

# FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

## ***EJERCICIOS UT.6.***

**Estudiante :** Sixtus Nosike 

Debéis hacer los ejercicios (cuadros amarillos) nº: 3 - 4 - 10 - 11 - 13 - 17 - 20.

### **EJERCICIO 3.**

a) En ausencia de un contrato escrito, se presume que el contrato de trabajo es indefinido, a no ser que se acredite lo contrario. Por tanto, se presume que el contrato de Inés es un contrato indefinido.

b) Si un inspector de Trabajo llega al taller, se presume que el contrato de José es un contrato temporal por la promesa realizada por la empresa de hacerle un contrato temporal de 2 meses después del periodo de prueba. Sin embargo, si hace ya un año desde esa promesa, se puede considerar que no se cumplió y que el contrato de José ha evolucionado a un contrato indefinido.

c) El inspector de Trabajo consideraría el contrato de Rosa como un contrato temporal repetido, ya que se han suscrito varios contratos temporales seguidos en los últimos 10 años. Sin embargo, según la jurisprudencia, si un trabajador ha mantenido la misma relación laboral con la misma empresa durante un período prolongado de tiempo, puede considerarse que existe un contrato indefinido, aunque formalmente se hayan suscrito varios contratos temporales. Por tanto, el inspector podría investigar la situación laboral de Rosa para determinar si existe un contrato indefinido o solo una serie de contratos temporales.

### **EJERCICIO 4.**

a) La actuación de la empresa respecto a cuándo establece el periodo de prueba es incorrecta, ya que un contrato de trabajo debe estar formalizado antes de que el trabajador comience a prestar sus servicios.

b) Durante el periodo de prueba, el trabajador debe recibir el mismo salario que el resto de trabajadores que desempeñan el mismo puesto, y no se puede establecer una retribución inferior. Sin embargo, es posible que la empresa haya establecido un acuerdo específico con Ángel sobre la retribución durante el periodo de prueba, pero debe estar reflejado en el contrato.

c) En el periodo de prueba, la empresa puede despedir al trabajador sin necesidad de preaviso ni indemnización, siempre que se respeten los derechos fundamentales del trabajador. Sin embargo, es necesario que la empresa alegue motivos objetivos y razonados para el despido, y que se respeten las garantías procesales y los derechos fundamentales del trabajador.

## **EJERCICIO 10.**

a) Eduardo puede cumplir los requisitos del contrato en prácticas si se encuentra en una situación de desempleo y está interesado en adquirir experiencia laboral en el ámbito en el que ha realizado sus estudios. Además, es importante que el contrato en prácticas cumpla con las condiciones establecidas por la normativa.

Como se presupone que finalizó el ciclo cumple el requisito de disponer de un título universitario .

b) El periodo de prueba de un contrato en prácticas puede durar hasta 6 meses.

c) Si Eduardo estuviera de baja por un periodo de 2 meses, es posible que la duración de su contrato en prácticas se vea afectada. En estos casos, la empresa puede decidir prorrogar el contrato o rescindirlo, dependiendo de las circunstancias concretas. Sin embargo, es importante respetar los derechos y garantías procesales del trabajador, así como las disposiciones de la legislación laboral.

## **EJERCICIO 11.**

a) En este caso, se puede realizar un contrato de obra o servicio con el trabajador especialista en informática. Este tipo de contrato se utiliza cuando el trabajador presta un servicio específico y determinado para la empresa, con una duración determinada o indeterminada.

- b) En el contrato, se debe indicar la naturaleza de la prestación de servicios que se realizará y la remuneración acordada (en este caso, 30€/día). En cuanto a la duración, se puede incluir una fecha estimada de finalización o bien que se determinará posteriormente, ya que en este caso es imposible conocer la fecha exacta de finalización.
- c) Si al final el contrato durará 4 meses, la indemnización al finalizar el contrato sería de 4 meses x 30€/día x el número de días trabajados en cada mes. Por lo tanto, la indemnización final dependerá del número de días trabajados durante los 4 meses.

### **EJERCICIO 13.**

- a) Los camareros tendrán un contrato temporal o eventual, por “circunstancias de la producción”. Esto se debe a que el contrato se ha realizado para cubrir una necesidad temporal y específica del mercado veraniego, y se espera que concluya al finalizar el periodo veraniego.
- b) Un contrato de esta naturaleza solo dispone de una prórroga, la cual llegará hasta la finalización de la duración máxima.
- c) La duración de la prórroga no es necesariamente correcta. Es necesario verificar si el convenio colectivo aplicable a la actividad del restaurante establece un límite máximo de duración de los contratos temporales, y si la prórroga de 12 meses se encuentra dentro de ese límite. En caso contrario, la prórroga podría considerarse ilegal y el trabajador podría reclamar como si tuviera un contrato indefinido.

### **EJERCICIO 17.**


- a) Sí, cumple la jornada mínima para poder realizar horas complementarias pactadas. Con 20 horas semanales, Neus cumple este requisito ya que no son inferiores a los 10 horas semanales.
- b) La antelación mínima para avisarle sería de 3 días hábiles.
- c) Las horas complementarias pactadas no pueden superar el 25% de la jornada ordinaria, lo que en este caso significa un máximo de 5 horas complementarias a la semana.

### **EJERCICIO 20.**

- a) Es posible que Vicent no tenga un contrato de trabajo formal, ya que no se menciona que se haya acordado ningún tipo de acuerdo escrito o verbal con

su amigo en cuanto a las condiciones de trabajo, horario, salario, etc. Es probable que Vicent trabaje en una situación de economía sumergida. Aunque también se puede interpretar que este dispone de un contrato del tipo fijo-discontinuo en fechas no ciertas. Ya que alterna periodos de trabajo y de no trabajo.

- b) Merche en cambio, tiene un contrato temporal, ya que se especifica que le hacen un contrato cada año por la campaña de verano, lo que indica que su trabajo está limitado a un período de tiempo específico y concreto. Según la información recabada esta también podría tratarse de un contrato a tiempo parcial común.
- c) No se menciona que Merche tenga otro contrato aparte del que recibe anualmente por la campaña de verano. Sin más información, no puedo afirmar con certeza si Merche tiene otro tipo de contrato.

**“Antes de firmar cualquier contrato laboral observe la letra pequeña”** 

solo use la lupa cuando sea necesario