

TAREA UD. 6 EL CONTRATO DE TRABAJO

CUESTIONES:

1. Concepto de contrato de trabajo. (0.4 puntos)

El contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empresario por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.

2. ¿En qué pueden trabajar excepcionalmente los menores de 16 años? (0.3 puntos)

Los menores de 16 años, no pueden celebrar contrato de trabajo excepto para espectáculos públicos y siempre que cuenten con autorización de los padres o tutores, así como, de la Administración Pública Laboral y siempre que no perjudique su salud o formación profesional.

3. Diferencia entre contratos indefinidos y contratos temporales. (0.4 puntos)

Los contratos indefinidos son aquellos que establecen una fecha de inicio de la relación laboral, pero no fijan una fecha determinada de finalización. Mientras que los temporales son aquellos que establecen fecha de inicio y fecha final, pueden ser por circunstancias de la producción o por sustitución de personal.

4. ¿Cuál es la finalidad del contrato de formación en alternancia? (0.4)

Su finalidad es la de compatibilizar una actividad laboral retribuida con procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo formativos del Sistema.

5. ¿Cuál es la finalidad del contrato para la obtención de la práctica profesional? (0.6)

Su finalidad es obtener la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

a. ¿Qué dos requisitos han de reunir los trabajadores para que pueda celebrarse con ellos un contrato en prácticas?

Son tres los requisitos que han de cumplir los trabajadores:

- * Poseer un título universitario, de grado medio o superior, de especialista o máster, certificado del sistema de formación profesional o un título de enseñanzas artísticas o deportivas.

- * Debe realizarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierne con una persona con discapacidad, desde la finalización de los correspondientes estudios.

- * No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior.

6. ¿Cuándo puede llevarse a cabo un contrato por circunstancias de la producción? (0.4)

Se consideran circunstancias de la producción o causas de este contrato:

- * El incremento ocasional, imprevisible de la actividad de la empresa.
- * Las oscilaciones en las necesidades de personal que generan un desajuste temporal de la plantilla (incluye a aquellas que derivan de vacaciones anuales).
- * El incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada.

7. ¿Qué es un contrato a tiempo parcial? (0.6)

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

a. ¿Pueden realizar horas extraordinarias los contratados a tiempo parcial?

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores el cual dice lo siguiente:

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

b. ¿Qué son las horas complementarias? ¿Cuáles son sus características?

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas, siempre y cuando el convenio no establezca otras pautas:

- * Son pactadas por escrito entre empresario y trabajador siempre y cuando la jornada de trabajo no sea inferior a 10 horas semanales en computo anual.
- * No pueden excederse del 30% de las horas ordinarias de trabajo.
- * Se debe notificar su realización como mínimo con un preaviso de 3 días por parte de la empresa.
- * Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias.

8. ¿Cuándo se formalizará un contrato fijo discontinuo? (0.4)

Se formalizará un contrato fijo discontinuo en los siguientes casos:

- * Cuando los trabajos sean de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.
- * Cuando supongan una prestación intermitente y tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- * Cuando la prestación de servicios sea a través de contratas, para trabajos previsibles y que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa contratista.
- * Cuando sea para la cobertura con trabajadores de ETT de trabajos temporales de las empresas usuarias.

9. ¿En qué consiste la actividad de una Empresa de Trabajo Temporal (E.T.T.)? (0.4)

Una empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa a personas trabajadoras para su colocación.

a. ¿Qué retribución tiene derecho a percibir, como mínimo, el trabajador contratado por una E.T.T.?

La retribución que le corresponde a la persona trabajadora cedida es la misma retribución que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.

PARA PRACTICAR (0.4 puntos cada pregunta)

1. Pedro Valero, de 23 años, terminó sus estudios de formación profesional de Técnico en Equipos e Instalaciones Electrotécnicas hace dos años. Pretenden hacerle un contrato de 6 meses como instalador eléctrico pagándole lo mínimo posible, pues, al carecer de experiencia, debe practicar sus conocimientos y adaptarse al puesto.

Identifica el tipo de contrato idóneo para este caso.

Contrato para la obtención de la práctica profesional, por no haber pasado 3 años desde que ha terminado los estudios, no tener experiencia en el sector y la duración del contrato de 6 meses, y no superior a 1 año.

2. María Pérez, de 19 años, ha firmado un contrato de 1 año para ser formada como auxiliar de oficina. Pasa el 35% de la jornada en un centro de formación teórica y el resto en la empresa (la jornada habitual de la empresa es de 40 horas semanales). Pretenden abonarle el mínimo posible.

Identifica el tipo de contrato idóneo para este caso.

Contrato de formación en alternancia, por carecer de la cualificación profesional, tener menos de 30 años y el tiempo de trabajo efectivo cumple con el máximo de 65%.

3. Virginia ha terminado hace 2 años la carrera de Pedagogía, obteniendo la correspondiente titulación. En este tiempo ha estado contratada en prácticas por una empresa durante un período de 6 meses. Actualmente se encuentra desempleada y existe otra empresa interesada en contratarla en prácticas.

Razona si esto es posible.

Si, siempre y cuando la suma de los contratos en practicas no superen el tiempo máximo para este tipo de contratos.

4. Una empresa de publicidad quiere contratar un informático por el tiempo que tarde en instalar un nuevo software en sus equipos.

¿Qué contrato le hará?

Para cubrir esa necesidad se puede hacer un contrato de puesta a disposición con una ETT o contratar los servicios de otras compañías que realicen aquellos trabajos que no ejecuta el personal de la propia empresa.

5. Robert tiene un contrato como monitor en una estación de esquí. La empresa le reclama al comienzo de la temporada, pero las fechas de inicio y finalización de los servicios son inciertas porque dependen de la climatología. Al terminar el período, el trabajador cesa su actividad y vuelve a ser llamado al inicio de la siguiente temporada.

¿Ante qué tipo de contrato nos encontramos?

En este caso se recurriría al contrato fijo-discontinuo que es el utilizado para la ejecución de trabajos fijos, pero discontinuos en el tiempo. En este caso sería un trabajo de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.

6. ¿Qué modalidad contractual es la adecuada? Carla va a comenzar a trabajar en una heladería el próximo día 1 de junio. Su jefe le dice que tiene que empezar 15 días antes a modo de periodo de prueba y que, si le gusta cómo trabaja, entonces le formalizarán el contrato. Su jefe le dice que durante estos 15 días cobrará menos por estar a prueba.

¿Es correcta la actuación de la empresa?

Por el tipo de trabajo y el mes de contratación es posible que el contrato al que se debe relacionar sea el de fijo-discontinuo ya que se trata de una heladería que se acoja a actividades productivas de temporada.

La actuación de la empresa no, el periodo de prueba comienza el mismo día que comienza el trabajo y su retribución es la misma que el resto del periodo. La única diferencia es que mientras se está dentro del periodo de prueba se puede dar por finalizado el contrato por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso.

Como no sabemos los estudios de Carla, el convenio colectivo, el tamaño de la empresa ni el tipo de contrato no podemos determinar la duración de periodo de prueba, que pueden ir desde 2 a 6 meses, pero en ninguno de los casos puede ser de 15 días.

7. La empresa EL CONSORCIO, S.A., cuya jornada semanal es de 40 horas, quiere formalizar un contrato a tiempo parcial con una jornada de 36 horas semanales.

¿Es ello posible?, ¿podría realizar horas extraordinarias?

Si, pero no sería posible realizar horas extraordinarias.

8. A Pepa le han propuesto teletrabajar en su casa e ir a la oficina un día a la semana.

¿Ante qué contrato nos encontramos?

El teletrabajo no implica ningún tipo de contrato en concreto. Sino que es aquel trabajo que no exige una presencia en el lugar de trabajo y para el que se utiliza como herramienta principal de trabajo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

9. Una empresa quiere contratar a un operario para que trabaje los lunes y los viernes de cada semana, pues son los días de mayor actividad en la empresa.

¿Qué contrato debe formalizarle?

Se podría hacer un contrato fijo-discontinuo ya que es el que se celebra para la ejecución de trabajos fijos, pero discontinuos en el tiempo y es un trabajo que supone una prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

TEST (0.25 puntos cada pregunta)

1. Los menores de edad:

- a. Pueden trabajar desde los 16 años con el consentimiento de sus padres o tutores.
- b. Pueden trabajar desde los 17 años sin necesidad de consentimiento.
- c. No pueden trabajar en ningún sector salvo en hostelería.

2. El empresario puede ser una persona...

- a. Jurídica.
- b. Física
- c. Tanto física como jurídica.

3. Durante el periodo de prueba de un contrato las empresas:

- a. Podrán extinguir los contratos de los empleados preavisándolos con quince días.
- b. Podrán extinguir los contratos, puesto que el trabajador aún no está definitivamente incorporado en la empresa.
- c. No podrán extinguir los contratos sin alegar una razón que justifique la medida.

4. El período de prueba de un contrato para la práctica profesional realizado a un técnico superior no puede...

- a. Exceder de 15 días.
- b. Exceder de 1 mes.
- c. Exceder de 2 meses.

5. El contrato de trabajo para la formación en alternancia se cotiza para que la persona trabajadora tenga cubiertas...

- a. Todas las prestaciones de la Seguridad Social.
- b. Solamente la prestación sanitaria.
- c. Solamente la incapacidad temporal.

6. La duración máxima de un contrato eventual por circunstancias de la producción en caso de una actividad ocasional e imprevisible será:

- a. Un año.
- b. No tiene duración máxima.
- c. **Seis meses.**

7. El contrato por sustitución, cuando se realice para cubrir temporalmente un puesto mientras se lleva a cabo el proceso de selección, tiene una duración máxima de:

- a. Un mes.
- b. Dos meses.
- c. **Tres meses.**

8. La duración máxima de un contrato en prácticas es de:

- a. Seis meses.
- b. Un año.
- c. **Dos años.**

9. Con relación a los trabajadores contratados por una ETT, indica que afirmación es correcta:

- a. La retribución la abona la ETT.
- b. La vigilancia de la salud la realiza la ETT.
- c. **Todas las opciones son verdaderas.**

10. Al finalizar el contrato, el trabajador de una ETT tendrá derecho a recibir una indemnización de:

- a. **12 días por año de servicio o la parte proporcional si tiene una duración inferior.**
- b. 15 días por año de servicio o la parte proporcional si tiene una duración inferior.
- c. 30 días por año de servicio o la parte proporcional.

PARTICIPACIÓN EN EL FORO

[mostra el missatge original](#)



Re: Contracte a temps parcial/Contrato a tiempo parcial

per JOSE MANUEL MORENO BOLIVAR - divendres, 16 desembre 2022, 21:47

Buenas tardes,

Después de ver el video se sobreentiende que la mayoría de los contratos de este tipo mas que ser elegidos por ambas partes, son elegidos unilateralmente por parte del empresario ya que por la necesidad del trabajador está obligado a cogerlo.

Es posible que debido a que las mujeres tienen mas dificultades a la hora de ser contratadas o ser elegidas para una vacante, la necesidad hace que hayan mas mujeres acaben aceptando ese tipo de contratos.

Nuestro país dispone mas trabajo en el sector servicios que en otros sectores por lo que muchos de esos contratos son de jornada reducida, para mas inri muchos de esos trabajadores terminan trabajando mas horas de las permitidas para el empresario bajo presiones o cobrandolas en negro. Esto se podría revertir si se invirtiese mas en industria.

Un saludo

Mitjana de qualificacions: -

[Enllaç permanent](#)

[Mostra el missatge original](#)

[Edita](#)

[Suprimeix](#)

[Respon](#)