**Cuestiones tema 2**

**1.**Pablo Rodríguez finalizó sus estudios de la ESO en junio de 2019. Una empresa quiere contratarle en noviembre de 2019 para formarle como ayudante de oficina dedicando a la formación teórica del trabajador el 40% de la jornada y el 60% a trabajo efectivo.

a) Indica la duración mínima y máxima de este contrato.

Puede durar entre 1 y 3 años.

b) Si el SMI para las 2019 es de 900,00€ al mes, indica cual será la cantidad mínima que debe cobrar Pablo.

Al cobrar en base al tiempo efectivo de trabajo, con 60% de horas laborables debería cobrar 540€ al mes durante el primer año.

c) Si el contrato se celebrase con una duración inicial de un año, ¿podría ser prorrogado? ¿Cuántas veces y con qué duración?

Puede prorrogarse hasta dos veces hasta 6 meses sin que esto exceda la duración máxima de 3 años.

**2.** Rosana García finalizó sus estudios de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma en junio de 2019 y es contratada en prácticas como programadora por GETRONICS en julio de 2019.

a) Indica la duración mínima y máxima de este contrato.

Entre 6 meses y 2 años.

b) Si el SMI para 2019 es de 900.00€/mes y el salario de los programadores según convenio es de 1257,00€/mes indica cual será la cantidad mínima que debe cobrar Ana durante 2019.

Si se ajusta el mínimo del 60% durante el primer año, por jornada completa debería cobrar 754€/mes.

c) Si se realiza con una duración inferior a la máxima, ¿Cuántas prórrogas podrían pactarse? ¿Cuál sería su duración?

Podrían pactarse lar prorrogas que fueran hasta alcanzar el máximo de 2 años.

d) Indica el periodo de prueba que podrían pactar.

Al no exigirse por contrato, y dada la certificación superior, no podrían pactar un período de prueba mayor a 2 meses.

**3.** Un trabajador lleva una serie de contratos seguidos en un periodo de 30 meses con una empresa de alimentación: el primer contrato fue por obra con una duración de 12 meses, el segundo eventual de 6 meses de duración y el tercero de obra por 10 meses ¿Puede reclamar su condición de fijo? ¿Por qué?

Si, dado que ha estado más de 24 meses trabajando para la misma empresa, mediante más de 2 contratos temporales.

**4.** Alicia va a trabajar a tiempo parcial como profesora en una academia de inglés. Su jornada será de 4 horas al día de lunes a viernes (20 horas a la semana). En el contrato pactó realizar horas complementarias ¿Cuántas horas complementarias podría realizar a la semana, si su convenio colectivo no indica nada al respecto?

Como máximo podrá realizar un 30% de las horas ordinarias, es decir 6 horas complementarias a la semana.

**5.** Alberto ha empezado a trabajar en un taller mecánico. Cuando lleva 4 días trabajando su jefe le indica verbalmente que estará en periodo de prueba durante 1 mes en el que cobrará el 90% del sueldo por estar en periodo de prueba ¿Es legal el periodo de prueba pactado? ¿Podría Alberto ganar menos por estar en periodo de prueba? ¿Debería preavisarle la empresa si quiere extinguir su contrato en periodo de prueba?

Ese pacto no es legal dado que no se ha realizado en el momento de la firma de contrato.

El sueldo se mantiene a pesar del periodo de prueba.

Al estar en periodo de prueba y no existir clausulas sobre preaviso, no tiene la obligación de preavisar a su empresa.

**Página 35**

**7.** Elena terminó un ciclo formativo el año pasado. Después de enviar varios currículos, es contratada por NOVACIÓN, mediante un contrato de interinidad, para ser cedida a otra empresa, LABORATORIOS SIMANTEC, SA, donde trabaja Miguel con un contrato indefinido.

a) Identifica en un esquema a la ETT, al trabajador y a la empresa usuaria.

ETT = Novación, Empresa Usuaria = Laboratorios Simanetc.Sa, Trabajador = Elena.

b) ¿Es obligatorio formalizar un contrato a través de una ETT por escrito?

Si.

c) ¿Qué convenio se aplica a Elena?

El de la empresa usuaria.

d) ¿Quién puede sancionar a Elena si comete una infracción? ¿Y a Miguel?

A Elena la sancionará la ETT, mientras que Miguel respondería ante la empresa.

e) ¿Quién debe informar y formar a Elena en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Y proporcionarle los equipos de protección individual?

La empresa usuaria en los dos casos

f) Si Elena y Miguel realizan el mismo trabajo y tienen la misma categoría profesional, ¿podría Elena cobrar un salario inferior al de Miguel?

No, ambos deben tener las mismas condiciones laborales, incluida la remuneración.

**Página 36**

**4.** Anabel ha firmado un contrato en prácticas de dos años de duración, que inició el 1 de julio de 2012. En diciembre de ese mismo año, se fue de viaje a Tanzania, donde contrajo la malaria, lo que motivó que estuviera de baja por incapacidad temporal durante dos meses. ¿Cuándo finalizará su contrato?

Anabel se da de baja a los 5 meses de contrato, durante la baja se pausa la duración de este, por lo que al reincorporarse en febrero le seguirían quedando 15 meses de contrato, finalizando en julio de 2014

**5.** Evaristo accede a la jubilación parcial anticipada. Su empresa necesita contratar a otro trabajador porque Evaristo, al reducir su jornada, no puede llevar a cabo toda la tarea que realizaba antes. ¿Qué modalidad contractual se firmará con el nuevo trabajador? ¿Qué duración puede tener? ¿Qué tipo de jornada puede tener? ¿Qué forma tendrá el contrato?

Se firmará un contrato de relevo por escrito con la duración que se acuerde, pudiendo ser la jornada como mínimo la compensación de horas que Evaristo ya no trabaja y como máximo la jornada completa

**6.** En verano, las ventas aumentan considerablemente en una heladería. ¿Qué modalidad contractual sería la más adecuada para contratar a personal de apoyo durante el período estival? ¿Cuál es su duración máxima? ¿Se realizará por escrito o basta con la vía verbal?

El contrato que más se adecúa es el de Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción, que tiene un periodo máximo de 6 meses, la forma dependerá de si dura menos de 4 semanas y si es a tiempo completo.

**8.** Un empresario decide contratar a un joven de 20 años que no tiene ningún tipo de estudios, por lo que le interesaría recibir formación a la vez que aprende la práctica del oficio que va a desarrollar en la empresa. ¿Qué tipo de contrato debe realizarle? ¿Será verbal o escrito?

El contrato será para la Formación y el Aprendizaje por escrito.

**10.** ¿Pueden los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias?

No pueden salvo causas de fuerza mayor.

**12.** Marisa Fernández fue contratada mediante un contrato de interinidad en enero del presente año, en sustitución de Elena Merino, que solicitó una baja por maternidad. Sin embargo, no ha ocupado el puesto concreto de Elena, sino que las tareas de Elena han pasado a su antigua compañera y Marisa ocupa el puesto de la trabajadora que sustituye a Elena. ¿Es correcta la manera de obrar del empresario?

Si, siempre que en el contrato se explicite que Marisa está sustituyendo a otra persona que desempeña el trabajo de Elena.

**14.** Un trabajador sufre un accidente de trabajo y, como consecuencia de ello, estará de baja, al menos, tres meses. El empresario decide contratar un suplente durante el periodo de baja de su trabajador. ¿Qué tipo de contrato de trabajo formalizará con el sustituto?

Un contrato de interinidad.

**Página 39**

**1.** Ignacio, de 19 años de edad, obtuvo hace dos años un título de Grado Medio. Una empresa le contrata por primera vez, mediante un contrato para la formación y el aprendizaje:

a) No se puede contratar a una persona con un título de un

Ciclo Formativo de Grado Medio mediante este tipo de

contrato.

b) No es posible, porque Ignacio obtuvo el título hace 2 años.

c) Ignacio excede de la edad permitida.

**d) Ninguna es correcta.**

**2.** Señala la respuesta correcta:

a) Un trabajador con un contrato en prácticas a tiempo parcial

puede realizar horas complementarias.

b) La duración máxima del periodo de prueba es de 2 meses.

**c) Un trabajador puede pedir en cualquier momento que se**

**plasme su contrato por escrito.**

d) Ninguna es correcta.

**3.** El ayuntamiento de una localidad necesita cubrir un puesto de trabajo, por lo que convoca un concurso-oposición. Como el proceso de selección se demora, decide contratar a una persona para ocupar ese puesto mientras dure dicho proceso de selección. ¿Qué tipo de contrato firmarán con esta persona?

a) Eventual.

b) Indefinido.

**c) De interinidad.**

d) A tiempo parcial.

**4.** ¿Cuántos meses puede durar como máximo el contrato de la pregunta anterior?

a) Dos meses.

b) Tres meses.

c) Un año.

**d) No hay límite máximo.**

**5.** Respecto al contrato de obra o servicio:

a) Al finalizar el contrato, el trabajador recibe una indemnización.

b) El empresario debe avisar con una antelación de 15 días del

final de la obra o servicio si el contrato es superior a un año.

**c) Solo puede celebrarse por escrito.**

d) Todas son correctas.