

## ACTIVIDAD 2 FINAL: CONTRATOS DE TRABAJO:

### I. TIPOS DE CONTRATO

**1. Carlota ha sido contratada en enero de 2022 con varios contratos temporales por circunstancias de la producción. Entre unos y otros, ha estado algunos meses sin trabajar. Identifica si se trata de un fraude de ley.**

Sí. El límite de meses (18 meses en dos años) está superado y hay 3 contratos de por medio( el máximo son 2).

|                        |                     |                        |                          |                         |
|------------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Contrato de seis meses | Un mes sin trabajar | Contrato de seis meses | Cinco meses sin trabajar | Contrato de siete meses |
|------------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|

**2. Piensa en un ejemplo de un contrato temporal por circunstancias de la producción. ¿Podría convertirse en fijo-discontinuo?**

Si, por ejemplo, en un Media Markt, que contratasen a alguien de reponedor/cajero e hiciera falta hacerle el fijo discontinuo.

**3. Jaime ha firmado un contrato temporal por circunstancias de la producción de tres meses de duración en Semana Santa. ¿Podría firmar otro contrato temporal por circunstancias de la producción de tres meses en la misma empresa en el periodo de Navidades?**

Sí. Ya que el límite en 2 años son 2 contratos temporales y no supera los 18 meses de contrato que son el límite.

**4. Claudia ha finalizado sus estudios de técnico en Cocina y Gastronomía. Estuvo un año trabajando en un restaurante con un Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Ahora, otro restaurante quiere contratarla por dos años CON EL MISMO CONTRATO. ¿Sería posible este contrato? En tal caso, ¿con qué duración máxima?**

No, ya que ya ha terminado el periodo máximo de contrato de formación (1 año), y ahí ya habría terminado sus estudios y las formaciones necesarias para la obtención del título.

### II. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

**5. Completa los huecos con estas palabras:** el contrato, la indemnización o el finiquito.

Al comenzar un trabajo, se firma **el contrato**. Cuando finaliza la relación laboral, se firma **el finiquito**, que puede incluir **indemnización** .

Al finalizar **el contrato**, todos los trabajadores recibirán **finiquito**, pero no todos cobrarán **la indemnización** .

**6. Copia esta tabla en el cuaderno y señala en ella si las actuaciones corresponden a la ETT o a la empresa usuaria:**

|  | ETT | EU |
|--|-----|----|
| Abonar el salario de la persona trabajadora.                         | X   |    |
| Dar de alta al trabajador en la Seguridad Social y pagar las cuotas. | X   |    |
| Poder de dirección: dar órdenes, organizar el trabajo...             |     | X  |
| Entregar a los representantes una copia básica de cada contrato.     |     | X? |
| Poder disciplinario: sancionar al personal por faltas cometidas.     |     | X  |
| Despedir y abonar la indemnización, así como entregar el finiquito.  | X   |    |
| Ofrecer los medios de protección necesarios para evitar accidentes.  | X   |    |

### III. MODIFICACIÓN DE CONTRATO

**7. Carlos es técnico superior en Documentación y Administración Sanitarias, al igual que otras dos compañeras. Carmina, que se encarga de realizar las pruebas diagnósticas de radiología, está embarazada. Dado el riesgo que supone este trabajo para una gestante, la empresa va a cambiarla de puesto: Carmina**

**desempeñará las funciones de Carlos y él la sustituirá durante los ocho meses de embarazo restantes y hasta que finalice la baja de 16 semanas por nacimiento de hijo. Ambos son titulados superiores.**

**a) ¿Se trata de una movilidad horizontal, ascendente o descendente?**

Horizontal.

**b) ¿Es posible realizar esta movilidad?**

Sí, porque tienen la misma titulación y los cambian dentro del mismo grupo profesional

**c) ¿Se necesita el consentimiento de Carmina y de Carlos para hacer este cambio?**

No, sólo hace falta informarles.

**d) Carmina ganaba más que Carlos debido a un plus por peligrosidad. ¿También lo cobrará él?**

Sí.

**8. Sofía es informada un lunes de que a partir del lunes siguiente estará en Estambul durante 20 días por motivos laborales urgentes. ¿Pueden avisarle con tan poco tiempo de antelación? ¿Quién abonará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención? ¿Puede negarse Sofía?**

Sí ya que son más de 5 días de antelación. Los gastos se los debe abonar la empresa. Y puede negarse pero se le extingue el contrato y no tiene derecho ni a indemnización ni a paro.

#### **IV. SUSPENSIÓN DE CONTRATO**

**9. Javier sufre una depresión y se encuentra de baja. ¿Se trata de una suspensión de contrato? ¿Cuánto tiempo podría permanecer en esta situación? Durante ese periodo, ¿cobrará salario o alguna prestación de la Seguridad Social?**

Sí se suspende el contrato porque es una incapacidad temporal. La duración máxima es de 12 meses, tras eso se valora si se trata de una incapacidad permanente o si se concede el alta médica.

**10. Marta ha realizado una huelga durante todo el mes de marzo. ¿Se trata de una suspensión de contrato? La empresa no le ha abonado su salario. ¿Es correcta su actuación? ¿Crees que la trabajadora habrá recibido alguna ayuda de la Seguridad Social?**

Sí, si un empleado está de huelga se le suspende el contrato. Es correcta su actuación debido a que si un empleado está en huelga no cobra. No, al estar en huelga no le corresponden ayudas de la seguridad social.

#### **V. EXTINCIÓN DE CONTRATO**

**11. ¿Cuál es la diferencia entre una extinción de contrato y un despido?**

El despido es una sanción que toma el empresario hacia un trabajador debido a una falta grave, a una circunstancia ajena o por causa económica.

En cambio la extinción de contrato es que el tiempo acordado desde un principio en dicho contrato ha finalizado.