Cuestiones Tema 2.

Pregunta 1. De las cuestiones.

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.

1. Indica la duración mínima y máxima de este contrato.

Al ser un contrato para la formación y el aprendizaje, la duración mínima de este contrato es de 1 año y máxima de 3 años. Sin embargo por convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses, ni la máxima superior a los 3 años.

1. Si el SMI para 2019 es de 900 €/mes, indica cual será la cantidad mínima que debe cobrar Pablo.

Como el trabajo efectivo es del 60% y el SMI para el 2019 es de 900 €/mes, la cantidad mínima que debe de cobrar es de 60%(900 €/mes)= 540 €/mes.

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

Si puede ser prorrogado no más allá de dos prórrogas, pero nunca y bajo ningún concepto se puede superar el periodo máximo de tres años. Cada prorroga no puede durar menos de 6 meses.

Pregunta 4. De las cuestiones

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?

Al ser la jornada de Alicia, superior a 10 horas (son 20 horas) semanales, puede realizar horas complementarias, que debe de estar reflejada en su contrato, y no podrá superar en este caso el 30%(20 horas/semana) = 6 horas/semana. Pues su convenio colectivo no indicaba nada al respecto.

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?

Al tratarse de un contrato en prácticas, el computo de su duración se ve interrumpida por que ella estaba en una situación de incapacidad temporal de dos meses. Lo que nos quiere decir que esos meses no sirve para el cálculo del periodo de contrato, entonces la finalización del contrato ya no es el 1 de julio del 2014, sino el 31 de agosto del 2014.

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?

Al no tener algún tipo de estudios y ser joven de 20 años, el tipo de contrato que el empresario puede hacerle es el de Contrato Para la Formación y el Aprendizaje.

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

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?

Bajo esas condiciones el tipo de trabajo que le corresponde al sustituto del trabajador es el de Contrato por Interinidad.

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. c) De interinidad

b) Indefinido. d) A tiempo parcial.

El tipo de contrato a firmar será el De interinidad. Respuesta (c).