

**IES CLARA DEL REY**  
**CENTRO DE FORMACION**  
**PROFESIONAL**

**DESARROLLO DE APLICACIONES MULTIPLATAFORMA**

**DM1E – 2019/2020**



**Tema 2: Cuestiones. El Contrato de Trabajo**

**TRABAJO DE FORMACIÓN Y ORIENTACION LABORAL**  
**FOL**

**AUTOR**

Abel Vilcapoma Sandoval

**PROFESORA:**

Ana Silvia Rodríguez

Octubre, 2019

## ÍNDICE

INTERROGANTES PROFESORA .....	3
1.1 Pregunta 1 .....	3
1.2 Pregunta 2 .....	4
1.3 Pregunta 3 .....	5
1.4 Pregunta 4 .....	5
1.5 Pregunta 5 .....	5
INTERROGANTES DEL LIBRO DE TEXTO .....	7
1.1 Página 35. Pregunta 7 .....	7
1.2 Página 36. Pregunta 4 .....	8
1.3 Página 36. Pregunta 5 .....	8
1.4 Página 36. Pregunta 6 .....	9
1.5 Página 36. Pregunta 8 .....	10
1.6 Página 36. Pregunta 10 .....	10
1.7 Página 36. Pregunta 12 .....	10
1.8 Página 36. Pregunta 14 .....	11
1.9 Página 39. Pregunta 1 .....	11
1.10 Página 39. Pregunta 2. ....	12
1.11 Página 39. Pregunta 3. ....	12
1.12 Página 39. Pregunta 4. ....	12
1.13 Página 39. Pregunta 5. ....	13
Trabajos citados .....	14

## INTERROGANTES PROFESORA

Para las respuestas he consultado el libro de (Caldas Blanco, Castellanos Navarro, & Hidalgo Ortega, 2019).

### 1.1 Pregunta 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.
- b) Si el SMI para 2019 es de 900 €/mes, indica cual será la cantidad mínima que debe cobrar Pablo.
- c) Si el contrato se celebre con una duración inicial de un año, ¿podría ser prorrogado?, ¿Cuántas veces y con qué duración?

### Respuestas:

- a) Por ser un contrato para la formación y el aprendizaje, las duraciones para ese contrato: mínima es de 1 año y máxima de 3 años. Por convenio colectivo, sin embargo podrían establecerse distintos tipos de duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser por debajo a 6 meses, ni la máxima supere a los 3 años.
- b) Al ser el trabajo efectivo del 60% y el SMI para este año de 900 €/mes, la cantidad mínima que debe de cobrar, Pablo, es:  $(60\%) \times (900 \text{ €/mes}) = 540 \text{ €/mes}$ .
- c) Al pactarse el contrato con una duración inicial de un año, si puede ser prorrogado, pero no más de dos. Sin embargo, nunca y bajo ningún concepto este puede superar el periodo máximo de tres años. Además de que cada prorroga no puede durar menos de 6 meses.

## 1.2 Pregunta 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.
- 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.
- c) Si se realiza con una duración inferior a la máxima ¿cuántas prorrogas podría pactarse? ¿cuál sería su duración?
- d) Indica el periodo de pruebas que podrían pactar

### Respuestas:

- a) En el Contrato en prácticas, el tiempo mínimo es: 6 meses y máximo: 2 años. No obstante en esos límites, los correspondientes colectivos pueden especificar la duración de este tipo de contrato.
- b) Al ser Rosa una programadora, su salario será según el convenio, en este caso de 1257,00 €/mes. No puede ser inferior al  $60\%(1257 \text{ €/mes}) = 754,2 \text{ €/mes}$ , el primer año, y en este caso el estatuto de los trabajadores indica que debería ser el SMI, pero para el segundo año sería no inferior al  $75\%(1257\text{€/mes}) = 942,75 \text{ €/mes}$ , que es superior y favorable a la trabajadora. Para trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada que realicen.
- c) Siempre que no se llegue a la duración máxima indicada en el Estatuto de los Trabajadores, o en el convenio colectivo las partes **podrán acordar hasta dos prorrogas**, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato los dos años.
- d) Al tener estudios de Grado Superior, el periodo de pruebas no podrá ser superior a 2 meses.

### 1.3 Pregunta 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 fija? ¿Por qué?

#### **Respuesta:**

Claro que puede reclamar el trabajador su condición de trabajador fijo, pues en un periodo de 30 meses, ha estado encadenando contratos a la fecha por 28 meses, que es superior a los 24 meses que se exige para que pase a tener la condición de fijo.

### 1.4 Pregunta 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 realizarse a la semana, si su convenio colectivo no indica nada al respecto?

#### **Respuesta:**

Al ser la jornada de Alicia de 20 horas/semanales, y por tanto superior a 10 horas/semanales, ella puede realizar horas complementarias, que pacto y que como se indica está reflejada en su contrato, sin embargo, dado que su convenio colectivo no indicaba nada al respecto, entonces las horas complementarias no podrá superar en este caso la cantidad de:  $30\%(20 \text{ horas/semanales}) = 6 \text{ horas/semanales}$ .

### 1.5 Pregunta 5

Alberto ha empezado a trabajar en un taller mecánico. Cuando lleva cuatro días trabajando su jefe le indica verbalmente que estará en periodo de prueba durante un mes en el que cobrará el 90% del sueldo por estar en periodo de prueba.

1. ¿Es legal el periodo de pruebas pactado?

2. ¿Podría Alberto ganar menos por estar en periodo de pruebas?
3. ¿Debería preavisarle la empresa si quiere extinguir su contrato en periodo de pruebas?

**Respuesta:**

1. No es legal el periodo de pruebas. Dado que este debe de estar reflejado en el contrato de trabajo y no cuando lleva trabajando cuatro días y de forma verbal.
2. Alberto no puede ganar menos en el periodo de pruebas, ya que en ese periodo debe de recibir el trato de trabajador, con mismos derechos y deberes que cualquier otro.
3. La empresa si quiere extinguir un contrato con un trabajador en periodo de pruebas, no necesita preavisar al trabajador, pero sólo puede despedir siempre que exista una causa objetiva.

## INTERROGANTES DEL LIBRO DE TEXTO

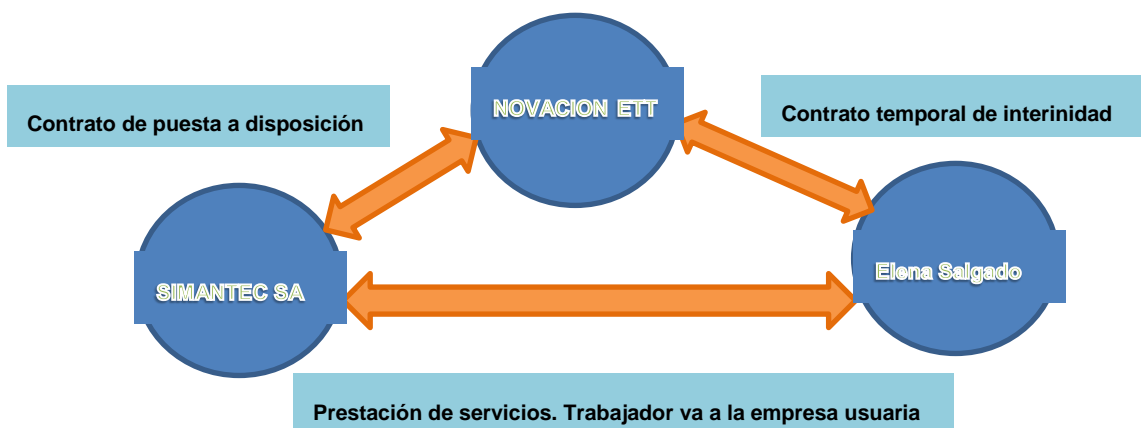
### 1.1 Página 35. Pregunta 7.

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

- a) Identifica en un esquema a la ETT, al trabajador y a la empresa usuaria.
- b) ¿Es obligatorio formalizar un contrato a través de una ETT por escrito?
- c) ¿Qué convenio se aplica a Elena?
- d) ¿Quién puede sancionar a Elena si comete una infracción? ¿Y a Miguel?
- e) ¿Quién debe informar y formar a Elena en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Y proporcionarle los equipos de protección individual?
- f) Si Elena y Miguel realizan el mismo trabajo y tienen la misma categoría profesional. ¿Podría Elena cobrar un salario inferior al de Miguel?

#### Respuesta:

- a) Esquema Empresa ETT, Trabajadora, empresa usuaria.



- b) Si es obligatorio formalizar y además por escrito el contrato a través de una ETT, en este caso, NOVACION.
- c) El convenio que se le aplica es el de la empresa usuaria.

- d) En el caso de Elena, la empresa NOVACION; y en el caso de Miguel, la empresa que lo tiene contratado como trabajador indefinido, la empresa Laboratorio SIMANTEC S.A.
- e) SIMANTEC, la empresa usuaria, tiene la obligación de informar y formar a Elena sobre los riesgos que hay en su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención de riesgos laborales. Así mismo SIMANTEC tiene la obligación de proporcionarle los equipos de protección individual que requiera para el desarrollo de su trabajo, como cualquier otro trabajador de SIMANTEC.
- f) Elena no podría cobrar un sueldo inferior que Miguel, pues el derecho de la trabajadora contratado por la ETT, tiene el mismo derecho, entre ellos la remuneración, que el trabajador que fue contratada directamente por la empresa usuaria.

## **1.2 Página 36. Pregunta 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?

### **Respuesta:**

Como Anabel, tenía un contrato en prácticas, que se vio interrumpida debido a que ella estuvo en una situación de incapacidad temporal de dos meses. Esta situación debido al tipo de contrato que tenía, que dichos meses no sirve para el cálculo del periodo de contrato, por lo tanto, Anabel debió finalizar su contrato ya no el 1 de julio del 2014, sino dos meses después, es decir el 31 de agosto del 2014. Dicho de otra manera el 1 de setiembre ya no regresa a trabajar.

## **1.3 Página 36. Pregunta 5.**

Evaristo accede a la jubilación parcial anticipada 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?

**Respuesta:**

Con el nuevo trabajador se formalizará un contrato de relevo.

La duración de la jornada puede ser por tiempo indefinido o por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para causar pensión contributiva ordinaria de jubilación.

La jornada podrá ser a tiempo completa o a tiempo parcial (según la reducción de la jornada del trabajador sustituido, como mínimo). El horario de trabajo de ambos trabajadores puede ser simultáneo; y el puesto del trabajador relevista puede ser el mismo del trabajador sustituido o similar.

La forma del contrato será por escrito.

**1.4 Página 36. Pregunta 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?

**Respuesta:**

Como se atiende las circunstancias especiales de la temporada de verano, el contrato adecuado, es el contrato eventual por circunstancias de la producción..

La duración máxima de este contrato, son 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses. Por convenio colectivo, se puede ampliar el período de referencia que se fije (entre 12 y un máximo de 18 meses), no pudiendo superar la duración del contrato 3/4 del período de referencia, este se considera que el periodo máximo de duración del contrato será como máximo 12 meses.

En caso que el contrato se hubiese realizado por una duración inferior al máximo establecido legal o convencionalmente, sólo se podrá prorrogar una única vez.

El contrato eventual por circunstancias de la producción puede tener forma verbal o escrita. Se realizará por escrito cuando se celebre a tiempo completo y su duración

es superior a cuatro semanas. Si es inferior a esas semanas, puede ser verbal , si se celebra a tiempo completo.

### **1.5    Página 36. Pregunta 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?

#### **Respuesta:**

El empresario para contrata a dicho trabajador debe considerar que, el potencial trabajador al no tener algún tipo de estudios y ser joven de 20 años, el tipo de contrato que él puede hacerle es el de Contrato Para la Formación y el Aprendizaje.

Dicho contrato, deberá hacerse por escrito en los modelos oficiales establecidos por el SEPE.

### **1.6    Página 36. Pregunta 10.**

¿Pueden los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias?

#### **Respuesta:**

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor).

### **1.7    Página 36. Pregunta 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?

**Respuesta:**

Es correcta la manera de obrar del empresario, siempre que en su forma escrita el contrato conste tanto el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, en el que se indica que el trabajador que sustituya ocupe el de la persona sustituida o de otro trabajador que pase a desempeñar el puesto de quien este de baja.

**1.8 Página 36. Pregunta 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 trabajo formalizará con el sustituto?

**Respuesta:**

Bajo las condiciones enunciadas en la pregunta 14, el tipo de contrato de trabajo que le corresponde al sustituto del trabajador accidentado, es el Contrato por Interinidad.

**1.9 Página 39. Pregunta 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 dos años.
- c) Ignacio excede de la edad permitida.
- d) Ninguna es correcta

**Respuesta:**

NO se puede contratar a una persona con un título de un Ciclo Formativo de Grado Medio mediante este tipo de contrato. Respuesta (a).

### **1.10 Página 39. Pregunta 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 pruebas es de dos meses.
- c) Un trabajador puede pedir en cualquier momento que se plasme su contrato por escrito.
- d) Ninguna es correcta.

**Respuesta:**

Un trabajador puede pedir en cualquier momento que se plasme su contrato por escrito. Respuesta (c).

### **1.11 Página 39. Pregunta 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.

**Respuesta:**

El ayuntamiento de la localidad mencionada bajo las circunstancias enunciadas deberá cubrir el puesto de trabajo que está bajo concurso-oposición, a una persona que firmará un de interinidad. Respuesta (c).

### **1.12 Página 39. Pregunta 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.

**Respuesta:**

No hay límite máximo. Respuesta (d).

**1.13 Página 39. Pregunta 5.**

Respecto al contrato de obra o servicio:

- a) Al finalizar el contrato, el trabajador recibe una indemnización.
- b) El empresario debe de 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.

**Respuesta:**

Todas son correctas. Respuesta (d).

## **Trabajos citados**

Caldas Blanco, M., Castellanos Navarro, a., & Hidalgo Ortega, M. (2019). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid, Madrid, España: Editex, S.A.