***EJERCICIO 1:*** Indica para los siguientes contratos:

1. El periodo de prueba máximo que se puede acordar en cada uno de ellos.
2. ¿Qué tendría que hacer el empresario para no continuar con el periodo de prueba y cuáles serían las consecuencias de tal decisión?
3. Contrato en prácticas con doña Pilar, que terminó sus estudios de grado medio, y se alargará durante 2 años previsiblemente.
   1. 1 mes, porque tiene el grado medio.
4. Contrato de interinidad, para doña Ana, graduada en Derecho, contratada para llevar la asesoría jurídica, para sustituir un empleado en situación de excedencia forzosa durante 4 años.
   1. Si el convenio no dice lo contrario, 6 meses, al ser técnico licenciado y la duración del contrato superior a 6 meses.
5. Contrato de obra o servicio, que durará 5 meses, con don Martín, contratado como administrativo, para lo que se le exige la titulación de grado superior.
   1. Será de un mes, al ser un contrato temporal de obra y servicio de duración inferior a 6 meses.
6. Contrato indefinido ordinario, a jornada completa, con don Ramón, con la categoría profesional de oficial de primera.
   1. Será de 2 meses (porque es la duración máxima estipulada en el estatuto de trabajadores sin titulación), excepto si el convenio marca una duración máxima distinta o si la empresa es de menos de 25 trabajadores, en cuyo caso será de hasta 3 meses.
   2. Tanto el empresario como el trabajador pueden finalizar en contrato sin previo aviso y sin alegar motivo alguno (Siempre y cuando ninguna de las trabajadoras estuviera embarazada, en cuyo caso el empresario debe demostrar que su decisión no tiene nada que ver). Una vez finalizado, el empresario debe abonar al trabajador el salario por los días trabajados, pero no debe indemnizarlo por despido.

***EJERCICIO 2:*** Una empresa registró durante el periodo de mayo y junio un aumento no habitual de trabajo. Con el fin de poder atender puntualmente todos los pedidos que le solicitaron, contrataron a dos personas. Además, desde el mes de julio hasta octubre contrataron una persona para substituir a trabajadores que disfrutaron de sus vacaciones. Finalmente, en los meses de noviembre y diciembre, dos de sus trabajadoras se ausentaron de su puesto de trabajo debido a una baja por maternidad.

Señala el tipo de contrato que consideras más idóneo para cada caso, así como la duración máxima permitida.

Contrato 1: El idóneo seria un contrato eventual por circunstancias de la producción, porque se les contrata para hacer frente a un incremento de trabajo por circunstancias del mercado. La duración máxima permitida sería de 6 meses en un periodo de 12 o de 12 en un periodo de 18 si el convenio lo ampliase.

Contrato 2: Tendría que ser un contrato por obra y servicio, porque, aunque lo ideal sería por interinidad, al tener que sustituir a trabajadores, legalmente no se puede al sustituir a trabajadores de vacaciones, y el eventual, no se aplica al no ser por un aumento temporal de la carga de trabajo. La duración máxima es de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio.

Contrato 3: En este caso si sería interinidad, porque se esta sustituyendo a trabajadoras que se han ausentado debido a una baja por maternidad. La duración máxima es hasta que se reincorporé el otro trabajador.

***EJERCICIO 3:*** Una trabajadora de 29 años finalizó sus estudios universitarios hace 4 años y le ofrecieron un puesto de trabajo en una empresa para que ponga en práctica lo que aprendió durante su etapa de formación. El salario que le corresponde a un trabajador de su categoría es de 1200€.

Determina el tipo de contrato que le pueden realizar a esta trabajadora, su duración máxima y mínima, el período de prueba que le corresponde, así como el salario que va a recibir durante la vigencia do contrato (salario concreto).

Será un contrato en prácticas, durará un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años, el periodo de prueba al ser estudios superiores será de 2 meses, le corresponde como mínimo un 60% (720€) del salario de un trabajador de la misma categoría el 1er año y un 75% (900€) mínimo en el segundo año.

***EJERCICIO 4:*** En un taller mecánico necesitan contratar un especialista en informática para elaborar su página web y su base de datos. La duración del contrato no la saben exactamente, y el salario será de 30€/día.

1. ¿Cuál es el contrato que consideras más idóneo?

El de obra y servicio

1. ¿Cuál sería su duración máxima?

Como máximo 3 años.

1. Si el contrato dura 2 meses, ¿tendría derecho a indemnización? (Si así fuese, indica cual).

Si, tendría derecho a 1 día por mes trabajado trabajó 2 meses así que tendrá 60€ de indemnización.

1. ¿Podría durar el contrato 25 meses? (Si así fuera, indica si tiene derecho a indemnización y cual sería)

Si, porque 25 meses es menos de 3 años. Tiene derecho a indemnización 1 día por mes trabajado, sería 25 x 30= 750€

***EXERCICIO 5:*** Establece el tipo de contrato que consideras más idóneo justificando tu respuesta. Un empresario decide poner en marcha un hotel, para el que necesita cubrir los siguientes puestos de trabajo:

1. Personal para el mantenimiento de las habitaciones y del hotel. Necesita personas de confianza que puedan prestar sus servicios por un largo periodo de tiempo.

Un contrato indefinido ordinario, así, si el empresario durante el periodo de prueba ve que el trabajador es de confianza, podrá contar con el de forma indefinida, además de que puede ser a tiempo completo o parcial.

1. Ayudante de cocina, desea que empiece desde la base, e pretende formarlo en el hotel.

Contrato para la formación y el aprendizaje, porque este tipo de contrato permite que el trabajador dedique un porcentaje del tiempo a trabajar y otro a formarse.

1. Dos socorristas para la temporada de verano.

Contrato eventual por circunstancias de la producción, porque solo los necesita una vez al año y cumple con el máximo tiempo permitido (6 meses en un periodo de 12)

1. Un recién titulado para encargarse de las relaciones públicas.

Contrato en prácticas, porque es un recién licenciado, y tendría que pagarle menos además de que el trabajador gana experiencia.

1. Tres camareros para la zona de playa, ya que aumentarán los clientes.

Contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas

1. Dentro de 5 meses una trabajadora va a dar a luz a su primer hijo y necesita a alguien que la sustituya.

Contrato de interinidad, porque efectúa una sustitución, y solo durará mientras la titular del puesto esté de baja.

1. Un peluquero para ayudar en la peluquería del hotel los viernes y sábados.

Contrato parcial, porque no tiene que hacer la misma jornada que los demás peluqueros, pero si va unos días fijos.

1. Una modelo para el desfile de inauguración de la tienda de ropa del hotel.

Contrato por obra y servicio, porque es una tarea diferente a las que desarrollan los demás trabajadores y se conoce la duración de la misma.

1. Un trabajador para substituir al recepcionista que accede a la jubilación parcial.

Contrato de relevo, porque el trabajador que accede a la jubilación parcial, por lo que pasa a no hacer la jornada completa, para eso se contrata a uno nuevo que cubrirá las horas restantes.

***EXERCICIO 6:*** Una persona finalizo hace 3 meses su ciclo formativo de grado superior de Vitivinicultura. Hace una semana le propusieron trabajar en un restaurante de lujo como camarero, profesión para a que non está formada.

1. Cual crees que es el tipo de contrato más adecuado en este caso.

Contrato para la formación y el aprendizaje

1. Que requisitos debe cumplir el trabajador.

Edad entre 16 y 25 años, no poseer titulación relacionado con el puesto de trabajo, no puede haber trabajado antes.

1. Tempo mínimo que debe dedicar a la formación.

El primer año como máximo el 75 % del tiempo se dedica a trabajo efectivo y como mínimo el 25% a formación, y el segundo y tercer año el 85% a trabajo y el 15% a formación como mínimo.

1. Duración dese contrato.

Mínimo de 1 año y máximo de 3.

1. ¿Podrías establecer cuál sería su salario?

Se fijará en el convenio y no puede ser inferior 75% u 85% del Salario Mínimo Interprofesional, en función del trabajo efectivo.

***EJERCICIO 7:*** Una fábrica de productos de Navidad contrata a 3 trabajadores en el mes de agosto por 3 meses, para hacer fronte a los pedidos que van recibir. Pasada dicha duración prescinden de dos de ellos y, al otro, le ofrecen ampliar su contrato más tiempo.

1. ¿Cuál es la modalidad de contratación que crees más idónea?

Contrato Eventual por circunstancias de la producción, porque solo los necesitan por un aumento del trabajo en un tiempo limitado

1. ¿Cuántas prorrogas pueden hacerle y de cuánto tiempo serían en este caso?

Solo una, hasta llegar a la duración máxima que es de 6 meses en un periodo de 12 o si lo amplia el convenio de 12 meses en un periodo de 18 por lo que sería de 3 meses o 9 si lo amplia el convenio.

***EJERCICIO 8:*** Completa las siguientes tablas:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tipo Contrato | Requisitos | Duración Mínima y Máxima | Retribución |
| Contrato en practicas | * Tener un titulo de FP o Universidad, o certificado de profesionalidad. * Realizar el contrato en los 5 años siguientes de terminar los estudios | Mínimo: 6 meses.  Máximo: 2 años. | La pactada en convenio o contrato, sin que pueda ser inferior el primer año al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 75%  Los convenios pueden mejorar estos porcentajes. |
| Contrato para la formación y el aprendizaje | * Edad entre 16 y 25 años. (No habrá límite de edad cuando sean discapacitados) * No debe poseer una titulación de FP o universitaria, ni certificado de profesionalidad para ese puesto de trabajo, que le permita firmar un contrato en prácticas por disponer de título profesional. * No puede haber trabajado antes en ese puesto en la misma empresa por más de 12 meses. | Mínimo: 1 año  Máximo: 3 años | Se fijará en el convenio y no puede ser inferior 75% u 85% del Salario Mínimo Interprofesional, en función del trabajo efectivo. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tipo de contrato | Objeto | Duración | Indemnización (si/no) |
| Contrato de obra y servicio | * Realizar una obra o servicio concreto cuya duración es en principio incierta, pero limitada en el tiempo * Se utiliza para realizar obras y servicios con autonomía dentro de la actividad normal de la empresa, y que pueden diferenciarse claramente de otras actividades para determinar cuándo comenzó y finalizó. | * Depende de cuándo finalice la obra o servicio, pero cabe señalar una duración concreta si se conoce. Suele indicarse "hasta fin de obra”. * Se establece un máximo de 3 años, el cual es ampliable a 12 meses más por convenio. * Al ser la duración en principio incierta, si la duración es superior a un año el empresario deberá preavisar 15 días antes de su finalización. Si finaliza la duración máxima y sigue trabajando adquiere la condición de fijo. | Si |
| Contrato eventual | * Hacer frente al incremento de trabajo de la empresa por alguno de los siguientes motivos: por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado. | * No puede ser superior a 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo que el convenio lo amplíe a 12 meses en un periodo de 18 meses * Se podrá realizar una sola prórroga del contrato eventual, la cual llegará hasta la finalización de la duración máxima | Si |
| Contrato de interinidad | * Sustituir a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo por situaciones de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, reducción de jornada, etc., así como mientras se produzca el proceso de selección de una vacante * Las sentencias judiciales no permiten que se utilice para sustituir vacaciones, en este caso hay que utilizar el contrato de obra y servicio. | * Por sustitución: hasta que se reincorpore el otro trabajador, y siempre mientras que éste tenga reservado su puesto. En caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore, el interino no tiene derecho a consolidar su puesto * Por selección de vacante: mientras se realice el proceso de selección con un máximo de 3 meses, salvo en administraciones públicas | No |