

# FOL.

---

## UF2. RELACIÓN LABORAL E CONTRATOS DE TRABAJO.

AUTOR: ADRIÁN GARCÍA BOUZAS

-----

1. Nun taller de reparación de ordenadores traballan a propietaria do mesmo, a xefa de taller que ten un contrato indefinido, un técnico que ten contrato por circunstancias da produción e un estudante de patronaxe que está realizando o módulo de FCT. Indica en cales dos supostos plantexados existe relación laboral e por tanto se aplicaría o Dereito do Traballo.

O caso da propietaria-> Non existe relación laboral neste caso xa que a xefa seguramente sexa autónoma e polo tanto o rexime de cotización sería diferente.

O estudante en FCT-> Non existe remuneración na FCT e polo tanto non hai relación laboral.

A xefa de taller e o técnico-> Aquí si que existe relación laboral, no primeiro caso con un contrato indefinido e no segundo cun contrato temporal por circunstancias da produción.

2. Un traballador ten dereito a cobrar 3 pagas extras según o seu convenio colectivo. O director de RRHH cita para negociar a posibilidade de suprimir unha das pagas extras debido á mala situación económica da empresa. Pode renunciar este traballador a unha das pagas extras? Razoa a túa resposta

Entendo que non, xa que aínda que por lei o mínimo serían dúas pagas, neste caso o convenio prevalece polo principio de norma máis favorable, e non se pode renunciar a ese dereito.

3. Unha empresa nega a unha traballadora o permiso para asistir ó exame final do ciclo formativo que está cursando. Que dereito se lle podería estar negando a esta traballadora? É un dereito fundamental? Cres que sería retribuído este permiso de asistencia a exames?

Estaríalle a negar o dereito á formación profesional. Non é un dereito fundamental xa que non está regulado por lei orgánica, pero segue a ser un dereito.

- Un traballador firma en contrato un pacto para non afiliarse a ningún sindicato. É válida esta cláusula do contrato? Razoa a túa resposta.

Non sería válida xa que se estaría a incumplir o dereito á libre sindicación, que ademais é un dereito fundamental irrenunciábel.

4. Unha empresa situada no CC A Laxe necesita contratar reforzos pola chegada o vindeiro mes de 5 barcos-cruceiros, espera un aumento ocasional e previsible de vendas e precisa contratar a unha persoa máis a xornada completa durante o mes de marzo. Indica a modalidade de contrato que podería realizar a empresa. Razoa a túa resposta.

Neste caso, aínda que o aumento é previsible poderíase realizar un contrato por circunstancias da produción xa que a duración é menor a 90 días. Deberíase realizar un contrato de fixo discontinuo só no caso de que este aumento sexa recorrente.

5. Un traballador continuou traballando 7 meses máis despois de finalizar a duración máxima do seu contrato en prácticas. É legal esta actuación por parte da empresa? En que situación legal se atopa este traballador despois destes 7 meses. Razoa a túa resposta.

No momento en que se chega á duración máxima ao traballador xa se lle consideraría como traballador indefinido, aínda que non se pode considerar que a empresa esté a cometer unha ilegalidade.

6. María López, cuxa única titulación é a ESO, foi contratada por unha empresa cun contrato en prácticas. É correcta a modalidade de contrato utilizada, razoa a túa resposta.

Neste caso **NON** xa que esta modalidade de contrato está asociada a unha titulación de FP ou universitaria concreta.

7. Unha traballadora, que obtivo o título de DAW hai dous anos, recibe unha oferta de traballo para ocupar o posto dunha persoa que se atopa en excedencia por coidado da súa filla. Que contrato lle farán? Razoa a túa resposta.

Faranlle un contrato de substitución, xa que o traballador que se foi de excedencia segue a conservar o seu posto de traballo cando a súa excedencia finalice.

8. Neus vai traballar nunha tenda de venda de equipamento informático mentres continúa estudando. A súa xornada será de 15 horas á semana. No contrato pactou horas complementarias establecidas pola Lei. Cumpre Neus coa xornada mínima para poder realizar horas complementarias? Razoa a túa resposta.

Sí cumpre, xa que segundo a lei é posible pactar horas complementarias para traballadores con xornada superior a 10 horas semanais, algo que se cumpre no caso de Neus.

9. O contrato fixo discontinuo alterna períodos de traballo e de non traballo nunha actividade que se repite de forma cíclica ó longo dos anos (non se coñece a data certa para volver ó traballo) A persoa traballadora é fixa na empresa. Concreta dous exemplos deste contrato.

Exemplo 1: Un@ recepcionista dun hotel en Sanxenxo que só traballa durante a tempada de turismo. (Semana Santa e Verán, e ocasionalmente cando hai reservas suficientes).

Exemplo 2: Calqueira persoa que todos os anos traballe na tempada da vendimia. (A data da recollida da uva pode variar dun ano a outro)

10. Sinala se a traballadora ten dereito a alguna indemnización e a súa cuantía á finalización dos seguintes contratos:

Contrato	Indemnización	Cuantía
Prácticas	NON	
Por circunstancias da produción	SI	12 días/año
Substitución	NON	
A través dunha ETT	SI	12 días/año
Formación	NON	

