EJERCICIOS FOL. ALUMNOS QUE HAN PERDIDO LA EVALUACIÓN CONTINUA .

1. Javier realiza una jornada de trabajo de 38 horas semanales, tal y como está establecido en el contrato de trabajo. Este trabajador se ha informado del convenio colectivo que le es de aplicación y tiene estipulado una jornada semanal de 35 horas. Resuelve que jornada tendrá que realizar este trabajador y qué principio se ha de aplicar para llegar a tal conclusión.

2. Javier ha firmado un documento a petición de la empresa en la que trabaja en el que acepta renunciar a parte de su salario, en concreto a sus dos pagas extra. La empresa a cambio, le prometió renovarle el contrato. ¿Es correcta la actuación de la empresa?, ¿por qué?

3. ¿Puede el Gobierno o ejecutivo elaborar algún tipo de normas? En caso afirmativo pon ejemplos.

4. ¿Cuál es la norma básica qué regula los derechos y deberes de los trabajadores?

5. En caso de despido improcedente el trabajador tiene derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio. Calcula que indemnización le corresponde a un trabajador que tiene un salario mensual de 1155 € y tres pagas extraordinarias al año de 980 € cada una de ellas. El trabajador tiene una antigüedad en la empresa de 5 años. Explica qué principio laboral has aplicado en tus cálculos.

6. Enuncia 4 derechos y cuatro obligaciones del trabajador.

7. Determina si hay relación laboral o no en los siguientes supuestos. Razona tu respuesta.

   - Ana colabora desinteresadamente en una organización de ayuda al inmigrante.
   - Juan es funcionario de penitenciarias.
   - Carmen tiene un contrato de alta dirección con Renault.
   - Pablo es contratado para el nuevo musical de Fama.
   - Inés trabaja en el negocio de sus primos.

8. El día 5 de Noviembre un trabajador comete una falta leve, al no asistir al trabajo con la camisa del uniforme. El empresario le comunica que la sanción consistirá en quitarle un día de salario. ¿Es esto posible? ¿por qué?.

9. ¿Qué sucedería si una norma se opone a algo dispuesto en la Constitución Española?.

10. ¿Puede una ley ordinaria regular el derecho a la huelga?.

11. ¿En qué se diferencian los contratos de duración determinada de los contratos indefinidos?

12.Juan, lleva un año trabajando como dependiente en un comercio a través de un contrato de duración determinada. Al incorporarse a la empresa superó con éxito un periodo de prueba de un mes. Al finalizar el primer año, la empresa decide hacerle un contrato indefinido incluyendo en éste último un nuevo periodo de prueba. Juan, piensa que por qué

debe superar un nuevo periodo de prueba si va a seguir desempeñando las mismas funciones que hacía hasta ahora. ¿Tiene razón Juan?¿por qué?.

13. Clasifica los siguientes trabajos en :
    Relación Laboral.
    Relación Laboral Especial.
    Relación no Laboral, indicando en este caso que requisitos faltan:
    - Fontanero que trabaja por cuenta propia.
    - Camarero de un restaurante.
    - Amiga que cuida el hijo de su vecina.
    - Bailarina de un tablado flamenco.
    - Jugador de un equipo de fútbol de primera división.
    - Un transportista propietario de su propio camión.
    - Un voluntario de la Cruz Roja.
    - Marido que ayuda a su mejer en la librería algunas tardes.
    - Un socio y administrador de una sociedad que ostenta el 65% del capital social.
    - Un funcionario público.

14. **Explica** 4 derechos y 4 deberes del trabajador.

15. Juan ha llegado tarde a su trabajo y como sanción el empresario le ha quitado su día de descanso semanal, ¿es esto posible legalmente? ¿por qué?.

16. Completa la frase siguiente: Si un contrato de duración determinada se celebra en fraude de ley el contrato se transforma en……
    .
17. Corrige, si fuera necesario las siguientes afirmaciones:
    a. El periodo de prueba es una cláusula contractual que puede celebrarse de palabra o por escrito.
    b. Los mayores de 16 años, con permiso de sus representantes legales, pueden realizar cualquier trabajo.
    c. Si el convenio colectivo no establece nada, la duración máxima del periodo de prueba será de seis meses para todos los trabajadores.
    d. Todas las faltas que puede cometer el trabajador prescriben a los seis meses desde su comisión.
18. Definición de contrato de trabajo.

19. Un trabajador del grupo de cotización 5 a la Seguridad Social, percibe las siguientes devengos:
    - Salario base 970 euros/mes.
    - Plus de Idiomas 120 euros/mes.
    - Antigüedad 42 euros/mes
    - Dietas 50 euros/mes
    - Horas extraordinarias por fuerza mayor 50 euros
    - Otras horas extraordinarias 150 euros
    - Tiene derecho a 3 pagas extraordinarias de salario base más antigüedad cada una de ellas.
    - Tipo IRPF 17%.
    - Confecciona la nómina del mes de **Diciembre.**

20. Confecciona la nómina del mes de Mayo.

- Salario base 780.32 euros.
- Plus nocturnidad. 72.23 euros
- Plus toxicidad 112.65 euros
- Plus convenio 45 euros
- Gastos de locomoción 95 euros
- Horas extraordinarias por fuerza mayor 65 euros
- Tiene dos pagas extraordinarias al año de salario base más plus convenio cada una de ellas.
- Tipo IRPF 12 %.

21 . Realiza un ficha de cada una de las modalidades contractuales.

22. Una persona contrata con un albañil el alicatado del cuarto de baño y la instalación de la bañera por un importe total de 1805 €, que se abonan previa entrega de la correspondiente factura. ¿Se trata de un contrato de trabajo?.

23. El restaurante *El Bodegón* quiere contratar a Jose Recio, que tiene 16 años y no está emancipado. ¿Puede contratarlo?¿De qué manera?.

24. Identifica el tipo de contrato en los siguientes supuestos:

A) Margarita ha firmado un contrato en el que destina el 20% de la jornada a la formación teórica como auxiliar administrativa.
B) Una constructora contrata a un encofrador para que desarrolle su labor en una nueva urbanización que se está proyectando.
C) La empresa X que ha recibido unos pedidos muy superiores a lo que suele ser lo habitual en el sector para la fechas en curso.
D) Una empresa tiene que sustituir a uno de sus trabajadores que está disfrutando de su servicio de paternidad.
E) La empresa Comercial Aragonesa, SL, cuya jornada semanal es de 40 horas, quiere contratar a un trabajador para que preste sus servicios durante 15 horas a la semana.
F) Un cocinero que trabaja todos los años durante la temporada de verano en un hotel de Mallorca.

25. Ana se jubilará dentro de 3 años. Por ello, decide reducir su jornada un 50 % y acceder a la jubilación parcial.

A) ¿Qué contrato deben formalizarle?
B) ¿Debe efectuarse algún otro contrato ¿.
C) ¿El contrato del nuevo trabajador debe de ser a jornada completa o a tiempo parcial?.

26. En una empresa se contrata verbalmente a un trabajador y transcurridos cuatro meses todavía no se le ha dado de alta en la Seguridad Social. ¿Qué tipo de contrato tiene la empresa con este trabajador?

27. ¿Es posible suscribir un contrato de prácticas a alguien que obtuvo, hace cinco años, el título profesional que le habilita para ser contratado en esta modalidad?.

28. Mª Luisa ha finalizado con éxito el ciclo de Instalaciones Electrotécnicas, con lo que ha obtenido la titulación como Técnico Superior. La empresa “Chispas” le propone un contrato en prácticas realizado de forma verbal. ¿Es correcta la actuación de la empresa?.

29. En el convenio colectivo aplicable a una relación laboral, no se indica nada sobre el período de prueba. La empresa tiene una plantilla de 100 trabajadores. Al trabajador (albañil) le pusieron en el contrato de prueba un período de cuatro mese. Cuando el trabajador llevaba mas de tres meses trabajando, la empresa le dice que no ha superado el periodo de prueba y que por lo tanto, cobre su liquidación y no vuelva. Analiza el supuesto.

30. La empresa Vitra SA, quiere contratar, mediante un contrato para la formación en la profesión de tallista, a Beatriz, titulada como Técnico Superior en Automoción. Razona si puede celebrarse el contrato.

31. El convenio colectivo fija el salario mensual de los auxiliares administrativos en 660 euros. Para los contratos en prácticas fija los porcentajes mínimos permitidos legalmente. Indica cuánto tendría que cobrar en la actualidad, en el primer y segundo año, un auxiliar administrativo contratado en prácticas.

32. Elige la opción correcta de entre todas las que se proponen

1. Para tener derecho a prestación de IT en caso de enfermedad común, hay que acreditar una cotización mínima de….
a) 180 días.
b) 180 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.
c) 1800 días dentro del último año.
d) No es preciso acreditar cotización.

2. La cuantía del subsidio por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo asciende al :
a) 60% de la base reguladora.
b) 75% de la base reguladora a partir del 4º día.
c) 75% de la base reguladora, desde el día siguiente al del accidente.
d) 100% de la base reguladora.

3. ¿Qué periodo mínimo de cotización se exige para tener derecho a la prestación de desempleo de nivel contributivo:
a) 6 meses.
b) 18 meses.
c) 12 meses.
d) 5 meses.

4. La cuantía de la prestación por desempleo asciende a:
a) 75% de la base reguladora durante los 180 primeros días.
b) 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días.
c) 60% de la base reguladora durante los 180 primeros días.
d) 60% de la base reguladora durante los primeros 100 días.

5. la cuantía mínima de prestación por desempleo es:
a) 80% del salario mínimo interprofesional.
b) 80% de la base reguladora.
c) 80% del IPREM.
d) 80% del salario que percibía el trabajador.

6. El tiempo máximo que se puede recibir la prestación de desempleo es:
a) 18 meses.
b) 20 meses.
c) 24 meses.
d) 30 meses.

33. Un trabajador estuvo en situación de IT, a causa de una enfermedad común, desde el día 5 hasta el 26 de mayo. El trabajador lleva en la empresa dos meses, antes había trabajado en otra empresa un período de seis meses. La BCC del mes anterior al de la baja es de 1650 €.
a) ¿tiene derecho el trabajador a recibir la prestación de IT?.
b) ¿Cuál sería la cantidad del subsidio?.
c) ¿cuál sería la cantidad del subsidio si se tratase de un accidente laboral?. En los doce meses anteriores cobró por horas extraordinarias 2000 €.

34. Un trabajador está en situación legal del desempleo al expirar la duración de su contrato de trabajo. La BCC de los últimos 180 días ascendió a 22600 €.
a) calcula la base reguladora de la prestación por desempleo.

b) calcula los porcentajes máximos y mínimos que puede recibir el trabajador teniendo en cuenta que tiene dos hijos a su cargo y que el IPREM vigente asciende a 532.51 €.
c) Suponiendo que el citado trabajador haya cotizado durante los últimos seis años 2071 días, calcula la duración y el importe mensual de la prestación.

DÍAS COTIZADOS	DÍAS DE PRESTACIÓN
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1079	300
De 1080 a 1259	360
De 1260 a 1439	420
De 1440 a 1619	480
De 1620 a 1799	540
De 1800 a 1979	600
De 1980 a 2159	660
Desde 2160	720

35. Explica las diferencias entre el traslado y el desplazamiento.
36. Explica los dos tipos de excedencia por cuidado de familiares.
37. Movilidad funcional.
38. Enumera 5 causas de suspensión.
39. Enumera 3 causas del despido disciplinario.
40. ¿Cuáles son las alternativas del trabajador ante un traslado?.
41. De las siguientes variaciones de la relación laboral, identifica las que suponen modificación, suspensión o extinción del contrato:

a. Abandono.
b. Maternidad.
c. Huelga.
d. Disminución del rendimiento.
e. Ineptitud del trabajador.
f. Traslado de puesto a otra localidad.
g. Abuso de confianza.
h. Cambio de puesto de trabajo.
i. Falta de adaptación.
j. Fuerza mayor temporal.

42. Una empresa, para ser más competitiva, decide variar el horario. Un trabajador, que no puede adaptarse a este cambio, decide extinguir la relación laboral. Lleva 20 años en la empresa. Su salario base es de 36 euros /día y cobra tres pagas extra al año de 30 días de salario cada una. Razona si tiene derecho a alguna indemnización, y en caso afirmativo calcúlala.
43. Una empresa adeuda a uno de sus trabajadores el sueldo de los últimos 7 meses. Si el salario mensual es de 900€ incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y el trabajador tiene una antigüedad de dos años, determina que tipo de extinción puede alegar el trabajador y, si tiene derecho a alguna indemnización calcúlala.