1. **¿Para qué sirve copia básica?**

R:// Sirve para comprobar que el contrato sea correcto siempre que esté firmado por el delegado del personal.

1. **Si el convenio dice que el período de prueba son 2 meses ¿Puede tu contrato tener un período de prueba de 3 meses? Razónalo según la pirámide de jerarquía normativa.**

R:// No puede, debido a que el convenio está por encima de cualquier contrato.

1. **En el contrato tengo un preaviso de un mes. Mi período de prueba es de 2 meses. Si me quiero ir de la empresa cuando llevo 6 meses trabajados y aviso sólo con 2 días de antelación ¿Qué ocurre? ¿Y si llevase tres meses en la empresa? ¿Y si llevase 15 días?**

R:// Debes trabajar 28 días más para poder irte o de otra manera, los 28 días restantes de los restarán de tus nóminas actuales. Si llevaras más de tres meses y avisas con dos días de antelación sucede lo mismo. Pero si apenas llevas 15 días de trabajo, estás dentro del período de prueba, por lo cual no es necesario avisar.

1. **Me pagan un curso de monitor de tenis en la federación que vale 100€. Firmo un pacto de permanencia por 22 meses, pero me voy al tercer mes de firmar el pacto. Cobro al mes 900€ ¿Cómo será mi finiquito del último mes trabajado?**

1000€/mes x 22 meses

Como me voy tres meses antes del tiempo pactado, es decir 19 meses son los que he trabajado, luego: 1000x19/22 = 863,36€. El último mes cobra 900 € menos, luego 863,63 por lo que tiene que devolver 36,36 €

1. **¿Te pueden hacer un contrato para la formación si tienes bachillerato o la ESO?**

R:// Sí, debido a que tienes un título de menor rango que uno de Grado.

1. **Decir si es correcto el siguiente contrato para la formación. La fecha de inicio es el 01-01-2016 y la de finalización el 31-12-2018. El trabajador No tiene TODAVÍA el título de DAW. El salario según convenio de un trabajador de DAW en esa empresa es de 1000€/Mes y tiene un 50% de su tiempo dedicado a la formación en los tres años de contrato y le pagan 400€/mes y tiene 26 años.**

R:// El contrato es de 3 años, si el convenio lo permite está bien.

El salario está mal, estaría bien si el tiempo de trabajo efectivo es de 40%. Le deberían pagar 500€.

No es correcto debido a que el individuo es mayor de 26 años, empezando por esto, ya es inválido el contrato.

1. **¿Qué ocurre si se saca el título de DAW el segundo año?**

R:// Se cancelaría el contrato de formación inmediatamente. En caso de que el contrato sea válido.

1. **Decir si es correcto el siguiente contrato en prácticas. La fecha de inicio es el 1-1-2017 y la de finalización el 31-12-2019. El trabajador tiene el título de DAW que obtuvo en junio de 2000. El salario según convenio de un TRABAJADOR de DAW es de 1000€/mes, pero al tener un contrato en prácticas le pagan el primer año 600€ y el segundo 750€. Le ponen un período de prueba de 6 meses. El trabajador tiene 35 años.**

**R://** No puede ser por varias razones, en orden: El contrato dura 3 años, el de prácticas es máximo es de 2 años. Si se sacó el título en el 2000, lo máximo que pueden pasar de rango para hacer un contrato de prácticas de hasta 5 años. El porcentaje de sueldos está bien, pero es incorrecto debido a que está debajo del SMI actual. El período de prueba también está mal debido a que el máximo de tiempo de prueba de un FP Superior/Grado es máximo de 2 meses.   
En cuanto a la edad, no pasa nada.

1. **A un trabajador le contratan para la feria del ocio y tiempo libre con un contrato temporal, modalidad obra y servicio. La fecha de inicio es el 01-03-2019, y su salario diario es de 31€/día. La feria termina el día 5, peor le tienen recogiendo materiales hasta el día 8 que le entregan el finiquito. ¿Qué indemnización le tiene que pagar? ¿Cuánto le tiene que pagar de salario? ¿Cuánto le tiene que pagar de las vacaciones que le deben? ¿Cuánto le tiene que pagar de las pagas extras que le deben (al año tiene 2 pagas y cada una es igual a 30 días de trabajo)?**

**R:// Indemnización** (Salario diario x días trabajados x 12) /365 = 8,15€

**Vacaciones** días trabajados \* (30 días de vacaciones/360) \*salario diario = 20,67€

**Pagas extras** días trabajados (30 días\*salario diario) /180 = 41,33€

1. **¿Cuánto me pagarían si me despiden con despido disciplinario de forma improcedente en el siguiente caso:**
   1. **Tengo un contrato indefinido**
   2. **Mi salario diario es de 29,5€/día**
   3. **Mi antigüedad en la empresa es de 21 años, 3 meses y 16 días.**

29,5\*33\*(21+(3/12) +(16/360)) = 29,5 \* 33 \* (21 + 0,25 + 0,04) = 20730,14 €

Límite máximo 2 anualidades = 24 meses \* 29,5 \* 30 = 21.240€

1. **¿Cuánto me pagarían si me despiden con despido disciplinario de forma improcedente en el siguiente caso:**
   1. **Tengo un contrato indefinido,**
   2. **Mi salario diario es de 36€/día.**
   3. **Mi antigüedad en la empresa es de 28 años, 3 meses y 16 días.**

36 \* 33 \* (28 + (3/12) + (16/360)) = 36 \* 33 \* 28,29 = 33.608,52

24 \* 36 \* 30 = 25.920. **Cobraría este, mas no el debido.**

**Cuántos años debo llevar en la empresa para que me den el tope máximo**

1. **En el caso anterior ¿Cuánto le pagarían si el despido fuera procedente?**

No cobraría debido al tipo de despido.

1. **Tengo un contrato indefinido que cobro al mes 1200€ y tengo al año 2 pagas extras de igual cuantía (salario diario = 1200\*14/360 = 46,66€). Tengo una cláusula de permanencia por dos años por haber hecho un curso pagado por empresa de 4000€. Tengo un preaviso en el contrato de 1 mes. Decido irme preavisando sólo con 20 días a los dos meses de haber terminado el curso el día 15 del mes de abril. ¿Cómo sería mi finiquito si he trabajado desde el 1 de enero de ese mismo año?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Finiquito** | **Cálculo** | **Resultado** |
| **Salario** | **1200/2** | **600** |
| **Preaviso** | **(30 días de permiso – 20) \*1200/30** | **-400** |
| **Cláusula de permanencia** | **Curso (4000€ /24) \*22** | **-3600** |
| **Pagas Extras** | **(1200/6) \*3,5** | **700** |
| **Vacaciones** | **C/mes 2,5 días; 2,5\*3,5\*40** | **350** |
| **Indemnización** |  |  |

1. **Si en el cao anterior llevase de antigüedad 6 años, 2 meses y 15 días y le despiden de forma improcedente ¿Cómo sería la indemnización?**

46,66 \* 33 \* (6 + (2/12) + (15/360)) = 46,66 \* 33 \* 8,2 =

1. **Te tendrían que hacer indefinido en el siguiente caso en el cual el trabajador ha tenido varios contratos en una empresa.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **2017** | **2017** | **2018** | **2019** | **2019** |
| **Contrato de obra de 1 de enero hasta el 31 de junio** | **Contrato de interinidad**  **Desde el 1 de Julio hasta el 30 de noviembre** | **Contrato de obra y servicio**  **Desde el primero de enero hasta el 31 de diciembre** | **Contrato eventual desde el 1 de enero hasta el 30 de junio** | **Contrato de obra desde el primero de Julio hasta el 31 de diciembre.** |
| **6 meses** |  | **12 meses** | **6 meses** | **Como ya se excede los 24 meses de haber trabajado allí, debería ser un contrato indefinido** |

|  |  |
| --- | --- |
| **2017 - 2018** | **2019** |
| **Contrato de obra de 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018** | **Contrato eventual desde el 1 de enero hasta el 30 de junio** |
| **24 meses** | **6 meses** |

1. **¿Puedes llevar en un contrato de obra 3 años y no te hagan indefinido?**

Sí.

1. **Un trabajador de una empresa cobra 1000€/mes, tiene derecho a dos pagas extras al año de igual cantidad y a 30 días de vacaciones.**

**¿Cuánto sería el trabajador diario de este trabajador incluyendo pagas extras y las vacaciones anuales?**

R:\\ Cobran lo mismo un trabajador de la empresa usuaria que el de la ETT.

**Mensual** (1000\*14) / 11 = 1250 €.

**Diario** ((1000 \* 14) / 11) /30= 38,89 €.

**Segunda Evaluación**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ETT** | **Contratas** |
| **¿Con qué convenio colectivo se pagan las nóminas del trabajador?** | Según el convenio colectivo de la empresa usuaria | Convenio colectivo de la empresa de la contrata |
| **Vacaciones** | Tiene vacaciones prorrateadas | Si |
| **Pagas Extras** | Tiene las pagas extras prorrateadas | Si |
| **¿Quién es su jefe?** | Prevalece el jefe de la empresa usuaria sobre el jefe de la ETT | El jefe de la contrata |
| **¿Pueden hacer trabajos peligrosos?** | No (salvo la construcción) | Si |
| **Indemnización cuando finaliza su contrato** | Si (12 \* salario diario \* días/[365]) | Dependiendo del contrato que tengas. |

1. **¿Cuál es la diferencia entre un contrato en prácticas y unas prácticas no laborales en empresas?**

R:\\ Que en las prácticas laborales no tienes seguridad laboral, no tienes indemnizaciones, ni vacaciones, su duración es entre seis y nueve meses y no tienes contrato y el “salario” es de 430,27 € (Una beca de apoyo).

En cambio, en el contrato en prácticas como es un contrato laboral, recibe todas estas bonificaciones y recibe el salario mínimo (como sueldo mínimo) y su duración son máximo 2 años.