

# U<sup>nidad</sup> 2

## Modalidades de contratación laboral



Esquema Inicial



### En esta unidad aprenderás a...

- Distinguir las principales modalidades de contratación laboral.
- Identificar los casos en que se permite la contratación temporal.
- Appreciar la utilidad de los contratos formativos.
- Elegir el contrato más adecuado en cada caso concreto.
- Conocer y valorar la importancia de las políticas laborales.

### Sugerencias didácticas

El objetivo principal de esta unidad Conocer los tipos de contrato más utilizados y comprender cuando utilizar uno u otro. Se estudian las diferentes modalidades que existen, facilitando ejemplos y realizando actividades que ponen en práctica la elección de un contrato u otro según la situación dada.

Es importante, reconocer y saber analizar si se cumplen o no los requisitos para elegir uno u otro dependiendo del caso ante el que nos encontremos.

Se explicará, además la importancia de ubicar los contratos en la normativa legal correspondiente.

En la exposición oral de la unidad, el esquema inicial nos ayudará a situar los conceptos y a centrar al alumno.

A lo largo de la unidad, se plantean ejemplos y casos prácticos solucionados para facilitar la asimilación de los contenidos por parte de los alumnos.

La unidad finaliza con actividades propuestas y actividades finales, que sirven para repasar los contenidos estudiados con anterioridad, detectar conceptos no asimilados correctamente y corregir las posibles desviaciones detectadas en el proceso de aprendizaje. Además, se incluye un caso práctico final, que engloba los contenidos estudiados en la unidad. En la última página de la unidad se dispone de una Evaluación con actividades tipo test.

Al trabajar los contenidos, se recomienda recurrir a las webs de organismos oficiales que mantienen actualizada, entre otros, la Guía de modalidades contractuales año tras año.

Una vez expuestos los contenidos de la unidad, se deben realizar las actividades y casos finales, así como responder a las cuestiones en formato test de la evaluación.

Se dispone de los siguientes materiales complementarios:

- Presentaciones multimedia en PowerPoint: para apoyar las explicaciones en el aula.
- GATE: se pueden generar evaluaciones tipo test conforme a unos criterios determinados.
- BLINK: donde se encuentra la unidad digital y el material complementario de dicha unidad.

A continuación, se muestra una tabla resumen con todos los recursos para esta unidad:

#### Recursos de la Unidad 2

##### ADVANTAGE:

- Proyecto curricular y programaciones de aula.
- Presentaciones multimedia.
- Solucionario de todas las unidades.
- Proyectos finales y solucionarios correspondientes.

##### GATE:

- Preguntas de evaluación tipo test.

##### Blink:

- Unidad digital.
- Material de apoyo:
  - Esquema inicial.
- Actividades interactivas.

## Solucionario a las actividades propuestas

Página 39

### 1 >> Tipos de contrato de trabajo

**1· En España, las modalidades de contratación han sido modificadas en las últimas reformas laborales ¿A qué motivos crees que se deben estos cambios?**

Las modalidades de contratación son revisadas, modificadas y actualizadas regularmente para facilitar su adaptación a las condiciones cambiantes del mercado laboral, tratar de crear empleo estable y favorecer en lo posible a los colectivos con más dificultades.

**2· ¿Crees que es bueno que existan tantas modalidades de contratación? ¿Qué contrato crees que sería el “contrato ideal”?**

Según la opinión del alumno.

Se puede facilitar el enlace a esta noticia:

[https://www.eldiario.es/economia/contrato-modelo-laboral-convence-ciudadanos\\_1\\_2063127.html](https://www.eldiario.es/economia/contrato-modelo-laboral-convence-ciudadanos_1_2063127.html)

### 2 >> Contratos indefinidos

**3· ¿Qué elementos identifican que estamos ante un contrato indefinido?**

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

**4· ¿Qué tipo de contrato se utilizaría para la realización de trabajos de temporada dentro del volumen normal de actividad de la empresa, si no se repite en fechas ciertas?**

Se utilizaría la modalidad del contrato por tiempo indefinido de trabajadores fijos-discontinuos.

**5· ¿Qué ocurre si un trabajador fijo-discontinuo no es llamado cuando empieza la temporada?**

El trabajador podrá reclamar como si de un despido se tratase.

### 3 >> Contratos temporales

**6. Identifica las modalidades contractuales más convenientes para las siguientes situaciones:**

**a) Realizar la contratación de un dependiente que despacha helados en una tienda de comida rápida que solo abre durante el verano**

Al tratarse de una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, limitada en el tiempo y de duración incierta, ya que dependerá de hasta cuándo dure el buen tiempo, la modalidad más adecuada sería el contrato de duración determinada por obra o servicio.

**b) Contratar 20 nuevos operadores durante el verano para atender las llamadas de una central telefónica en la que aumenta el volumen de trabajo debido a que, durante la época estival, suceden más desplazamientos y, como consecuencia, más averías y accidentes.**

El contrato eventual por circunstancias de la producción, cuyo objeto es, precisamente, dar respuesta a las exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa.

**7. ¿Qué indemnización le corresponde por finalización de contrato a un trabajador que hubiese estado contratado en una empresa durante 6 meses por obra o servicio determinado? ¿Y si se tratase de un contrato eventual por circunstancias de la producción?**

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días por año de servicio (en este caso 6 días de indemnización, al haber estado contratado la mitad del año).

La misma indemnización, es decir, 12 días por año trabajado y como ha estado contratado la mitad del año, 6 días.

**8. Escribe en tu cuaderno las características del contrato para la formación y el aprendizaje:**

- No poseer la titulación requerida para celebrar un contrato en prácticas, a saber: título universitario, de formación profesional o certificado de profesionalidad.  
En el caso de la persona que tuviese el título de graduado en ESO sí podríamos, siempre que la persona cumpliera el resto de requisitos.
- **Edad:** Entre 16 y 25 años, con carácter general. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en ciertos casos en los que se concierte con personas en situación de exclusión social.
- **Duración:** Mínimo 1 año – máximo 3 años (Mínimo 6 meses por convenio colectivo). Si el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima establecida por ley o convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta dos veces sin que la duración de cada prórroga sea inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato exceda dicha duración máxima.
- **Salario:** No inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Periodos de prueba:** los mismos que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.

**9. ¿En qué se diferencian el contrato de prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje?**

La celebración del contrato en prácticas exige estar en posesión del título.

**10. Juan ha sido contratado bajo la modalidad del contrato en prácticas y cobra una remuneración mensual de 1.450 euros, si el convenio colectivo no dice nada al respecto ¿Cuánto cobraría?**

Durante el primer año, el 60% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo: 870 €.

Durante el segundo año, el 75% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo: 1087,50 €.

**11. ¿Puede prorrogarse el contrato en prácticas?**

Siempre que el contrato se haya celebrado con una duración inferior a la máxima legal, se podrán pactar hasta dos prórrogas con una duración mínima de 6 meses, sin que se pueda exceder la duración máxima del contrato.

**12. ¿Cuál será el período de prueba en un contrato en prácticas?**

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, será como máximo de 2 meses para los titulados de grado superior o quienes estén en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 3 y de 1 mes para los titulados de grado medio o quienes estén en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.

## 4 >> El trabajo a tiempo parcial

**13. ¿Qué significa que una persona está trabajando a tiempo parcial?**

Siempre que un trabajador haga menos del 100% de la jornada se le considerará trabajador a tiempo parcial.

**14. En un sector en el que el convenio colectivo establece como jornada máxima 35 horas de trabajo efectivo a la semana, ¿todos los trabajadores lo serían a tiempo parcial?**

No, en absoluto. La jornada completa es la prevista en el convenio colectivo. Solo a falta de regulación en el convenio colectivo, se tendría en cuenta la máxima legal.

**15. Escribe en tu cuaderno las características que correspondan a los contratos a tiempo parcial:**

- Los contratos a tiempo parcial deberán concertarse siempre por escrito y en modelo oficial.
- En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. En caso contrario, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

**16. ¿Pueden los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias?**

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias, siempre dentro del límite legalmente previsto, en proporción a su jornada.

**17. ¿En qué consiste el contrato de jubilación a tiempo parcial?**

Es aquel que permite que un trabajador que reúna todos los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, pueda concertar con su empresa una reducción de jornada y salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%.

El trabajador percibirá la retribución por su trabajo en proporción a la jornada que continúe realizando y su pensión de jubilación por el porcentaje que hubiese dejado de realizar.

**18. ¿Qué es un contrato de relevo? ¿Cuáles son sus características principales?**

Es el que se concierta para sustituir a un trabajador que se jubila parcialmente cuando reúne todos los requisitos para acceder a la jubilación, excepto el de la edad.

También podrá celebrarse para sustituir a trabajadores que se hubiesen jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación.

Las características principales del contrato de relevo son las siguientes:

- Deberá celebrarse con trabajadores en situación de desempleo o que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Se formalizará siempre por escrito en el modelo oficial.
- La duración será indefinida o por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, pero, en todo caso, la duración de la jornada tiene que ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- Cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, la reducción de jornada y de salario del trabajador sustituido podrá alcanzar el 75%.
- El horario de trabajo del trabajador relevista podrá complementar el del trabajador sustituido o simultanearse con aquel.
- El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido u otro distinto.
- Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

## 5 >> Integración de los trabajadores con discapacidad

**19. La empresa en la que trabajas, tiene empleadas a 65 personas ¿Qué obligaciones ha de cumplir para la integración de las personas con discapacidad?**

Siendo una empresa que emplea a más de 50 trabajadores, está obligada a que de entre ellos, al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad.

El cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional, podrá quedar exenta de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente (contratos con centros especiales de empleo, realización de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad o constitución de enclaves laborales).

**20. Tienes una amiga con discapacidad que quiere empezar a trabajar y no sabe muy bien a qué tipo de contratos podría acceder. Indícale cuáles.**

Los más importantes son los siguientes:

- Contrato indefinido.
- Contratos formativos: para la formación y el aprendizaje y en prácticas.
- Contrato temporal.
- Contratos de interinidad para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato por incapacidad temporal.

**21. ¿Qué requisitos se establecen con carácter general para poder celebrar estos contratos?**

Deben concertarse con trabajadores que tengan reconocido un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33% o, en algunos casos, pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez.

Se formalizarán por escrito en el modelo oficial y se comunicarán en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.

## 6 >> Trabajo a distancia, teletrabajo y otras figuras contractuales

**22. El trabajo a distancia ha cobrado una gran importancia hoy en día por lo que hemos dado en llamar el «teletrabajo». Investiga cuáles son los derechos del trabajador que suscribe este tipo de acuerdo. Consulta el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.**

Los derechos específicos para este tipo de contratos son:

- Derecho a la desconexión digital y a recibir de la empresa los medios adecuados para desarrollar su actividad; la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de los trabajadores.
- Derecho a la flexibilización de su horario, el sistema de registro reflejará fielmente el tiempo de trabajo realizado, incluidos el inicio y el fin de la jornada.
- Cobro de los gastos, el trabajo será sufragado o compensado por la empresa, sin coste alguno al trabajador, los convenios o acuerdos colectivos podrán determinar el modo.

Otros derechos generales:

- Derecho a la formación y la promoción profesional
- Prevención de riesgos laborales
- Atención precisa en caso de dificultades técnicas
- Derechos de naturaleza colectiva que se reconozcan en la normativa aplicable.

## 7 >> La política laboral del Gobierno

**23. ¿Qué es el plan anual de política de empleo?**

Es la concreción anual de la estrategia española de empleo. Contiene las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las comunidades autónomas, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su ámbito de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal.

**24. ¿Con qué instrumentos cuenta el Gobierno para llevar a cabo la coordinación del Sistema Nacional de Empleo?**

La coordinación del Sistema, en el marco de la política nacional de empleo, se lleva a cabo a través del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, de los Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y del Sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo.



**Solucionario a las actividades finales****1. ¿Cuáles son las situaciones que determinan que un contrato sea considerado o se presuma indefinido? ¿Para qué sirven este tipo de presunciones?**

Los contratos de trabajo se presumen celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario, cuando:

- No se hayan formalizado por escrito.
- Se hayan celebrado en fraude de ley (sin ajustarse a los supuestos legalmente previstos para la concertación de contratos temporales).
- Los trabajadores no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o servicios contratados se deduzca claramente su duración temporal.

Estas presunciones se establecen para proteger a los trabajadores y obligar a los empresarios a cumplir la normativa laboral.

**2· ¿Por qué decimos que en los contratos de duración determinada la fecha de finalización puede estar determinada de antemano o ser determinable?**

Porque a veces los contratos son de duración incierta.

Así ocurre, por ejemplo, en el contrato por obra o servicio, que se concierta por el tiempo necesario para la realización de esa obra o servicio. O en el caso del contrato de interinidad, cuya duración se extenderá hasta la reincorporación del trabajador sustituido o hasta la cobertura definitiva del puesto, con los límites legalmente establecidos.

**3· ¿Qué límites temporales prevé la legislación laboral para la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción? ¿Y para el de interinidad?**

En el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por convenio colectivo podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período de referencia. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses; la duración del contrato no puede superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

En cuanto a los de interinidad, su duración se extenderá hasta la reincorporación del trabajador sustituido o hasta la cobertura definitiva del puesto, sin que en este último caso la duración del proceso de selección o promoción pueda exceder de 3 meses (salvo en los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas, en los que no hay límite temporal).

**4. ¿Qué limitaciones existen a la concatenación de contratos de trabajo de duración determinada?**

El Estatuto de los Trabajadores trata de impedir el encadenamiento abusivo de contratos temporales estableciendo que adquirirá la condición de indefinido todo trabajador que en un período de 30 meses hubiese estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Estas limitaciones a la contratación temporal no son aplicables a los contratos de interinidad, a los contratos formativos ni al contrato de relevo.

**5. ¿Es posible realizar contratos indefinidos a tiempo parcial?**

Sí, perfectamente.

**6. ¿Cuáles son los requisitos de acceso a la jubilación parcial para los trabajadores que no hayan cumplido la edad legal de jubilación?**

Se les exige:

- Haber cumplido la edad establecida en cada caso en la Ley General de la Seguridad Social.
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años anteriores a la fecha de jubilación parcial.
- Acreditar un período de cotización de 33 años (25 para personas con discapacidad igual o superior al 33%).

**7. Elabora un esquema en el que se incluyan todas las modalidades de contratación laboral estudiadas y se defina el objeto de cada una de ellas.**

Tipos de contrato de trabajo	
Contratos indefinidos	- Contrato indefinido ordinario. - Contrato indefinido fijo-discontinuo.
Contratos temporales	Contratos de duración determinada - Contrato por obra o servicio determinado. - Contrato eventual por circunstancias de la producción. - Contrato de interinidad.
	Contratos formativos - Contrato para la formación y el aprendizaje. - Contrato en prácticas.
Contratos a tiempo parcial	- Contrato a tiempo parcial temporal o indefinido. - Contrato de jubilación a tiempo parcial. - Contrato de relevo.
Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo	- Contrato temporal de fomento del empleo para trabajadores discapacitados. - Contrato indefinido para la contratación de trabajadores discapacitados.
Otras figuras contractuales	- Contrato a distancia y teletrabajo (importante regulación en la actualidad). - Contrato en grupo y puesta a disposición.

Tipo de contrato	Objeto del contrato
Indefinido ordinario	La contratación de trabajadores por tiempo ilimitado.
Indefinido fijo-discontinuo	Indefinido especial para la realización de trabajos de temporada o cuya demanda se dispare en ciertas épocas del año, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, siempre que no se repitan en fechas ciertas.
Obra y servicio	Realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
Eventual por circunstancias de la producción	Dar respuesta a las exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, incluso aunque se trate de la actividad normal de la empresa.
Interinidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.</li> <li>- También se podrá celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.</li> </ul>
Para la formación y el aprendizaje	Favorecer la inserción laboral y la formación de los jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
Prácticas	Lograr la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado.
Contrato a tiempo parcial (temporal o indefinido)	La prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Si en la empresa no hubiese ninguno, se consideraría jornada completa la prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, la máxima legal.
Relevo (contrato parcial especial)	Sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.
Bonificación a la cuota de la seguridad social de determinados contratos realizados con personas con discapacidad:	Fomento de la inclusión social a través de la contratación de personas con discapacidad
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato indefinido</li> <li>- Contrato para la formación</li> <li>- Contrato en prácticas</li> <li>- Contrato temporal</li> <li>- Contratos de interinidad</li> </ul>
Contrato a distancia	Se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta durante parte de su jornada, de forma regular.
Teletrabajo	Trabajo a distancia realizado mediante el uso exclusivo o con prevalencia de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
Contrato en grupo	Concertar un contrato con un grupo de trabajadores considerado como tal.
Contrato de puesta a disposición	Ceder a la persona que trabaja para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.

**8. Accede a la página web de los Servicios Públicos de Empleo [www.sepe.es](http://www.sepe.es) y localiza el enlace donde puedes encontrar cada modelo de contrato, conocer su contenido y descargar el impreso correspondiente.**

SEPE \_ Empresas \_ Contratos de trabajo \_ Contratación para la formación y el aprendizaje:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo.html>

**9. SEEGRA, SL, empresa líder en el sector farmacéutico, quiere iniciar un proceso de selección para contratar un jefe de ventas que dinamice la actividad comercial de la empresa. El proceso de selección va a ser largo y complejo, puesto que se pretende reconducir el rumbo de la empresa alrededor de la figura del nuevo directivo.**

SEEGRA, SL, busca a alguien con formación y una dilatada experiencia, que además posea capacidad de liderazgo y sea capaz de adaptarse rápidamente a las exigencias derivadas de los constantes cambios del mercado. La sección de selección de personal del departamento de RRHH ha estimado que encontrar a la persona idónea puede llevar aproximadamente 2 meses. ¿Cómo se podría cubrir mientras tanto ese puesto? ¿Hay alguna limitación temporal?

Mediante un contrato de interinidad.

Sí, la duración del proceso no podrá extenderse más de 3 meses.

**10. ¿Podría Zoe firmar un contrato en prácticas, teniendo en cuenta que hace casi 3 años que obtuvo su titulación y que ya ha estado contratado durante 1 año en otra empresa bajo la citada modalidad de contratación?**

No habría problema, porque el contrato en prácticas puede realizarse siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios y el tiempo máximo que podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa son 2 años en virtud de la misma titulación.

**11. ¿En qué casos puede una persona trabajar para la Administración Pública durante un año con un contrato de interinidad?**

Siempre que el proceso de selección llevado a cabo por la Administración para la cobertura definitiva del puesto no se resolviese en ese tiempo.

**12. Gema ha negociado con su empresa trabajar desde casa 4 días a la semana. Su horario será el mismo que venía haciendo habitualmente. La empresa controlará su dedicación mediante el sistema de apertura y cierre de la sesión en línea. Cada lunes, deberá acudir al centro de trabajo para labores de coordinación. Además, la empresa evaluará su desempeño trimestralmente. ¿Cómo se ha de formalizar el acuerdo? ¿Habrá que celebrar necesariamente un nuevo contrato?**

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, sin que sea necesario celebrar un nuevo contrato.

## Solucionario a los casos finales

Página 41

### Un trabajador, una empresa y 5 modalidades de contratación

Cuando Alberto terminó sus estudios de Técnico Superior en Actividades Físicas y Animación Deportiva (TAFAD) fue contratado en una importante y conocida cadena de gimnasios para trabajar como monitor de clases grupales y entrenador personal individual de los clientes que lo soliciten.

Empezó trabajando a tiempo completo con un contrato en prácticas de 1 año, que posteriormente se prorrogó 2 veces hasta alcanzar la duración máxima legalmente establecida para dicha modalidad contractual.

Después le ofrecieron cubrir la jornada que dejaba vacante una trabajadora que había solicitado una reducción del 50% de su jornada, por guarda legal de un menor de 8 años, situación en la que estuvo durante otro año.

Tras un breve período de inactividad, el gimnasio volvió a contar con Alberto para impartir clases de aikido, arte marcial de la que era experto. Esta vez le hicieron un contrato por obra o servicio determinado a tiempo parcial, que finalizó a los 3 meses por falta de demanda.

Sin embargo, a los 2 meses llegó su verdadera oportunidad, cuando le ofrecieron un contrato de relevo para sustituir a Nacho, un monitor que había solicitado la jubilación parcial en un 50%.

El contrato se celebró a tiempo parcial por los 3 años que le faltaban al trabajador sustituido para jubilarse.

Finalmente, cuando Nacho se jubiló, el contrato de relevo de Alberto se transformó en indefinido a jornada completa.

Contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las 5 modalidades de contratación por las que ha pasado Alberto?
- ¿Cuál debió ser el período de prueba establecido cuando Alberto fue contratado en prácticas?
- ¿Cuánto crees que duraron las prórrogas del contrato de prácticas?
- ¿Qué retribución recibió Alberto durante el tiempo que trabajó con el contrato en prácticas?
- ¿Con qué modalidad estuvo contratado Alberto después del contrato en prácticas?
- ¿Te parece adecuado el contrato por obra o servicio determinado que se le hizo a Alberto o crees que se podría haber utilizado otra modalidad?
- ¿Qué requisitos se le debieron exigir a Nacho para poder acceder a la jubilación parcial?
- ¿Qué jornada se pudo pactar en el contrato de relevo de Alberto?
- ¿Crees que la empresa pudo recibir algún incentivo por la transformación en indefinido del contrato de relevo de Alberto?
- ¿Dirías que en este caso se da un encadenamiento abusivo de contratos temporales?

a) Alberto ha pasado por 5 modalidades de contratación laboral:

1. Contrato en prácticas a tiempo completo.
2. Contrato de interinidad a tiempo parcial.
3. Contrato por obra o servicio a tiempo parcial.
4. Contrato de relevo a tiempo parcial.
5. Contrato indefinido a jornada completa.

b) El período de prueba debió establecerse según convenio. A falta de regulación en este, sería de 2 meses.

c) La duración mínima de las prórrogas en el contrato en prácticas es de 6 meses. Teniendo en cuenta que Alberto fue contratado por 1 año y posteriormente se celebraron 2 prórrogas hasta alcanzar la duración máxima del contrato (2 años), podemos deducir que la duración de cada una de ellas fue de 6 meses.

d) La retribución del contrato en prácticas será la que establezca el convenio colectivo.

A falta de regulación en este, un 60% durante el primer año y un 75% durante el segundo de lo que cobraría un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Con un contrato de interinidad a tiempo parcial para cubrir la jornada que dejaba vacante la trabajadora que había solicitado la guarda legal.

f) La utilización de esta modalidad contractual está perfectamente justificada, puesto que la actividad para la que se le contrata tiene autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

g) Aquí la ley diferencia entre si hay contrato de relevo o no. Como si que lo hay, los requisitos son:

- Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- *Edad mínima* (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):
  - Si tienen la condición de mutualista, 60 años de edad real.
  - Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses

h) La jornada pactada ha de ser completa. A partir del 01/04/2013, se modifican los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación.

i) Sí, la transformación de un contrato de relevo en indefinido conlleva una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social (500 €/año durante 3 años).

Consulta la Guía de modalidades de contratos y medidas de fomento de la contratación del Ministerio de Empleo en la página del Servicio Público de Empleo Estatal: [www.sepe.es](http://www.sepe.es), siguiendo la ruta *Inicio/Empleo y Formación/Empresas/Contratos de trabajo*.

j) No, en absoluto. En cada uno de los contratos se ha respetado escrupulosamente la legislación en cuanto a objeto y duración.

Además, de todos los contratos que se le han hecho, el único que computa a efectos del encadenamiento abusivo de contratos temporales, es el de obra o servicio determinado, que ha tenido una duración de tan solo 3 meses.

1. ¿Qué circunstancias no dan lugar a la presunción de celebración de un contrato indefinido, salvo prueba en contrario?

- a) Un contrato celebrado en fraude de ley.
- b) La contratación de un menor de 18 años.
- c) Un contrato en el que no se haya observado la exigencia de forma escrita exigida por una ley.
- d) Que el trabajador no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

2. En el contrato de relevo:

- a) Existen dos trabajadores, un trabajador asalariado y un trabajador desempleado.
- b) Al trabajador asalariado no podrá faltarle más de 5 años para poder acceder a la jubilación.
- c) El trabajador desempleado cubre la jornada de trabajo que se le ha reducido al trabajador asalariado.
- d) Todas las respuestas son correctas.

3. ¿A qué tiene derecho una persona que está contratada por obra o servicio determinado cuando su contrato finalice?

- a) El finiquito y una indemnización de 8 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que le corresponda.
- b) El finiquito.
- c) El finiquito y una indemnización de 12 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que le corresponda.
- d) El finiquito y la enhorabuena por el trabajo realizado si la empresa ha quedado satisfecha con la labor desempeñada.

4. La duración máxima para un contrato eventual por circunstancias de la producción, si el convenio colectivo de la empresa establece un periodo de referencia de 19 meses, es de:

- a) 9 meses.
- b) 13,5 meses.
- c) 18 meses.
- d) 12 meses.

5. Al finalizar el contrato de interinidad el trabajador tendrá derecho a recibir:

- a) El finiquito.
- b) El finiquito y una indemnización de 12 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que le corresponda.
- c) El finiquito y una indemnización de 8 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que le corresponda.
- d) El finiquito y una indemnización de 33 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que le corresponda con un límite de 24 mensualidades.

6. ¿Cuál de los siguientes trabajadores no puede celebrar un contrato de trabajo en prácticas por carecer de la titulación necesaria?

- a) Un titulado en bachiller.
- b) Un diplomado en empresariales.
- c) Un técnico superior en Comercio y Marketing (título de FP de grado superior).
- d) Un técnico en detección de fugas de agua (título de FP de grado medio).

7. ¿En qué circunstancias no se puede celebrar un contrato de duración determinada?

- a) Sustituir a un trabajador que se encuentra realizando una huelga laboral.
- b) Atender el incremento en el volumen de ventas de un centro comercial durante el periodo navideño.
- c) Sustituir a una trabajadora que se encuentra en situación de baja laboral por maternidad.
- d) Todas las respuestas son correctas.

8. Un centro comercial precisa reforzar la plantilla de reponedores para atender el incremento de ventas que se produce por Navidad; la modalidad contractual elegida será:

- a) Contrato de trabajo en prácticas.
- b) Contrato de trabajo para la formación.
- c) Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.
- d) Cualquiera de los anteriores.

9. Respecto a la cuota de reserva:

- a) En España está fijada en el 2% del total de sus trabajadores.
- b) Dependerá del número de trabajadores de la empresa, si son 50 o más.
- c) Es obligatoria, y de lo contrario han de presentarse medidas sustitutivas.
- d) Todas las respuestas son correctas.