1. Los elementos de este contrato son:

• **Consentimiento.** Las partes del contrato (Empasa S. A. como empresario y María Vela Ruiz

como trabajadora) expresan su voluntad para contratar.

• **Objeto.** Por una parte, la realización de trabajos

que conlleva el puesto de jefa del Departamento de Administración y, por otra, la retribución

económica, que será de 2 000 euros al mes.

• **Causa.** La razón por la que se realiza el contrato es el intercambio de trabajo por salario.

• **Forma.** Por escrito, según modelo oficial, o verbal, comunicándolo al Servicio de Empleo.

• **Contenido.** Aparece recogido en las cláusulas del contrato: fecha de inicio, duración, categoría o grupo profesional del puesto, salario base y complementos (2 000 €/mes), jornada, vacaciones, convenio colectivo aplicable...

• **Período de prueba.** 4 meses.

2. No, en virtud del carácter personalísimo que caracteriza a la relación contractual laboral.

El consentimiento ha sido dado por las partes que intervienen en el contrato y ellas son las obligadas a cumplir con el objeto del contrato.

3. No es válida, pues el contrato de trabajo debe respetar las condiciones establecidas en la normativa vigente, entre ellas el convenio colectivo aplicable, que es de rango superior y contempla unas condiciones mínimas que deben tenerse en cuenta por el contrato de trabajo.

La cláusula será nula, careciendo de validez. El contrato mantiene su validez en el resto de las

cláusulas y se sustituye la parte nula por lo establecido en el convenio colectivo: 35 días de vacaciones anuales.

4. No, pues el período de prueba tiene carácter voluntario y, en el caso de que se fije un período, éste deberá constar por escrito y respetar los límites de otras disposiciones de rango superior, como lo es el convenio colectivo. Al no fijarse por escrito, se entiende que no hay período de prueba, y las partes (en este caso la empresa) no pueden rescindir el contrato alegando esta circunstancia. El contrato continuará vigente hasta su finalización por expiración del tiempo pactado o por las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Son elementos esenciales del contrato los indicados en los apartados a), c) y e).

6. Si consultamos el Estatuto de los Trabajadores, encontramos la respuesta a esta cuestión en el contenido de los artículos 8.2 y 15.2: El artículo 8.2 dice lo siguiente: «Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los [...] De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a

tiempo parcial de los servicios».

El artículo 15.2 dice lo siguiente: «Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que

haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieren sido dados de alta en la Seguridad

Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período

de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados

se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás

responsabilidades a que hubiere lugar en derecho».

En definitiva, adquiere la naturaleza de trabajador fijo salvo prueba clara que acredite la naturaleza temporal de la actividad.

7.

a) Se formalizará un contrato para la formación y el aprendizaje, siempre que Mario cumpla los

requisitos para la realización de este tipo de contrato. La parte de jornada dedicada a trabajo

efectivo como máximo será del 75 % el primer año y del 85 % el segundo y el tercero.

El sueldo será el que conste en el convenio colectivo aplicable para el puesto de auxiliar administrativo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Este salario no podrá ser inferior al

SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Por lo tanto, el primer año, si el SMI es de 645,30 € y el tiempo de trabajo efectivo es el

75% de la jornada, lo mínimo que podrá percibir es 483,98 €. En el segundo y tercer año, si

el tiempo de trabajo efectivo es del 85% y el SMI fuera 645,30 €, el mínimo a percibir sería

548,51 €.

b) Es requisito exigido para la celebración del contrato para la formación que el trabajador

no tenga la titulación requerida para un contrato en prácticas en el puesto objeto de la

contratación. Se trataría, pues, de un contrato celebrado en fraude de ley, cuya consecuencia

es la conversión en indefinido del contrato y una multa para la empresa que puede oscilar entre 626,00 y 6 250,00 euros (véanse los artículos 7.2 y 40.1.b del Real Decreto Legislativo

5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre

Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

8. a) El primer año, la retribución no será inferior a la mayor de las dos siguientes: el 60%

de 1 300,00 (780,00 €) o el SMI (645,30 €).

Se le abonará, por lo tanto, una cuantía de 780,00 €/mes.

El segundo año, la retribución no será inferior al 75% de 1 300,00 €, es decir, 975,00 €/mes

(por ser superior al SMI).

b) Para cumplimentar el contrato, los alumnos pueden acceder a la página **www.sepe.es**

y seleccionar sucesivamente, *Empleo y Formación – Contratos de trabajo – Prácticas,*

para cumplimentar el contrato en prácticas.

9. Los alumnos pueden acceder a la página **www. sepe.es** y seleccionar sucesivamente, *Empleo**y Formación - Contratos de trabajo - Temporal,*para cumplimentar el contrato de interinidad

10. La empresa deberá realizar un contrato por obra o servicio determinado, cuya duración será lo que se extienda la ejecución de la obra de construcción del Edificio THERMA. Es decir, el contrato tiene una duración limitada en el tiempo, pero es en principio incierta. Si el contrato fija una duración o un término, éstos se considerarán de carácter orientativo.

No obstante, la duración del contrato no podrá ser superior a 3 años, ampliable hasta 12 meses

más por convenio colectivo sectorial. El contrato ha de formalizarse siempre por escrito y debe especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio objeto de éste. El trabajo que se debe desarrollar es la albañilería del Edificio THERMA en construcción,

sito en la calle Olivar, de Zaragoza.

11. El contrato que se debe realizar es un contrato eventual por circunstancias de la producción, que tiene por objeto atender circunstancias excepcionales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Se podrá contratar al conductor por un tiempo máximo de 6 meses, dentro de un período de 12 meses. Por lo tanto, el período de contratación (1 mes) está dentro de los límites.

12.

a) Realizarán un contrato de interinidad con bonificación para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad.

b) Por la realización de este contrato, la empresa Comerciales del Norte S. A., disfrutará de una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

**13.**

Los requisitos que ha de cumplir el trabajador que desea pasar a la situación de jubilación parcial son:

• Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado:

— En el año 2013, será de 61 años y un mes, si ha cotizado 33 años y 3 meses o más. Si solo ha cotizado 33 años, será de 61 años y dos meses.

— En el año 2014, será de 61 años y dos meses, si ha cotizado 33 años y 6 meses o más. Si solo ha cotizado 33 años, será de 61 años y 4 meses.

— En el año 2015, será de 61 años y tres meses, si ha cotizado 33 años y 9 meses o más. Si solo ha cotizado 33 años, será de 61 años y 6 meses.

— Si se trata de mutualistas a 1 de enero de 1967, la edad exigida será de 60 años.

• Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. 13 12 11

• Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 50 % (puede alcanzar el 75 % si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente).

• Un período previo de cotización de 33 años. Si se trata de persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 %, el período de cotización exigido será de 25 años.

A este trabajador se le formalizará un contrato a tiempo parcial por jubilación parcial. Simultáneamente, se ha de realizar un contrato de relevo al trabajador que debe sustituirlo con los siguientes requisitos:

• Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

• La duración del contrato será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación establecida en el art. 161.1.a y la disposición transitoria vigésima del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en su nueva redacción.

• Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

• El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso, debe existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

**14.**

Sí. La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, establece una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato de 50 €/mes (600 €/año).

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, según redacción dada por el artículo 6. Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

**15.**

a) Un contrato temporal para personas con discapacidad bonificado (puede ser a tiempo completo o parcial).

b) La duración será entre 12 meses y 3 años. Se podrá prorrogar por períodos no inferiores a 12 meses, sin que el período inicial más las prórrogas superen los 3 años.

c) La empresa Fiten S. L., por tratarse de un trabajador con discapacidad severa, tendrá derecho a una bonificación anual de las cuotas empresariales de la Seguridad Social que, en función del sexo y la edad, será:

**Tabla

Descripción generada automáticamente**

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6. Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

Además, la empresa podrá percibir una subvención de hasta 901,52 € para adaptación del puesto.

**16.**

Un contrato indefinido ordinario, a tiempo completo o a tiempo parcial, en función de las necesidades.

Si se cumplen los requisitos establecidos en el Real Decreto-Ley 3/2014, le realizará el contrato indefinido ordinario con reducción de cuotas, por lo que pagaría por contingencias comunes, durante 24 meses, sólo 100 €, 75 € o 50 €, según la duración de la jornada.

**17.**

a) Al tratarse de un desempleado menor de 30 años y tener la empresa menos de 50 trabajadores el contrato que resulta más beneficioso a la empresa es el de apoyo a los emprendedores. Ello supone tener derecho a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social que se establecen para este contrato.

Además, al reunir los requisitos establecidos en el artículo único del Real Decreto-Ley 3/2014, la empresa aplicará la reducción, de modo que solo abonará 100 € mensuales, durante 24 meses, de cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

b) Para cumplimentar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, los alumnos pueden acceder a la página www.sepe.es y seleccionar sucesivamente, Empleo y Formación – Contratos de trabajo – Indefinido (véase el documento 3 en las páginas 271 y 272).

**18.**

a) Un contrato indefinido para personas con discapacidad. Puede ser a tiempo completo o parcial, o fijo discontinuo. La empresa beneficiaria ha de mantener al trabajador contratado durante un mínimo de 3 años.

b) Si la empresa quiere conseguir el máximo de subvenciones y bonificaciones, habrá de realizar el contrato a tiempo completo. De este modo, los incentivos serán los siguientes:

• Subvención de 3 907 € por cada contrato celebrado a tiempo completo.

• Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Por ser el contrato a tiempo completo y tratarse de un trabajador que no presenta discapacidad severa, la bonificación será la siguiente:

• Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 €.

• Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6 000 € por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo in - definido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

**19.**

Contrato para la realización de trabajos fijos discontinuos. Es una modalidad de contratación que comprende los trabajos fijos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas. Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, y el trabajador será llamado en el orden y forma que se determine en el convenio.

**20.**

a) Contrato de interinidad. Su duración será hasta la cobertura definitiva del puesto, no pudiendo exceder de 3 meses.

b) Contrato por obra o servicio determinado. La duración será lo que se extienda el servicio de vigilancia para el cual ha sido contratado, pero no podrá exceder de 3 años, ampliable por convenio sectorial hasta 12 meses más. Este servicio se llevará a cabo en las dependencias del hipermercado.

c) Contrato de relevo. La duración del contrato será hasta que se jubile totalmente el trabajador relevado.

**21.**

a) Si la trabajadora está desempleada y es contratada por una empresa con menos de 50 trabajadores en plantilla, se le debe realizar el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores que es muy beneficioso para la empresa.

Genera el derecho a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 108,33 €/mes durante tres años. Si se concierta el contrato en un sector en el que la mujer esté menos representada, la cuantía será de 125 €/mes.

Además, el período de prueba será de un año. Si no se dieran los requisitos indicados al principio, el contrato que debería realizarse sería el indefinido ordinario, que no genera ningún incentivo.

**22.**

La empresa debe realizarle el contrato temporal, con las cláusulas específicas del contrato eventual por circunstancias de la producción, concretamente por acumulación de tareas. La duración máxima, conforme a lo establecido en el art. 23.2.a) del Convenio colectivo del sector de derivados del cemento, será de doce meses, dentro de un período máximo de dieciocho meses