por convenio colectivo o mediante acuerdo entre las partes, que pueden decidir entre pagarlas o compensarlas por tiempo de descanso. La retribución no puede ser inferior a la hora ordinaria.

1. **¿La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria u obligatoria?**

**Solución:**

Las horas extraordinarias son voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en el convenio colectivo o en el contrato individual. Las horas extraordinarias de fuerza mayor tienen el carácter de obligatorias.

1. **Un trabajador que realizó horas extraordinarias en el mes de junio, ¿puede compensarlas por tiempo de descanso en el mes de diciembre? Razona la respuesta.**

**Solución:**

No. Porque se deben compensar por tiempo de descanso, dentro de los 4 meses siguientes a su realización y en este caso se ha rebasado el límite.

1. **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.**

**Solución:**

Incremento del 50 %: 25 · 0,50 = 12,50 €.

Valor de la hora extraordinaria: 25 + 12,50 = 37,50 €.

1. **En un almacén de textiles ubicados en Valencia, se produce una inundación por la tormenta de la semana pasada. El empresario, para reparar el siniestro obliga a los trabajadores a realizar 10 horas diarias. En el convenio colectivo no se contempla la realización de horas extraordinarias.**

**¿Pueden negarse los trabajadores a la realización de estas horas?**

**Solución:**

No. Las horas realizadas por fuerza mayor son obligatorias.

1. **Una empresa ha reducido la jornada, por causas económicas, un 20%. Dos meses más tarde, por pedidos imprevistos, solicita a los trabajadores que realicen horas extraordinarias. Se pregunta:**
2. **¿Se puede reducir la jornada por causas económicas?**
3. **Si la respuesta es afirmativa, ¿el 20% sería correcto?**
4. **Durante el periodo de reducción de jornada ¿se pueden realizar horas extraordinarias?**

**Solución:**

1. Sí.
2. Si el mínimo un 10 y máximo un 70%.
3. No podrán realizar horas extraordinarias.
4. **¿Se puede sustituir el descanso anual por una retribución económica? ¿Existe excepción en la que se pudiera sustituir?**

**Solución:**

En principio no. Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por compensación económica.

Sí, existen dos excepciones a esta regla:

* Cuando el trabajador cesa en la empresa sin haber disfrutado de vacaciones, en cuyo caso percibirá una compensación económica por la parte proporcional de año que ha trabajado en la liquidación que le practique el empresario.
* Cuando los trabajadores que han sido contratados por periodos inferiores a un año no han podido disfrutar las vacaciones.

1. **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?**

**Solución:**

No. Las vacaciones no son acumulables y deben disfrutarse dentro del año natural. Por lo tanto, no podrá reclamarlas judicialmente, salvo que la imposibilidad para disfrutarlas haya derivado de embarazo, parto, lactancia, maternidad o paternidad en cuyo caso podrá disfrutarlas inclusive si ha terminado el año natural al que correspondan las vacaciones.

También podrá reclamarlas si no las ha disfrutado por motivo de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o accidente no laboral o enfermedad común cuando finalice la incapacidad siempre que no hayan transcurridos más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

1. **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 como vacaciones los días durante los que estuvo enfermo. ¿Tiene derecho a disfrutar de ellos?**

**Solución:**

Una vez comenzado el periodo vacacional, no se puede interrumpir su cómputo en el caso de que el trabajador inicie una incapacidad temporal, como es el caso que nos ocupa, salvo que el convenio así lo establezca.

1. **Un trabajador que durante las tardes está cursando estudios de Formación Profesional solicita permiso a la empresa en la que trabaja para acudir a un examen final. La empresa le deniega el permiso, alegando que esa semana le corresponde el turno de tarde y no se le puede sustituir por otra persona. ¿Tiene derecho el trabajador a ese permiso? ¿Por cuánto tiempo?**

**Solución:**

Si. Los trabajadores tienen derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes cuando se trate de estudios para la obtención de un título oficial y a elegir el turno de trabajo, puesto que está realizando estudios reglados.

1. **A un trabajador de una empresa le han abierto un expediente disciplinario que ha terminado con la imposición de una sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo durante dos días. La empresa le comunica mediante carta que la sanción se debe a que el trabajador comunicó la fecha de su boda con sólo siete días de antelación. ¿Cuánto tiempo antes del día de su boda debe avisar un trabajador para poder disfrutar de un permiso retribuido por esta circunstancia?**

**Solución:**

La ley no establece plazo para comunicarlo, aunque puede suceder que el convenio sí lo establezca. Sólo determina que el trabajador puede ausentarse del trabajo por matrimonio previo aviso y posterior justificación.

Lo lógico es comunicarlo con tiempo suficiente para que elempresario pueda organizar el trabajo.

1. **A un auxiliar de clínica le comunican con una semana de antelación la fecha en la que debe comenzar sus vacaciones. ¿Con cuánto tiempo de antelación debe conocer un trabajador el periodo de disfrute de sus vacaciones?**

**Solución:**

Los trabajadores tienen derecho a conocer el periodo de distribución de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación antes de comenzarlas.

En caso de desacuerdo con el empresario sobre el periodo de disfrute de las vacaciones, ¿cómo se resolverá el conflicto?

Las fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, 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.

1. **Un trabajador se dispone a cambiar de domicilio y la empresa en la que trabaja le ha denegado el permiso solicitado para realizar el traslado alegando que lo podía hacer durante el fin de semana. ¿Qué permiso corresponde a un trabajador por cambio de domicilio?**

**Solución:**

El trabajador tiene derecho a un día de permiso retribuido por traslado de domicilio habitual.

1. **Completa el siguiente cuadro indicando el número de días de permisos retribuidos en cada circunstancia:**

| **Circunstancias** | **Días de permiso** |
| --- | --- |
| Nacimiento de un hijo en la misma localidad | **-** |
| Enfermedad grave de un abuelo en distinta localidad | **-** |
| Traslado de domicilio | **-** |
| Intervención quirúrgica sin hospitalización de un hermano, en la misma localidad | **-** |
| Miembro de una mesa electoral | **-** |

**Solución:**

| **Circunstancias** | **Días de permiso** |
| --- | --- |
| Nacimiento de un hijo en la misma localidad | 2 |
| Enfermedad grave de un abuelo en distinta localidad | 4 |
| Traslado de domicilio | 1 |
| Intervención quirúrgica sin hospitalización de un hermano, en la misma localidad | 2 |
| Miembro de una mesa electoral | El establecido por la ley o convenio colectivo |

1. **Un empleado de unos grandes almacenes, que vive en Madrid. Tiene un hermano al que van a intervenir quirúrgicamente en Bilbao. ¿Cuántos días de permiso corresponden al trabajador para atender a su hermano?**

**Solución:**

Le corresponde un permiso retribuido de cuatro días.

1. **Un trabajador, con una antigüedad en la empresa, de cinco años, ha sido despedido en el mes de agosto, sin haber disfrutado de las vacaciones. ¿Deberá la empresa sustituir el descanso anual por retribución económica?**

**Solución:**

Aunque las vacaciones no pueden sustituirse por compensación económica, existen dos excepciones:

1. Cuando el trabajador cesa en la empresa in haber disfrutado de sus vacaciones, como es el caso que nos ocupa.
2. Cuando los trabajadores hayan sido contratados por un periodo inferior al año y no hayan disfrutado de las vacaciones.
3. **Respecto a las fiestas laborales, indica:**
4. **¿Cuántas son de carácter nacional?**

**b) ¿Cuántas son de carácter local?**

**Solución:**

1. El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a disfrutar de 14 fiestas laborales, 2 de las cuales son de carácter local, por lo tanto 12 son de carácter nacional.
2. 2 son de carácter local.
3. **Indica cuáles son las fiestas laborales retribuidas que establece tu comunidad autónoma.**

**Solución:**

Respuesta libre.

Valorar las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

**Valorar las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.**

1. **A una trabajadora que se encuentra en suspensión de contrato por maternidad le coincide el periodo de baja con su periodo vacacional. Una vez reincorporada solicita a la empresa ñel disfrute de las vacaciones, a lo que la empresa se niega. ¿Es legal la postura de la empresa?**

**Solución:**

No.

Si la incapacidad temporal deriva del embarazo, el parto, la lactancia, maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones.

1. **Una trabajadora solicita acumular el periodo de lactancia en jornadas completas, una vez finalizado el permiso de maternidad. ¿Tiene derecho a ello?**

**Solución:**

Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El derecho de los trabajadores a la licencia delactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

Para calcular el total de días que te corresponden, se suman el total de días laborables que existen entre la fecha en que te debas reincorporar a tu empresa tras la baja por maternidad, y la fecha en que el hijo/a cumpla nueve meses. El total de esa cifra, se debe dividir entre el número horas diarias que se trabajen (si se trabaja a jornada completa, ocho). El número de días que se obtengan son días laborables, por lo que no debe tener en cuenta sábados, domingos ni festivos.

1. **Un trabajador solicita reducir su jornada 1/3 para cuidar a su hijo de siete años. ¿Le puede negar la empresa la reducción de la jornada?**

**Solución:**

El trabajador tiene derecho a reducción de jornada, con la consiguiente reducción de salario, para cuidar a su hijo de siete años. La ley prevé la posibilidad de ejercer este derecho hasta los doce años del menor.

1. **Un trabajador solicita el permiso retribuido por lactancia de hijo. ¿Le puede negar la empresa este permiso?**

**Solución:**

No, porque la ley reconoce este derecho indistintamente al padre o la madre, cuando ambos trabajan.

1. **Una trabajadora, con un hijo de 9 años, trabaja a jornada completa con un horario de 10:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 20:00 horas. Para poder atender a su hijo, ha solicitado reducir la jornada a la mitad.**

**¿Tiene derecho esta madre trabajadora a la reducción de jornada?**

**Solución:**

Si. Para poder conciliar la vida laboral, personal y familiar, el trabajador podrá reducir la jornada por cuidado de hijo de un menor de doce años.

La reducción será como mínimo 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada, con disminución proporcional al salario.

1. **¿Puede elegir horario una trabajadora con un hijo a su cargo, sin necesidad de reducir su jornada, para conciliar la vida laboral y familiar?**

**Solución**:

Si. El trabajador tendrá derecho a adaptarla duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.