

## TEMA 2: EL CONTRATO DE TRABAJO. PARTE 1.

1. **¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?**
  - a) El contrato de trabajo es el acuerdo entre el trabajador y el empresario por el cual el empresario se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.
  - b) Para que el trabajador pueda celebrar válidamente un contrato debe cumplir con los requisitos de edad y nacionalidad.
  - c) El trabajador por cuenta ajena es aquel que cumple con los requisitos de voluntario, personal, retribuido, dependencia y ajeneidad.
  - d) Todas son correctas.
  
2. **El empresario,**
  - a) Debe ser mayor de edad o menor emancipado.
  - b) Si es extracomunitario requerirá permiso de la Administración Laboral.
  - c) Puede ser tanto una persona física, una persona jurídica, o también una comunidad de bienes.
  - d) Todas son correctas.
  
3. **¿Cuál de las siguientes personas no pueden celebrar un contrato de trabajo?**
  - a) Una mujer búlgara que acaba de llegar a España.
  - b) Dos jóvenes de 17 años que han contraído matrimonio recientemente.
  - c) Una joven de 15 años que va a ser contratada en una tienda de calzado.
  - d) Un joven de 16 años que va a trabajar en un comercio de barrio durante el verano.
  
4. **¿Cuáles son los elementos sustanciales del contrato?**
  - a) El consentimiento debe ser de mutuo acuerdo entre las partes, de manera que ninguna de ellas haya sido obligada a realizar el contrato o haya sido llevada a engaño
  - b) El objeto del contrato debe ser posible y lícito.
  - c) La causa real debe ser prestar un servicio determinado a cambio de una retribución, y además esta causa tiene que ser lícita.
  - d) Todas son correctas.
  
5. **¿En cuál de los siguientes casos el objeto del contrato no es lícito?**
  - a) Un contrato de trabajo a dos comerciales de venta de tabaco que visitarán el interior de los institutos de FP para persuadir a los alumnos.
  - b) Un contrato de trabajo firmado por un mayor de edad bajo las amenazas de un familiar para firmarlo.
  - c) Un contrato laboral ficticio donde no se presta ningún servicio y cuyo

motivo principal es el blanqueo de dinero.

d) En los casos anteriores solo se ven afectados el consentimiento y la causa real del contrato.

**6. ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?**

- a) El contrato de trabajo puede ser por escrito o de forma verbal.
- b) Cualquiera de las dos partes tiene la obligación de exigir que el contrato sea por escrito, no puede darse de forma verbal.
- c) Para proteger a los trabajadores, si no existe contrato por escrito, hay una presunción de que el contrato verbal sea indefinido y a tiempo completo, salvo prueba de lo contrario.
- d) Si en el contrato no figuran datos como la jornada, la retribución o la duración de las vacaciones, suele indicar que estos aspectos se pactan según lo establecido en el convenio colectivo.

**7. ¿Qué contenido del contrato puede no figurar en el mismo?**

- a) El lugar y la fecha donde se realiza el contrato, al igual que la identificación de las partes.
- b) El nombre del puesto de trabajo y la categoría profesional.
- c) El lugar donde se realizará el trabajo y la duración del mismo.
- d) La duración de las vacaciones anuales, la jornada de trabajo, el salario base y demás complementos.

**8. ¿Cuál de estas afirmaciones sobre la duración del contrato es incorrecta?**

- a) Se presumirá que es por tiempo indefinido y a tiempo completo, salvo que se pruebe lo contrario.
- b) Será indefinido o temporal, cuando fuese obligado realizarlo por escrito y se realizase de palabra.
- c) Será indefinido cuando no hubiese sido dado de alta en la seguridad social una vez que haya transcurrido la duración fijada para el periodo de prueba.
- d) Cuando un trabajador que tiene una serie de contratos temporales seguidos, pero realmente está cubriendo un puesto de trabajo fijo en la empresa, se considera fraude de ley.

**9. ¿Cuál de estas afirmaciones es la correcta?**

- a) Se puede pactar un periodo de prueba si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con cualquier contrato.
- b) Para que exista periodo de prueba éste debe ser firmado tras llegar a su fin, es decir, está fuera del contrato.
- c) Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato durante el periodo de prueba sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno.

d) En el periodo de prueba, el empresario debe abonarle al trabajador el salario por los días de trabajo realizado e indemnizarlo por despido.

**10. ¿Cuál no es la correcta?**

- a) Si el contrato es en prácticas la duración es de 1 mes para titulados de grado medio y de 2 meses para titulados de grado superior.
- b) Si el contrato es temporal de obra y servicio, eventual, interinidad o primer empleo joven, cuya duración es inferior a 6 meses, el periodo máximo de prueba será de 3 meses.
- c) Si el contrato es indefinido de apoyo al emprendedor su duración será de 1 año.
- d) se puede pactar en el contrato que, debido a baja laboral, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, el periodo de prueba se interrumpa y el tiempo no se contabilice.

**11. ¿Cuál de estas afirmaciones es la correcta?**

- a) Los contratos formativos son aquellos contratos donde además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da un componente formativo que mejora la competencia profesional del trabajador contratado.
- b) El contrato para la formación y el aprendizaje es el contrato cuyo objetivo es realizar un trabajo retribuido que facilite la práctica profesional de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo.
- c) El contrato en prácticas es aquel que tiene por objetivo cualificar a un trabajador en un régimen donde se va alternando el tiempo de trabajo retribuido con cursos de formación.
- d) Todas son correctas.

**12. ¿Cuál es la respuesta correcta?**

- a) El contrato a tiempo parcial común es aquel contrato que tiene por objeto realizar una prestación en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a las que realiza un trabajador comparable del convenio a tiempo completo.
- b) El contrato fijo – discontinuo en fechas no ciertas se trata de un contrato que altera periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que se repite de forma cíclica a lo largo de los años, y de la que no se conoce la fecha cierta de volver al trabajo. El trabajador se encuentra fijo en la empresa.
- c) El contrato indefinido ordinario es el contrato indefinido que puede realizar cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.
- d) Todas son correctas.

**13. ¿Cuáles son los requisitos para un contrato en prácticas?**

- a) Tener entre 16 y 25 años, no poseer una titulación, no haber trabajado antes en ese puesto en la empresa.
- b) Poseer un título de FP o universidad, realizar el contrato en los 5 años siguientes de terminar los estudios (a partir de 2013, para los jóvenes menores de 30 años no existirá el límite de 5 años desde el título).
- c) Tener previa experiencia en el trabajo, y tener entre 14 y 16 años.
- d) Poseer un doctorado, realizar un contrato el primer año tras finalizar los estudios, y tener entre 25 y 35 años.

**14. ¿Cuál es la duración para un contrato para la formación y el aprendizaje?**

- a) Mínima de 1 año y máxima de 3 años.
- b) Mínima de 6 meses y máxima de 2 años.
- c) Mínima de 3 meses y máxima de 1 año.
- d) Mínima de 2 años y máxima de 6 años.

**15. ¿Cuál es la retribución de un contrato en prácticas?**

- a) Se fijará en el convenio y no puede ser inferior al 75% u 85% del Sistema Mínimo Internacional, en función del trabajo efectivo. Para el 2015 el Salario Mínimo Internacional es de 648,60€ al mes.
- b) La pactada en el convenio o contrato, pudiendo ser inferior el primer año al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 75%.
- c) La pactada en el convenio o contrato, sin que pueda ser inferior el primer año al 75% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 60%.
- d) La pactada en el convenio o contrato, sin que pueda ser inferior el primer año al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 75%.

**16. ¿Cuál no es correcta con respecto al contrato temporal?**

- a) Interinidad y encadenamiento de contratos temporales.
- b) Primer empleo joven y contrato en prácticas.
- c) Eventual por circunstancias de la producción.
- d) Obra y servicio.

**17. ¿Cuál es el objeto de un contrato temporal por interinidad?**

- a) Hacer frente al incremento de trabajo de la empresa por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado.
- b) Adquirir una primera experiencia profesional en jóvenes menores de 30 años desempleados que no tengan experiencia profesional o sea inferior a 3 meses.
- c) Sustituir a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo por

situaciones de baja laboral, maternidad, paternidad, reducción de jornada, etc., así como mientras se produzca el proceso de selección de una vacante.

d) Realizar una obra o servicio concreto cuya duración es en principio incierta, pero limitada en el tiempo. Se utiliza para realizar obras y servicios con autonomía dentro de la actividad normal de la empresa, y que pueden diferenciarse claramente de otras actividades para determinar cuándo comenzó y finalizó.

**18. ¿Cuál es la duración del primer empleo joven?**

- a) Mínimo de 3 meses y un máximo de 6 meses, salvo que el convenio colectivo sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior establezca una superior, que será como máximo de 12 meses.
- b) No puede ser superior a 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo que el convenio lo amplíe a 12 meses en un periodo de 18 meses.
- c) Se establece un máximo de 3 años, el cual es ampliable a 12 meses más por convenio. Si finaliza la duración máxima y continúa trabajando, adquiere la condición de fijo.
- d) Por selección de vacante, mientras se realice el proceso de selección con un máximo de 3 meses, salvo en administraciones públicas.

**19. ¿Cuál es la indemnización de un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción?**

- a) Este contrato temporal no tiene indemnización por finalización del contrato.
- b) Este contrato temporal tiene la misma indemnización que el contrato de interinidad.
- c) Al finalizar cada contrato de obra el empresario pagará una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado, o su parte proporcional.
- d) Ninguna es correcta.

**20. ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?**

- a) Cuando un trabajador realiza un encadenamiento de distintos contratos temporales, llega un momento en el que adquiere la condición de fijo en la empresa por una cadena de contratos.
- b) Se adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos trabajadores que hayan sido contratados por una cadena de contratos, durante 24 meses en un periodo de 30 meses, sea en la misma empresa o grupo de empresas o bien a través de ETTs.
- c) En el encadenamiento de contratos temporales cuentan los contratos de interinidad, relevo, formativos, programas públicos de empleo – formación, o llevados a cabo por empresas de inserción.
- d) El trabajador puede acudir al Servicio Público de Empleo para que

éste le certifique los contratos temporales realizados y así poder acreditar la condición de fijo en la empresa.

**21. ¿Cuál es un contrato temporal de obra y servicio?**

- a) Durante la campaña de Navidad, una perfumería va a contratar a una dependienta más para atender al público.
- b) Una residencia necesita sustituir a Margarita, que va a comenzar el descanso por maternidad de 16 semanas, así como también a otra trabajadora que ha sufrido un accidente con el coche y va a estar 3 semanas con el collarín.
- c) Eduardo, tiene 23 años y solo ha trabajado 2 meses en su vida laboral. La empresa no tiene aumentos de pedidos ni obras concretas a realizar o sustituciones que realizar a trabajadores, por lo que busca alguna modalidad de contrato temporal de 3 meses para Eduardo.
- d) Cecilia Ramírez va a ser contratada como azafata en un congreso para los días 20 al 22 de abril.

**22. ¿Cuál no es una característica del contrato a tiempo parcial?**

- a) Debe ser indefinido o temporal, ya que lo mide el tiempo parcial es que la jornada al día, a la semana, etc., es menor que a tiempo completo.
- b) Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial, sin excepciones.
- c) No se pueden realizar horas extraordinarias, pero sí horas complementarias, siempre que la suma de todas las horas no llegue a una jornada a tiempo completo.
- d) La jornada del trabajador se registrará día a día y se sumará mensualmente, entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios de las horas ordinarias y complementarias.

**23. ¿Cuál no es una característica de las horas complementarias?**

- a) Deben pactarse por escrito en el contrato o bien después, pero de forma escrita.
- b) Al año del pacto, el trabajador no podrá renunciar a realizarlas, aunque sean por motivos de cuidado a familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- c) El preaviso del día y la hora al trabajador será con una antelación mínima de 3 días, salvo que el convenio establezca otra inferior.
- d) Solo las pueden pactar los trabajadores cuya jornada anual no sea inferior a 10 horas a la semana, pudiendo realizarlas tanto los indefinidos como los temporales.

## SOLUCIONARIO.

1. **¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?**
  - a) El contrato de trabajo es el acuerdo entre el trabajador y el empresario por el cual el empresario se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.
  - b) Para que el trabajador pueda celebrar válidamente un contrato debe cumplir con los requisitos de edad y nacionalidad.
  - c) El trabajador por cuenta ajena es aquel que cumple con los requisitos de voluntario, personal, retribuido, dependencia y ajeneidad.
  - d) Todas son correctas.
  
2. **El empresario,**
  - a) Debe ser mayor de edad o menor emancipado.
  - b) Si es extracomunitario requerirá permiso de la Administración Laboral.
  - c) Puede ser tanto una persona física, una persona jurídica, o también una comunidad de bienes.
  - d) Todas son correctas.
  
3. **¿Cuál de las siguientes personas no pueden celebrar un contrato de trabajo?**
  - a) Una mujer búlgara que acaba de llegar a España.
  - b) Dos jóvenes de 17 años que han contraído matrimonio recientemente.
  - c) Una joven de 15 años que va a ser contratada en una tienda de calzado.
  - d) Un joven de 16 años que va a trabajar en un comercio de barrio durante el verano.
  
4. **¿Cuáles son los elementos sustanciales del contrato?**
  - a) El consentimiento debe ser de mutuo acuerdo entre las partes, de manera que ninguna de ellas haya sido obligada a realizar el contrato o haya sido llevada a engaño
  - b) El objeto del contrato debe ser posible y lícito.
  - c) La causa real debe ser prestar un servicio determinado a cambio de una retribución, y además esta causa tiene que ser lícita.
  - d) Todas son correctas.
  
5. **¿En cuál de los siguientes casos el objeto del contrato no es lícito?**
  - a) Un contrato de trabajo a dos comerciales de venta de tabaco que visitarán el interior de los institutos de FP para persuadir a los alumnos.
  - b) Un contrato de trabajo firmado por un mayor de edad bajo las amenazas de un familiar para firmarlo.
  - c) Un contrato laboral ficticio donde no se presta ningún servicio y cuyo

motivo principal es el blanqueo de dinero.

d) En los casos anteriores solo se ven afectados el consentimiento y la causa real del contrato.

**6. ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?**

a) El contrato de trabajo puede ser por escrito o de forma verbal.

**b) Cualquiera de las dos partes tiene la obligación de exigir que el contrato sea por escrito, no puede darse de forma verbal.**

c) Para proteger a los trabajadores, si no existe contrato por escrito, hay una presunción de que el contrato verbal sea indefinido y a tiempo completo, salvo prueba de lo contrario.

d) Si en el contrato no figuran datos como la jornada, la retribución o la duración de las vacaciones, suele indicar que estos aspectos se pactan según lo establecido en el convenio colectivo.

**7. ¿Qué contenido del contrato puede no figurar en el mismo?**

a) El lugar y la fecha donde se realiza el contrato, al igual que la identificación de las partes.

b) El nombre del puesto de trabajo y la categoría profesional.

c) El lugar donde se realizará el trabajo y la duración del mismo.

**d) La duración de las vacaciones anuales, la jornada de trabajo, el salario base y demás complementos.**

**8. ¿Cuál de estas afirmaciones sobre la duración del contrato es incorrecta?**

a) Se presumirá que es por tiempo indefinido y a tiempo completo, salvo que se pruebe lo contrario.

b) Será indefinido o temporal, cuando fuese obligado realizarlo por escrito y se realizase de palabra.

**c) Será indefinido cuando no hubiese sido dado de alta en la seguridad social una vez que haya transcurrido la duración fijada para el periodo de prueba.**

d) Cuando un trabajador que tiene una serie de contratos temporales seguidos, pero realmente está cubriendo un puesto de trabajo fijo en la empresa, se considera fraude de ley.

**9. ¿Cuál de estas afirmaciones es la correcta?**

a) Se puede pactar un periodo de prueba si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con cualquier contrato.

b) Para que exista periodo de prueba éste debe ser firmado tras llegar a su fin, es decir, está fuera del contrato.

**c) Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato durante el periodo de prueba sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno.**

d) En el periodo de prueba, el empresario debe abonarle al trabajador el salario por los días de trabajo realizado e indemnizarlo por despido.

**10. ¿Cuál no es la correcta?**

- a) Si el contrato es en prácticas la duración es de 1 mes para titulados de grado medio y de 2 meses para titulados de grado superior.
- b) Si el contrato es temporal de obra y servicio, eventual, interinidad o primer empleo joven, cuya duración es inferior a 6 meses, el periodo máximo de prueba será de 3 meses.**
- c) Si el contrato es indefinido de apoyo al emprendedor su duración será de 1 año.
- d) se puede pactar en el contrato que, debido a baja laboral, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, el periodo de prueba se interrumpa y el tiempo no se contabilice.

**11. ¿Cuál de estas afirmaciones es la correcta?**

- a) Los contratos formativos son aquellos contratos donde además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da un componente formativo que mejora la competencia profesional del trabajador contratado.**
- b) El contrato para la formación y el aprendizaje es el contrato cuyo objetivo es realizar un trabajo retribuido que facilite la práctica profesional de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo.
- c) El contrato en prácticas es aquel que tiene por objetivo cualificar a un trabajador en un régimen donde se va alternando el tiempo de trabajo retribuido con cursos de formación.
- d) Todas son correctas.

**12. ¿Cuál es la respuesta correcta?**

- a) El contrato a tiempo parcial común es aquel contrato que tiene por objeto realizar una prestación en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a las que realiza un trabajador comparable del convenio a tiempo completo.
- b) El contrato fijo – discontinuo en fechas no ciertas se trata de un contrato que altera periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que se repite de forma cíclica a lo largo de los años, y de la que no se conoce la fecha cierta de volver al trabajo. El trabajador se encuentra fijo en la empresa.
- c) El contrato indefinido ordinario es el contrato indefinido que puede realizar cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.
- d) Todas son correctas.**

**13. ¿Cuáles son los requisitos para un contrato en prácticas?**

- a) Tener entre 16 y 25 años, no poseer una titulación, no haber trabajado antes en ese puesto en la empresa.
- b) Poseer un título de FP o universidad, realizar el contrato en los 5 años siguientes de terminar los estudios (a partir de 2013, para los jóvenes menores de 30 años no existirá el límite de 5 años desde el título).
- c) Tener previa experiencia en el trabajo, y tener entre 14 y 16 años.
- d) Poseer un doctorado, realizar un contrato el primer año tras finalizar los estudios, y tener entre 25 y 35 años.

**14. ¿Cuál es la duración para un contrato para la formación y el aprendizaje?**

- a) Mínima de 1 año y máxima de 3 años.
- b) Mínima de 6 meses y máxima de 2 años.
- c) Mínima de 3 meses y máxima de 1 año.
- d) Mínima de 2 años y máxima de 6 años.

**15. ¿Cuál es la retribución de un contrato en prácticas?**

- a) Se fijará en el convenio y no puede ser inferior al 75% u 85% del Sistema Mínimo Internacional, en función del trabajo efectivo. Para el 2015 el Salario Mínimo Internacional es de 648,60€ al mes.
- b) La pactada en el convenio o contrato, pudiendo ser inferior el primer año al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 75%.
- c) La pactada en el convenio o contrato, sin que pueda ser inferior el primer año al 75% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 60%.
- d) La pactada en el convenio o contrato, sin que pueda ser inferior el primer año al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 75%.

**16. ¿Cuál no es correcta con respecto al contrato temporal?**

- a) Interinidad y encadenamiento de contratos temporales.
- b) Primer empleo joven y contrato en prácticas.
- c) Eventual por circunstancias de la producción.
- d) Obra y servicio.

**17. ¿Cuál es el objeto de un contrato temporal por interinidad?**

- a) Hacer frente al incremento de trabajo de la empresa por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado.
- b) Adquirir una primera experiencia profesional en jóvenes menores de 30 años desempleados que no tengan experiencia profesional o sea inferior a 3 meses.
- c) Sustituir a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo por

situaciones de baja laboral, maternidad, paternidad, reducción de jornada, etc., así como mientras se produzca el proceso de selección de una vacante.

d) Realizar una obra o servicio concreto cuya duración es en principio incierta, pero limitada en el tiempo. Se utiliza para realizar obras y servicios con autonomía dentro de la actividad normal de la empresa, y que pueden diferenciarse claramente de otras actividades para determinar cuándo comenzó y finalizó.

**18. ¿Cuál es la duración del primer empleo joven?**

a) Mínimo de 3 meses y un máximo de 6 meses, salvo que el convenio colectivo sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior establezca una superior, que será como máximo de 12 meses.

b) No puede ser superior a 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo que el convenio lo amplíe a 12 meses en un periodo de 18 meses.

c) Se establece un máximo de 3 años, el cual es ampliable a 12 meses más por convenio. Si finaliza la duración máxima y continúa trabajando, adquiere la condición de fijo.

d) Por selección de vacante, mientras se realice el proceso de selección con un máximo de 3 meses, salvo en administraciones públicas.

**19. ¿Cuál es la indemnización de un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción?**

a) Este contrato temporal no tiene indemnización por finalización del contrato.

b) Este contrato temporal tiene la misma indemnización que el contrato de interinidad.

c) Al finalizar cada contrato de obra el empresario pagará una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado, o su parte proporcional.

d) Ninguna es correcta.

**20. ¿Cuál de estas afirmaciones no es correcta?**

a) Cuando un trabajador realiza un encadenamiento de distintos contratos temporales, llega un momento en el que adquiere la condición de fijo en la empresa por una cadena de contratos.

b) Se adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos trabajadores que hayan sido contratados por una cadena de contratos, durante 24 meses en un periodo de 30 meses, sea en la misma empresa o grupo de empresas o bien a través de ETTs.

c) En el encadenamiento de contratos temporales cuentan los contratos de interinidad, relevo, formativos, programas públicos de empleo – formación, o llevados a cabo por empresas de inserción.

d) El trabajador puede acudir al Servicio Público de Empleo para que

éste le certifique los contratos temporales realizados y así poder acreditar la condición de fijo en la empresa.

**21. ¿Cuál es un contrato temporal de obra y servicio?**

- a) Durante la campaña de Navidad, una perfumería va a contratar a una dependienta más para atender al público.
- b) Una residencia necesita sustituir a Margarita, que va a comenzar el descanso por maternidad de 16 semanas, así como también a otra trabajadora que ha sufrido un accidente con el coche y va a estar 3 semanas con el collarín.
- c) Eduardo, tiene 23 años y solo ha trabajado 2 meses en su vida laboral. La empresa no tiene aumentos de pedidos ni obras concretas a realizar o sustituciones que realizar a trabajadores, por lo que busca alguna modalidad de contrato temporal de 3 meses para Eduardo.
- d) Cecilia Ramírez va a ser contratada como azafata en un congreso para los días 20 al 22 de abril.

**22. ¿Cuál no es una característica del contrato a tiempo parcial?**

- a) Debe ser indefinido o temporal, ya que lo mide el tiempo parcial es que la jornada al día, a la semana, etc., es menor que a tiempo completo.
- b) Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial, sin excepciones.
- c) No se pueden realizar horas extraordinarias, pero sí horas complementarias, siempre que la suma de todas las horas no llegue a una jornada a tiempo completo.
- d) La jornada del trabajador se registrará día a día y se sumará mensualmente, entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios de las horas ordinarias y complementarias.

**23. ¿Cuál no es una característica de las horas complementarias?**

- a) Deben pactarse por escrito en el contrato o bien después, pero de forma escrita.
- b) Al año del pacto, el trabajador no podrá renunciar a realizarlas, aunque sean por motivos de cuidado a familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- c) El preaviso del día y la hora al trabajador será con una antelación mínima de 3 días, salvo que el convenio establezca otra inferior.
- d) Solo las pueden pactar los trabajadores cuya jornada anual no sea inferior a 10 horas a la semana, pudiendo realizarlas tanto los indefinidos como los temporales.