

ACTIVIDADES

29- Sara, que realizó un Ciclo de Grado Superior de Administración y Finanzas hace dos años, fue contratada por una gestoría para realizar tareas administrativas bajo la modalidad de un contrato para la formación en alternancia. Indica si el contrato realizado a esta trabajadora es el adecuado.

Solución:

El contrato para la formación en alternancia no es adecuado en el caso de Sara, ya que ella ya posee la titulación que la cualifica para el puesto.

30- Una empresa ha seleccionado a dos personas: un administrativo y una creativa júnior. Las características de estas personas son las siguientes:

a) Óscar, de 25 años, es Técnico Superior en Administración y Finanzas. Terminó sus estudios hace dos años.

b) Luisa, de 26 años, es licenciada en Publicidad y Marketing. Terminó sus estudios hace un año y ha trabajado en la empresa seis meses con un contrato de sustitución para las mismas funciones.

La empresa ha decidido contratarlos para la práctica profesional y con una duración de un año.

a) Estas personas, ¿reúnen los requisitos para la modalidad de contratación para la práctica profesional?

b) ¿Cuál es el periodo mínimo y máximo para este tipo de contratación?

c) ¿Qué periodo de prueba podría establecerse en este tipo de contratos?

d) ¿Qué retribución se percibe en este tipo de contratos?

Solución:

a) Óscar, cumple todos los requisitos. Luisa, la ley permite la contratación para la práctica profesional si la experiencia previa no supera los 6 meses en el mismo puesto y cualificación.

b) El contrato podrá celebrarse por una duración no inferior a 6 meses ni superior a 1 año, salvo que el convenio colectivo establezca otra duración dentro de esos límites.

c) 1 mes, salvo que el convenio colectivo establezca más tiempo

d) Debe ser la establecida en el convenio colectivo aplicable para estos contratos. cobrarían al menos el 60 % del salario de convenio, sin poder bajar del SMI proporcional.

ACTIVIDADES

31- Beatriz fue contratada como administrativa, con un contrato para la obtención de la práctica profesional de un año, en virtud de su título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y que finalizó hace dos años. Ella simultanea el trabajo con estudios de grado en Administración y Dirección de Empresas, y se hace las siguientes preguntas:

- a) ¿Podrán contratarla de nuevo en prácticas la misma empresa cuando termine el grado universitario?
- b) ¿A la finalización del contrato, le corresponderá alguna indemnización?

Solución:

- a) Sí, podrá volver a ser contratada en prácticas por la misma empresa, si el nuevo contrato se ajusta a su titulación universitaria y funciones acordes. No debe haber desempeñado el mismo puesto y nivel de cualificación por más de 6 meses previamente.
- b) No, los contratos temporales dan derecho a indemnización de 12 días por año trabajado, excepto los contratos formativos, que no generan indemnización al finalizar.

32- Jorge, de 21 años y graduado en ESO, ha sido contratado por un restaurante como pinche de cocina mediante un contrato para la formación en alternancia mientras hace el segundo curso de grado medio de Cocina en la modalidad dual intensiva.

Su contrato tiene una duración de diez meses.

En este, se pactó que el tiempo de trabajo, un total de 1750 horas anuales, quedaría distribuido de la siguiente forma:

450 horas para formación teórica.

1300 horas de trabajo efectivo.

- a) ¿Es correcta la contratación de Jorge bajo esta modalidad contractual?
- b) ¿Es correcta la duración inicial del contrato? ¿Podría prorrogarse?
- c) ¿Se podría poner un periodo de prueba en el contrato de Jorge?
- d) ¿La actividad formativa se adecúa a lo establecido legalmente?
- e) ¿Qué retribución le correspondería percibir a Jorge?

Solución:

- a) Podría ser contratado modificando la distribución de formación teórica y trabajo efectivo.

ACTIVIDADES

- b) Sí, mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Podría prorrogarse hasta el máximo legal.
- c) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos
- d) No el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65% del tiempo de trabajo el primer año.
- e) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

33- Celia, ha sido contratada con un contrato indefinido a tiempo parcial de quince horas semanales en un supermercado. En su contrato no se ha establecido pacto de horas complementarias. Su jefe le ha propuesto que este fin de semana haga diez horas complementarias.

- a) Indica si está obligada a realizarlas.
- b) En caso de que acepte su realización ¿es correcta la cantidad de horas propuestas? Su convenio no establece nada en este sentido.

Solución:

- a) Celia puede negarse a realizarlas.
- b) La cantidad de 10 horas complementarias no sería correcta aunque ella acepte, solo se podrían hacer horas complementarias si hubiera pacto expreso, y en contratos de 15 h/semana: 30 % → 4,5 h/semana máximo.

34- Victorino, desempleado inscrito en el SEPE, es contratado el 5 de abril de 2025 para sustituir en parte de su jornada a Vicente, de 63 años de edad, que cumple todos los requisitos para acceder a la situación de jubilación ordinaria (excepto la edad) y que va a jubilarse a tiempo parcial. Victorino cubrirá la parte de la jornada que Vicente deja vacante, cifrada en un 50 % del total. Cobra lo indicado en el convenio para su categoría profesional en función de la jornada trabajada.

- a) ¿Qué tipo de contrato es el más adecuado en este caso?
- b) ¿Qué duración tendrá el contrato de Victorino?

Solución:

ACTIVIDADES

- a) Contrato de relevo indefinido a tiempo completo, vinculado a la jubilación parcial de Vicente
- b) El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

35- El sector de la construcción tiene una modalidad de contratación indefinida propia, el contrato indefinido adscrito a obra. Consulta el artículo 25 del VII Convenio de la Construcción y responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Con qué tipo de actividades se puede utilizar este contrato?
- b) A la finalización de la obra, ¿tiene la empresa alguna obligación con respecto a las personas trabajadoras a las que se extingue el contrato?
- c) En su caso, ¿con cuántos días debe avisar el empresario a la persona trabajadora de la recolocación?

Solución:

- a) Cuando se trate de tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta "las actividades establecidas en el ámbito funcional del presente Convenio"
- b) Debe realizar una propuesta de recolocación para el trabajador, previa, si fuera preciso, realización de un proceso de formación o recualificación a cargo de la empresa.

Dicha propuesta de recolocación debe establecerse por escrito, con condiciones esenciales (ubicación, fecha de incorporación) y posibles acciones formativas.

Si la empresa cumple esa obligación de ofrecimiento y el trabajador la rechaza, o no es viable recualificarlo y no hay obra en la provincia adecuada, entonces procede la extinción del contrato por motivos inherentes, con la correspondiente indemnización.

- c) El Convenio establece que la propuesta de recolocación debe efectuarse con al menos quince días de antelación a la finalización de la obra en la que el trabajador presta sus servicios.