

Solución Actividades, bloque I:

Condiciones Laborales

*NOTA: TODAS LA RESPUESTAS DEBEN ESTAR JUSTIFICADAS. NO SE DARÁ POR VÁLIDO LAS RESPUESTAS DE SI O NO.

CASO PRÁCTICO 1:

Ana tiene un horario peculiar en la empresa. Por las mañanas trabaja de 8.30 a 14, para volver a la tarde de 16 a 19. Todo esto de lunes a viernes. Ana solicita a la empresa que dejen salir en una pausa a tomar el café durante 30 minutos. La empresa se lo deniega porque dice que no le corresponde.

a) ¿Cumple Ana con el tope máximo de la jornada diaria?

No cumple con el tope máximo diario porque trabaja 8 horas y 30 minutos y la jornada máxima diaria es de 9 horas.

b) ¿Y con el tope máximo semanal de horas?

Si que pasaría del tope máximo semanal ya que la jornada máxima sería de 40 horas a la semana; y en este caso hace 42,5 horas a la semana.

c) ¿Cumple con el descanso entre jornadas?

Si que cumple porque descansa con el mínimo de 12 horas entre jornadas.

d) ¿Cumple con el descanso semanal?

Si que cumple con el descanso semanal ya que si es mayor de 18 años el mínimo sería 1,5 días ininterrumpidos y si es entre 16 y 18 años el descanso sería de 2 días ininterrumpidos.

e) ¿Tiene derecho a salir media hora a tomar el café?

No tendría derecho. Para tener derecho a ese descanso tendría que trabajar 6 horas continuadas y en este caso trabaja 5h y 30 minutos continuados. En caso de tener derecho, esa media hora sería si es menor de 18 años y mayor de 16 años, ya que si es mayor de 18 años serían 15 minutos.

CASO PRÁCTICO 2:

Amparo trabaja en el turno de noche en una fábrica de componentes eléctricos de 22 a 6. La empresa le está encargando que se quede algunos días 2 horas extras más; hasta las 8, ya que hay aumentos de los pedidos, y no le hace ninguna gracia. Además, últimamente está sufriendo estrés por trabajar en el turno de noche y no duerme durante el día por lo que llega cansada al inicio de la jornada.

a) ¿Es Amparo trabajadora en horario nocturno?

Si que es trabajadora nocturna porque trabaja en la franja de horario nocturno (de 22h a 6h), hace más de 3 horas de su jornada laboral en horario nocturno y un tercio de su jornada en computo anual es en horario nocturno.

b) ¿Son legales esas 2 horas extras que le está pidiendo la empresa?

No son legales, los trabajadores nocturnos no pueden hacer horas extras, salvo fuerza mayor.

c) ¿Ante la situación de estrés que puede solicitar a la empresa?

Un cambio en el turno de trabajo.

CASO PRÁCTICO 3:

En una fábrica, debido a una Dana de agua, se inunda todo el almacén. La empresa les dice a los trabajadores que deben realizar horas extras para sacar todo el material antes de qué se estropee. Entre los trabajadores hay dos que se niegan a hacer esas horas extras; Pablo que tiene 17 años y Juan que esta contratado a tiempo parcial.

a) ¿Cómo se llaman a esas horas extras que dice la empresa?

Sería horas extras de fuerza mayor, debido a que es necesario prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b) ¿Tiene razón Pablo a negarse a hacer las horas extras?

Los menores de 18 años no pueden realizar horas extras de ningún tipo; por lo que Pablo está en todo su derecho de negarse a realizar las horas extras.

c) ¿Puede Juan negarse a realizar las horas extras?

Juan no puede negarse, porque, aunque es trabajador a tiempo parcial y no pueden hacer horas extraordinarias (los trabajadores a tiempo parcial hacen horas complementarias), si que pueden hacer horas extras por fuerza mayor.

CASO PRÁCTICO 4:

Los trabajadores de una empresa se quejan de que no les dan días de permiso que les toca por asuntos personales o familiares. Los sindicatos de la empresa reclaman al Juzgado para que les otorguen los pertinentes permisos. Indica si tienen derecho al permiso o no, y cuantos días.

a) Traslado de domicilio un viernes.

1 día de permiso.

b) Fallecimiento de un abuelo en la misma localidad.

2 días.

c) Asistir a un juicio como testigo.

El tiempo necesario.

d) Por matrimonio.

15 días naturales.

e) Hospitalización grave de un hermano en distinta ciudad.

5 días.

f) Operación quirúrgica de un hijo que requiere reposo en casa.

5 días.

CASO PRÁCTICO 5:

Dos trabajadores empiezan a trabajar del 1 de marzo en una empresa. Jose trabajará dos meses y Carlos 10 meses. El calendario de vacaciones de la empresa va de junio a septiembre, por los que empiezan a solicitar todas las vacaciones el 10 de mayo para publicarlas el 30 de mayo.

a) ¿Cuántos días de vacaciones tendrá Jose? ¿Y Carlos?

Jose tiene de derecho a 5 días de vacaciones naturales y Carlos a 25 días naturales. El cálculo se hace por cada mes trabajado nos pertenecen 2.5 días, o con una regla de 3, si en 12 meses me corresponden 30 en 2 meses X; o en 10 meses X.

b) ¿Si Jose terminará el contrato y no disfrutase las vacaciones, ¿qué sucedería?

Se le incluirían las vacaciones en el finiquito cuando finalice el contrato.

c) ¿Avisó la empresa con antelación en las fechas?

No, ya que deberían avisarse con 2 meses de antelación.

d) ¿Qué sucede si Carlos es padre durante las vacaciones?

Carlos disfrutaría del permiso por nacimiento de un hijo y las vacaciones se paralizarían. Se disfrutarían una vez finalizado el permiso.

f) ¿Dónde se consultan los días de vacaciones en la empresa?

En el convenio colectivo y deben estar publicadas en el tablón de la empresa.

