

PRÁCTICA SOBRE CONTRATACIÓN

Hechos: El 1 de noviembre de 2008, la empresa "El junquillo" procedió a la contratación de D. Ramón García, hasta el 30 de noviembre de 2008, con el fin de realizar demostraciones de elaboración artesanal de muebles de mimbre en el *stand* montado, por esta entidad, en la primera Feria de artesanía y decoración del Camp de Túria que iba a tener lugar del 1 al 30 de noviembre de 2008. Concretamente, dado que lo que la empresa pretende es promocionar sus productos, lo que se le pide a D. Ramón es que elabore artesanalmente, de cara al público, sillas y muebles de mimbre.

El 23 de noviembre, fecha a la que se anticipó el fin de la feria dado el escaso público asistente, el trabajador recibió una notificación escrita indicándole la finalización de su contrato.

Cuestiones:

Notas:

- 1.- El contrato de trabajo se encuentra en documento adjunto en formato pdf
- 2.- Siendo que la empresa "El junquillo", ubicada en Valencia, se dedica a la fabricación de cestos, muebles de junco, médula y mimbre y dado que no parece poseer convenio colectivo propio, se supone que se le aplica el convenio colectivo estatal de la Madera, cuyas cláusulas en materia de contratación temporal se adjuntan)

1.- Determine la modalidad contractual empleada y valore la legalidad del contrato de D. Ramón, prestando atención a su *causa*, su *duración* y su *forma*. Si ha apreciado alguna irregularidad respecto a lo previsto en la norma aplicable en alguno de estos tres aspectos, señale las consecuencias de la misma. Valore asimismo si el documento en el que se ha formalizado el contrato adolece de algún defecto y las consecuencias que ello podría acarrear.

2.- Valore la legalidad de la extinción del contrato desde el punto de vista de la causa alegada y la forma en que se lleva a cabo. Si ha apreciado alguna irregularidad respecto a lo previsto en la norma aplicable en alguno de estos aspectos, señale las consecuencias de la misma.

3.- En su opinión, ¿qué derechos, económicos o de otro tipo, tendría D. Ramón una vez concluido su contrato?

4.- Atendiendo a la causa, suponga que esta primera feria comarcal hubiera sido todo un éxito y sus promotores decidieran repetirla durante los años posteriores: ¿incidiría esta circunstancia sobre la modalidad contractual a utilizar y los trabajadores a emplear?

5.- Igualmente atendiendo a la causa, suponga que, prácticamente todos los días del mes de noviembre en que ha estado contratado, y por un promedio de tres horas diarias, D. Ramón hubiera sido requerido por la empresa "El Junquillo" para acudir, dentro de su jornada, al centro de trabajo (el taller) y colaborar con el resto de trabajadores en la atención del volumen ordinario de pedidos de muebles artesanales de mimbre que recibe la empresa.

a) ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de tales hechos?

[Escribir texto]

b) ¿Cuáles serían las consecuencias, económicas o de otro tipo, de los mismos si en el momento de finalizar la feria, la empresa “El Junquillo” comunicara a D. Ramón la extinción de su contrato?

6.- ¿Cree Ud. que la empresa podría haber optado por acudir a una ETT en lugar de contratar a D. Ramón?

[Escribir texto]

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Capítulo de clasificación profesional del Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 24 de marzo de 2007)

Disposición transitoria primera. *Tabla de grupos profesionales.*

Grupo	Técnico	Empleado	Operario
0			
1	Analista de Sistemas (Tit. Superior). Arquitectos. Directores de Área o Servicio. Ingenieros. Licenciados.		
2	A.T.S. Arquitectos Técnicos (Aparejadores). Ayudante de Ingeniería y Arquitectura. Ingenieros Técnicos (Peritos). Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados sociales). Titulados de grado medio. Titulados Superiores de Entrada.		
3	Analista Programador. Delineante Proyectista. Dibujante Proyectista.	Jefes de Áreas o Servicios. Jefes Administrativos.	Contraamaestre. Jefe de Taller. Maestro Industrial. Encargado General.
4		Delineante de 1. ^a Técnicos en general.	Encargados. Jefe de Equipo. Profesional de oficio especial.
5		Delineante de 2. ^a Oficiales Administrativos. Oficiales de Laboratorio. Oficiales de Organización. Viajante.	Conductor de Vehículos o Maquinaria (carné especial). Profesionales de Oficio de 1. ^a Profesionales de Oficio de 2. ^a
6		Almacenero. Auxiliares en general. Conserje. Dependiente. Listero. Pesador-Basculero. Telefonista.Recepcionista.	Ayudante. Conductor de Vehículos o Maquinaria (no carné especial). Especialista. Profesional de Oficio de 3. ^a
7		Ordenanza. Portero.	Peón. Personal de Limpieza.

RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 7 de diciembre de 2007)

Artículo 24. Período de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- Grupo 1 y 2: seis meses.*
- Grupos 3 y 4: dos meses.*
- Grupo 5: un mes.*
- Grupo 6 y 7: quince días.*

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba. En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50 % de la duración pactada

Artículo 30. Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con

[Escribir texto]

sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del presente Convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 32. Preavisos y ceses.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

El convenio no prevé nada respecto de las vacaciones

[Escribir texto]

SUPUESTOS SOBRE CONTRATACIÓN

Supuesto 1

La empresa “Vigilancia Integrada S.A.” decidió contratar el pasado martes a Victor J. como *vigilante de seguridad de transportes de explosivos-conductor* (art. 22.A.1.a del convenio de la empresa), fijando un período de prueba de 50 días. Cuando la empresa contrató a Victor entendió que el mismo poseía el pertinente permiso de conducir para llevar a cabo su actividad productiva en esta categoría profesional, dado que es un requisito imprescindible para desempeñar dicho puesto de trabajo, y así aparecía reflejado en la oferta de empleo que contestó este trabajador.

Al carecer Victor del pertinente permiso de conducción, la empresa, en cuanto ha constatado esta circunstancia, le ha notificado por escrito su cese inmediato.

Cuestiones: ¿Ha obrado correctamente la empresa? ¿Cuáles son las consecuencias de su actuación?

Supuesto 2

Pedro R., de 17 años de edad y emancipado, acordó verbalmente trabajar para la empresa “Vigilancia Integrada S.A.”, desempeñando las funciones propias de *vigilante de seguridad* (art. 22.A.2.a del convenio de la empresa).

Cuestiones: Teniendo en cuenta lo que se transcribe posteriormente del convenio colectivo ¿Sería válida dicha contratación? ¿Qué efectos produciría la misma?

A.2 Personal Operativo Adscrito a Servicios de Vigilancia:

a) Vigilante de Seguridad: Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (UE), que con actitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los Vigilantes de Seguridad: Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

- 1. Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.*
- 2. Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.*
- 3. Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.*
- 4. Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.*
- 5. Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.*

[Escribir texto]

6. Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
7. El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de Autoridades Públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

Supuesto 3

Ernesto L., licenciado en periodismo en junio de 1997, ha venido prestando los siguientes servicios para la revista mensual “Economía 3”:

- a) En junio de 1994 fue contratado, mediante contrato de aprendizaje, durante seis meses, como operador de ordenador.
- b) Durante el curso 1995/96 estuvo realizando prácticas en esta revista, llevando a cabo diversas tareas en la redacción del diario durante 4 meses.
- c) Desde 17 de septiembre de 1997 a 16 de septiembre de 1999, estuvo contratado en virtud de un contrato en prácticas realizando funciones propias de ayudante de redacción. En el contrato se estipuló, por escrito, un período de prueba de 6 meses.
- d) En noviembre de 1999 fue contratado bajo la modalidad de obra o servicio, durante dos meses, con objeto de elaborar el número especial que con ocasión de la llegada al año 2000 preparó la revista. La categoría y funciones a realizar fueron las de ayudante de redacción, pactándose verbalmente un período de prueba de dos meses, coincidente con la duración del contrato.
- e) En abril de 2000 se vinculó a la empresa mediante contrato eventual, para realizar funciones de operador de ordenador durante 12 meses, pactándose por escrito a los tres días de iniciada la relación contractual un período de prueba de dos meses.
- f) En septiembre de 2001 firmó un contrato indefinido como Fotógrafo, pactándose en él un período de prueba de dos meses. A los 15 días de iniciar esta actividad, Ernesto sufrió un accidente de circulación que lo mantuvo en baja hasta el 10 de enero de 2002.

Cuestiones:

1. Analice la legalidad de los períodos de prueba pactados. Señale todos los posibles inconvenientes a la admisibilidad de los referidos períodos.
2. En el supuesto correspondiente al apartado d) (contrato para obra o servicio realizado en noviembre de 1999): ¿Cuál sería la consecuencia de que el contrato se hubiese celebrado verbalmente?
3. En el supuesto correspondiente al apartado f) (contrato indefinido realizado en septiembre de 2001): ¿Podría hacer el empresario uso de la facultad de desistimiento que le confiere el pacto de período de prueba mientras Ernesto estaba de baja? ¿Y a los 20 días de su reincorporación a la empresa?

[Escribir texto]

[Escribir texto]

Supuesto 4

Hechos: Luis se diplomó en Relaciones Laborales en junio del año pasado y desde el momento en que acabó sus estudios, y por tanto dispone de más tiempo libre, colabora con una organización no gubernamental (ONG) de su barrio a la que acude algunas tardes para asesorar extranjeros sobre cuestiones laborales diversas

En enero del año 2001 la ONG le propuso que dichas colaboraciones ocasionales pasasen a tener carácter periódico y fijo, pues en caso contrario los extranjeros no saben nunca cuando acudirá al local de la ONG. Así Luis pasó a realizar una jornada de 4 horas diarias, todos los días de 4 a 8 de la tarde. El dirigente más señalado de la ONG le indica, además del horario, que deberá suministrar a los extranjeros la documentación necesaria para su legalización y, una vez cumplimentada por éstos, deberá realizar los trámites ante las autoridades correspondientes, por lo que Luis también realiza por las mañanas ciertas actividades para la ONG. Asimismo el indicado dirigente se compromete a llevar a la próxima Junta Directiva de la ONG la posibilidad de establecer una gratificación por sus servicios. La ONG no formaliza con Luis Gerardo contrato alguno ni le da de alta en ninguno de los regímenes de la Seguridad Social.

Como consecuencia de una visita de la Inspección de Trabajo se levanta acta de infracción y de liquidación por la falta de afiliación y alta en la Seguridad Social de Luis, ya que ésta considera existe entre las partes relación laboral.

Cuestiones:

1. ¿Existe o no relación laboral? Determine los indicios que avalan una u otra solución.
2. ¿Podrá Luis reclamar las retribuciones correspondientes, desde que inició, en junio de 2000, su relación con la ONG?
3. En caso de que Luis decidiese interponer la reclamación de las cantidades ¿ante que orden jurisdiccional debería hacerlo?
4. Imagine que es la ONG la que decide discutir la decisión de la Inspección de Trabajo. Indique los aspectos en los que podría basarse su defensa y aquellos otros en los que la misma estaría abocada al fracaso. ¿Ante qué orden jurisdiccional debería plantearla?

[Escribir texto]

Supuesto 5

Hechos:

1. Andrés M.G., viene atendiendo diariamente a la clientela de un horno propiedad de los padres de un amigo suyo desde hace 3 años. Dicha actividad se inició cuando Andrés tenía 14, momento en que su amigo Roberto, de la misma edad, le ofreció la posibilidad de trabajar en el horno propiedad de sus padres.
2. Desde ese instante, Andrés ha venido prestando servicios de forma ininterrumpida en dicho establecimiento, conociendo esa circunstancia tanto sus padres como los de su amigo, sin que en ningún momento se hubiese formalizado documento alguno.
3. Hace dos días los propietarios del horno le dijeron que ya no lo necesitaban, puesto que la actividad hasta ahora desempeñada por él iba a realizarla Roberto.

Cuestiones:

1. ¿Tendría Andrés algún derecho frente a este cese en su actividad? ¿Cambiaría en algo la respuesta si el cese se hubiese producido al año de iniciar su actividad en el horno?
2. En caso de entender que estamos ante un contrato de trabajo, ¿ante qué modalidad contractual nos encontraríamos?

Supuesto 6

Hechos:

1. La empresa constructora “Construcciones y Chapuzas, S.L.” contrató laboralmente, el 15 de febrero de 1998, a Félix E.G. para la realización de una obra o servicio determinado, consistente en la reparación de las instalaciones de la guardería “El rincón del niño” así como para la atención de los servicios de limpieza y de mantenimiento de las indicadas instalaciones.
2. La reparación de la guardería finalizó en los últimos días de mayo de 1998, dedicándose desde ese momento el trabajador a realizar todo tipo de obras y trabajos, tales como la construcción de un nuevo edificio en el patio de la guardería; la instalación de un nuevo sistema de calefacción en las aulas; pintado de las barandillas existentes en el centro; restauración de la puerta de acceso, etc.
3. El pasado día 10 de febrero de este año, la empresa le notificó que a partir del día siguiente la empresa prescindiría de sus servicios por finalización de la obra o fase de la misma para la que fue contratado.

Cuestiones:

Teniendo en cuenta que el convenio colectivo nacional para las empresas de la construcción establece que «previo acuerdo de las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una [Escribir texto]

misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición...»,

1. ¿Qué podría reclamar el trabajador cesado?
2. ¿Qué valoración le merece la disposición del convenio colectivo nacional para las empresas de la construcción relativa al «personal fijo de obra»?
3. ¿Contra quién podría dirigir la reclamación que interpusiera?

Documentación adicional: STS de 21 de septiembre de 1999, Ar. 7534.

Supuesto 7

Hechos:

1. Como consecuencia de la llamada ‘crisis de las vacas locas’, una determinada granja de pollos ha venido experimentando desde mediados de julio del año pasado un aumento de sus pedidos.
2. Para su atención, la empresa decidió contratar, el día 1 de septiembre, a tres trabajadores con contratos de una duración de un mes.
3. En vista de que la demanda de sus productos no sólo no decreció, sino que aumentó como consecuencia del agravamiento de la crisis, trabajadores y empresarios prorrogaron por un mes más sus contratos. Al vencimiento de esta prórroga, y puesto que las circunstancias no variaron, las partes decidieron continuar con la prestación de servicios.
4. Esta situación finalizó el día 12 de marzo de 2001, cuando el empresario notificó a estos trabajadores que ese mismo día daba por finalizada la relación laboral que les unía.

Cuestiones:

1. ¿Tendrían alguna posibilidad los trabajadores de impugnar esta decisión empresarial?
2. Suponga que de los tres trabajadores inicialmente contratados uno de ellos, una vez finalizada la prórroga de su contrato, continuase prestando servicios para la empresa dedicándose exclusivamente a la instalación de una nueva nave para la cría de aves. Llegado el caso, ¿podría este trabajador reclamar con éxito contra la extinción de su contrato?. ¿Cuándo finalizaría válidamente el mismo?
3. Imagine que uno de estos tres trabajadores cayera enfermo a los 3 días de prorrogado su contrato y permaneciese en esta situación durante 20 días. ¿Podría esta circunstancia afectar a la duración pactada de su contrato?

Supuesto 8

Hechos:

1. Ramón L.P. viene siendo contratado por un Ayuntamiento todos los años desde 1990, mediante contrato temporal para obra o servicio determinado, con objeto de realizar los trabajos
[Escribir texto]

de montaje y desmontaje y de mantenimiento de los campamentos de verano que dicho Ayuntamiento organiza.

2. La duración de los trabajos es variable, aunque en los últimos años los trabajos de montaje van desde finales de mayo hasta mediados de julio, aproximadamente; y los de desmontaje desde mediados de agosto a mediados de septiembre, aproximadamente.

3. Este año se les ha hecho saber que no van a volver a ser contratados para efectuar esas actividades, pues las mismas se van a encomendar a una empresa contratista que cuenta con sus propios trabajadores.

Cuestiones:

1. ¿Podrían los trabajadores reclamar ante esta situación?

2. ¿Cambiaría en algo la respuesta si el empresario fuese una entidad privada en lugar de una Administración Pública?

3. En cualquier caso, ¿cuándo deberían los trabajadores ejercer su acción?

Supuesto 9

Hechos:

1. Sofía B.D. ha venido prestando sus servicios para una misma empresa de forma interrumpida en virtud de los siguientes contratos:

a) Desde el 16 de noviembre de 1995 al 15 de mayo de 1996, con contrato de Fomento del Empleo, con la categoría profesional de Limpiadora.

b) Desde el 27 de mayo al 22 de julio de 1996, contrato de interinidad, con categoría profesional de portero.

c) Desde el 29 de julio de 1996 al 25 de mayo de 1997, contrato de interinidad, con categoría profesional de Ayudante de Cocina. En este contrato se pactó un período de prueba de dos meses.

2. En diciembre de 1998, y como consecuencia de haberse producido la baja por enfermedad de Carmen G.C., quien prestaba sus servicios como camarera a tiempo completo, Sofía B.D. resultó nuevamente contratada si bien el puesto de trabajo a desempeñar fue el de Ayudante de Cocina, dado que el empresario prefirió que fuese una de las Ayudantes de Cocina, que contaba con acreditada experiencia como camarera, la que ocupara temporalmente el puesto de Carmen G.C. En este nuevo contrato se estipuló un período de prueba de dos meses de duración.

3. En mayo de 1999, tras conocer la empresa el fallecimiento de Carmen G.C., se comunicó a Sofía B.D. la extinción de su contrato.

Cuestiones:

[Escribir texto]

1. En su opinión, ¿son válidos los períodos de prueba estipulados en el tercer y cuarto contrato que la empresa celebró con la trabajadora?
2. ¿Es válida la celebración del contrato de interinidad en este caso?
3. ¿Es legítima la extinción de la relación laboral notificada por el empresario?

[Escribir texto]

Supuesto 10

Hechos:

1. José Carlos L.F. ha sido contratado por el Banco INSA el día 2 de febrero de 2001, mediante contrato de trabajo para la formación, con una duración inicial de 6 meses.
2. El objeto del contrato de trabajo es la adquisición de formación mediante la realización de tareas administrativas propias del personal administrativo, siendo ésta la categoría profesional asignada.
3. El trabajador cumplió 20 años el pasado 24 de noviembre, habiendo finalizado sus estudios de Diplomado en Relaciones Laborales en el mes de septiembre.

Cuestiones:

1. ¿Se dan las condiciones necesarias para la formalización de un contrato para la formación? ¿Es adecuado el puesto de trabajo teniendo en cuenta la titulación del trabajador?
2. ¿Y si las funciones contratadas hubieran sido las propias de un Diplomado en Relaciones Laborales, en la Sección de Personal?
3. ¿Y si las funciones contratadas hubiesen sido las de limpieza de cristales?

Materiales adicionales: STSJ Andalucía/Granada de 5 de noviembre de 1999, AS 519. STSJ de Madrid de 19 de noviembre de 1998, AS 6450.

Supuesto 11

Hechos:

1. De acuerdo con el contrato de formación realizado entre José Carlos L.F y el Banco INSA, la prestación de servicios tendrá lugar en un pequeño municipio de la provincia de Valencia de 800 habitantes.
2. Las partes habían acordado en el contrato que de la jornada pactada, de 40 horas semanales, 5 se dediquen a formación teórica.

Cuestiones:

1. ¿Es lícita la formación pactada?
2. En realidad como no existe ningún centro formativo en la localidad en que se prestan los servicios y, en cambio, la acumulación de trabajo es muy grande, José Carlos presta servicios durante toda la jornada. ¿Cuáles serán las consecuencias de esta falta de formación? ¿Cómo podía haberse cubierto la obligación de formación?

[Escribir texto]

Materiales adicionales: STSJ Cataluña de 1 de junio de 2000, AS 1938 y STSJ Madrid de 13 de marzo de 2000, AS 2349, STSJ de Murcia de 26 de julio de 1999, AS 5995 y de 13 de diciembre de 1999, AS 4101.

Supuesto 12

Hechos:

1. Virginia T.P. finalizó sus estudios de derecho en el mes de junio de 1996. En enero de 1997 comenzó un máster que finalizó el mes de junio de ese mismo año.
2. En el mes de enero de este año la empresa ASCENSORES PÉREZ SA desea contratar a Virginia mediante un contrato en prácticas para la realización de funciones de asesoría jurídica.

Cuestiones:

1. ¿Sería válida la contratación? Imagine que Virginia tuviese la condición de minusválida. ¿Cambiaría su respuesta?
2. Visto el convenio aplicable, determine la cuantía del salario que percibiría Virginia durante el primer año de vigencia del contrato.
3. Finalizado el plazo de 2 años de duración del contrato en prácticas, Virginia continúa prestando servicios en la empresa Ascensores Pérez SA, en este caso mediante un contrato de trabajo indefinido. ¿Cuál será la duración del período de prueba?

[Escribir texto]