

JORNADAS DE ACTUALIZACIÓN LABORAL 2017

Alicia Villalba Sánchez

PROGRAMA DE LA MATERIA

I. EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido y contratos de trabajo de duración determinada

1.1. Contrato de trabajo de duración indefinida

1.2. Contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

1.2.1. Ámbito subjetivo

1.2.2. Forma

1.2.3. Régimen jurídico

1.2.4. Incentivos para su concertación

1.2.5. Interdicciones

1.3. Contratos de trabajo por tiempo indefinido de “fijos-discontinuos” y de “fijos y periódicos”

1.4. Contrato para la realización de una obra o servicio determinados

1.4.1. Causa habilitante

1.4.2. Forma

1.4.3. Duración

1.5. Contrato eventual

1.5.1. Causa habilitante

1.5.2. Forma

1.5.3. Duración

1.6. Contrato de interinidad

1.6.1. Causa habilitante

1.6.2. Forma

1.6.3. Duración

2. Contratos formativos

2.1. Contrato en prácticas

2.1.1. Causa habilitante

2.1.2. Forma

2.1.3. Duración

2.1.4. Régimen jurídico

2.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

2.2.1. Causa habilitante

2.2.2. Forma

2.2.3. Duración

2.2.4. Régimen jurídico

2.3. Contrato de primer empleo joven

- 2.3.1. Causa habilitante
- 2.3.2. Forma
- 2.3.3. Duración
- 2.3.4. Régimen jurídico

2.4. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

- 2.4.1. Causa habilitante
- 2.4.2. Forma
- 2.4.3. Duración
- 2.4.4. Régimen jurídico

2.5. El contrato a tiempo parcial

- 2.5.1. Definición
- 2.5.2. Forma
- 2.5.3. Duración
- 2.5.4. Régimen jurídico
- 2.5.5. El pacto de horas complementarias

II. CASOS PRÁCTICOS

I. EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES

Diversos son los criterios en torno a los cuales es dable clasificar las modalidades de contrato de trabajo reguladas en el ordenamiento jurídico español. A título ejemplificativo, cabría citar:

- La duración
- El carácter continuo o discontinuo de la prestación de servicios
- La causa del contrato
- La jornada de trabajo
- El sujeto contratante

A renglón seguido se expondrá una clasificación de las diversas modalidades contractuales existentes elaborada en atención a los citados criterios, donde se abordará el régimen jurídico aplicable a cada una de ellas.

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido y contratos de trabajo de duración determinada

El contrato de trabajo puede concertarse por una duración indefinida o determinada. La vigente redacción del art. 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de

23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores —en adelante, ET— parece ofrecer ambas posibilidades de manera alternativa, de modo que cabría suponer que las partes gozan de libertad para elegir la opción que mejor se ajuste a sus intereses. A poco que se prosiga con la lectura del precepto, esta apreciación inicial se ve desvirtuada por la exigencia de una causa que justifique la suscripción de alguno de los contratos de duración determinada en él previstos.

En consecuencia, la regulación vigente permite a empresario y trabajador celebrar un contrato de duración indefinida común siempre que así lo deseen, pero limita la concertación de un contrato de duración determinada a una serie de supuestos. De definir los tres supuestos típicos se ocupa el propio art. 15, que dan lugar, a su vez, a las tres modalidades clásicas de contrato de duración determinada, a saber: el contrato para la realización de una obra o servicio determinados, el contrato eventual y el contrato de interinidad. Procede abordar la causa que justifica la suscripción de cada uno de ellos y condiciona la subsistencia del vínculo jurídico, no sin antes hacer una sucinta referencia al régimen jurídico del contrato por tiempo indefinido.

1.1. Contrato de trabajo de duración indefinida

El contrato de duración indefinida es aquél en el cual no se especifica un evento cuyo acaecimiento cierto justifique su extinción. No por ello se debe confundir con un contrato perpetuo, expresamente prohibido por el art. 1583 del Código Civil, con arreglo al cual “el arrendamiento hecho por toda la vida es nulo”.

Se trata de un contrato sometido a diversas condiciones resolutorias, o hechos futuros cuyo acaecimiento incierto pudiera justificar la extinción del contrato (“*incertus an, incertus quando*”), por contraposición a los contratos de duración determinada, cuya finalización depende de un suceso de cuyo acaecimiento no se duda, aunque en algunos casos no se pueda concretar *a priori* la fecha en la cual aquél tendrá lugar. Entre dichas condiciones se encuentran:

- Aquéllas válidamente consignadas en el contrato de trabajo, siempre y cuando no constituyan abuso de derecho por parte del empresario [art. 49.1.b) ET].
- Las recogidas en las letras e) a m) del art. 49.1 ET.

Asimismo, habría que añadir la posibilidad de extinguir el contrato por mutuo acuerdo de las partes [art. 49.1.a) ET] y por dimisión del trabajador [art. 49.1.b) ET]

A esta modalidad contractual se le aplica el régimen común diseñado por el ET, esto es, el que no sea específico de un contrato de duración determinada o cuya causa justifique un tratamiento jurídico diferenciado, como puede ser alguno de los formativos. Puede asimismo concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Existen, no obstante, ciertas modalidades específicas que procede enumerar, dotadas de un régimen jurídico propio.

1.2. Contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

El Real Decret-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y posteriormente convalidado como Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (art. 4) creó, como medida de “fomento de la contratación indefinida”, un contrato cuyo régimen jurídico difiere del indefinido común, llegando a comportar una mayor flexibilidad extintiva que la que es propia de algunos contratos de duración determinada.

1.2.1. Ámbito subjetivo

Este contrato está destinado a empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores.

1.2.2. Forma

Ha de concertarse por escrito.

1.2.3. Régimen jurídico

- Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Se regirá por el régimen común previsto en el ET y en los convenios colectivos aplicables para los contratos indefinidos, con una importante salvedad: un PERÍODO DE PRUEBA, que será de UN AÑO EN TODO

CASO, salvo que dicho trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

- El trabajador contratado bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, tres meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 % de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir.

El derecho a la compatibilidad de la prestación surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de quince días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como periodo consumido únicamente el 25 % del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.

La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 % de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, mantendrá su derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

1.2.4. Incentivos para su concertación

- **Deducciones fiscales** contemplados en art. 37 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

En él se dispone que las entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que sea menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, podrán deducir de la cuota íntegra el 50 por ciento del menor de los siguientes importes:

a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

b) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Esta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los 12 meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los 12 meses anteriores.

La aplicación de esta deducción estará condicionada a que el trabajador contratado hubiera percibido la prestación por desempleo durante, al menos, 3 meses antes del inicio de la relación laboral. A estos efectos, el trabajador proporcionará a la entidad un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

Las deducciones previstas en los apartados anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos 3 años desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos señalados en este artículo determinará la pérdida de la deducción.

No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

En el supuesto de contratos a tiempo parcial, las deducciones previstas en este artículo se aplicarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

- **Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social**, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con **mujeres** en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con **mujeres** en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total,

absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

1.2.5. Interdicciones

No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas:

-Con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

-Para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

- Y para el mismo centro o centros de trabajo.

1.3. Contratos de trabajo por tiempo indefinido de “fijos-discontinuos” y de “fijos periódicos”

Se trata de contratos de trabajo en los que, aún prolongándose por tiempo indefinido, la prestación de servicios se desarrolla de manera intermitente, por períodos o ciclos que se reiteran a lo largo del tiempo. Han de referirse a la actividad normal de la empresa, reiterándose en el tiempo previsiblemente de forma cíclica, pues si adolecen de un carácter imprevisible o coyuntural, la modalidad contractual idónea será alguna de aquéllas a las cuales se atribuye una duración determinada.

- Se habla de contrato de trabajo de “**FIJOS PERIÓDICOS**” cuando la prestación se repite en fechas ciertas. En tal caso, el art. 16.1 ET se remite a las reglas del contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial (art. 12 ET).

b) Se habla de contrato de trabajo de “**FIJOS DISCONTINUOS**” cuando tales trabajos NO se repiten en fechas ciertas. P. ej., trabajos vinculados a procesos naturales, como los de recolección. Se prevé una regulación específica en el art. 16 ET.

Se establece una obligación de llamamiento por parte del empresario:

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Si el trabajador llamado se halla en situación de incapacidad que suspende el contrato de trabajo con derecho de reserva, la empresa puede contratar un trabajador interino.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

1.4. Contrato para la realización de una obra o servicio determinados

1.4.1. Causa habilitante

Cabe acudir a esta modalidad “cuando se contrate al trabajador para la 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” [art. 15.1.a) ET].

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

1.4.2. Forma

Ha de constar necesariamente por escrito (art. 8.5 ET), debiendo figurar, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

1.4.3. Duración

No podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Este plazo no resulta aplicable a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

También adquirirán dicha condición los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración (es decir, puede existir una concatenación de contratos para la realización de una obra o servicio determinados, o puede alternarse esta modalidad con alguna de las que se verán a acto seguido). Esta regla será de aplicación aun cuando el trabajador haya prestado servicios a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

Esta regla también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, y atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con

distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Además de exceptuar de dicha regla contra la concatenación fraudulenta el recurso a ciertas modalidades contractuales, la Disp. Ad. Decimoquinta ET introduce otra regla específica aplicable cuando el empleador es una Administración Pública. En virtud de la misma, dichos límites surtirán efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, pero sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. En otras palabras, el trabajador que haya sido contratado de manera temporal en fraude de ley sólo podrá acceder a la condición de indefinido, pero no adquirirá fijeza en su puesto de trabajo al no haber accedido al mismo superando un procedimiento selectivo acorde con los principios de igualdad, mérito y capacidad, tal como dispone el art. 103.3 Constitución Española —en adelante, CE— y el art. 1 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público —en adelante, EBEP.

Así pues, en cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de su contrato, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo. Surge así la figura del trabajador indefinido no fijo, concebida por la jurisprudencia¹ y cuyo régimen jurídico presenta ciertas similitudes con el aplicable al contrato de interinidad por vacante, que será objeto de exposición seguidamente.

¹ A partir de las SSTs de de 20 de enero 1998 (RJ 1998 1000) y de 21 de enero del mismo año (RJ 1998 1138).

Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos, sólo se tendrán en cuenta los celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas, quedando excluida su aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

1.5. Contrato eventual

1.5.1. Causa habilitante

El art. 15.b) ET permite su suscripción cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Ante la vaguedad de este precepto, cobra de nuevo relevancia el papel de la negociación colectiva, ya que el convenio podrá determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

1.5.2. Forma

Ha de celebrarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial. Asimismo, deberá hacerse constar, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

1.5.3. Duración

Los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En cuanto atañe a la prohibición y a las consecuencias del encadenamiento ilícito de contratos eventuales, son de aplicación las reglas referidas al contrato para la realización de una obra o servicio determinados.

1.6. Contrato de interinidad

1.6.1. Causa habilitante

La letra c) del art. 15 ET permite suscribir este contrato cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo establecida en virtud de una norma, un convenio colectivo o un acuerdo individual. Esta definición sirve para identificar una de las modalidades de contrato de interinidad conocidas en nuestro ordenamiento jurídico: la interinidad por sustitución.

No obstante, existe otra modalidad, denominada interinidad por vacante, cuya definición se encuentra en el art. 8 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. En esta segunda modalidad, el contrato se podrá celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción destinado a su provisión definitiva.

1.6.2. Forma

Ha de formalizarse por escrito. En el caso de que la interinidad obedezca a la sustitución de un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, el contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. De tratarse de una interinidad por vacante, deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

1.6.3. Duración

A tenor de lo dispuesto en el art. 4 del Real Decreto 2720/1998, la duración del contrato de interinidad será equivalente al tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Así pues, la mera ausencia del trabajador sustituido no delimita la duración del contrato del sustituto pues, si el sustituido continúa ausente pero por algún motivo ha desaparecido su derecho de reserva del puesto de trabajo, el art. 8.1.3ª del Real Decreto 2720/1998 dispone que el contrato del trabajador sustituto se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes. También se contempla su extinción por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación (art. 8.1.2ª del Real Decreto 2720/1998).

En el supuesto de interinidad por vacante, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. Se excluye la aplicación de la anterior regla a los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo. En tales casos, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

La ausencia de un plazo máximo transcurrido el cual deba extinguirse el contrato de interinidad por sustitución y el contrato de interinidad por vacante cuando es celebrado por una Administración Pública ha permitido que su duración llegara a

prolongarse más de lo que cabría esperar de un contrato temporal. Así sucedió en el litigio resuelto por la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto De Diego Porras², donde una trabajadora había ocupado durante siete años consecutivos el mismo puesto de otra trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical, pronunciamiento que ha considerado contraria al Derecho de la Unión Europea la normativa española reguladora del contrato de interinidad, especialmente en cuanto concierne a las consecuencias indemnizatorias derivadas de su extinción.

2. Contratos formativos

Se trata de contratos en los cuales el prestador de servicios carece de una formación teórica y/o práctica o de una experiencia que se espera que adquiera constante el desarrollo de la relación jurídica. Así pues, el empresario deberá al trabajador la contraprestación típica de todo contrato de trabajo y, a mayores, le brindará una formación cuyo contenido dependerá de la modalidad de contrato formativo suscrito. En cuanto a su duración, todos ellos son contratos sometidos a término resolutorio. Su regulación básica está contenida en el art. 11 ET y en el Real Decreto 488/1998, 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratos Formativos.

2.1. Contrato en prácticas

2.1.1. Causa habilitante

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

² ECLI:EU:C:2016:683.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

2.1.2. Forma

Ha de concertarse por escrito.

2.1.3. Duración

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán concretarla, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

A fin de evitar la concatenación de contratos en prácticas, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. A tal efecto, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2.1.4. Régimen jurídico

Salvo lo dispuesto en el convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

2.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

2.2.1. Causa habilitante

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores 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.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. También se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las

empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

2.2.2. Forma

Se concertará por escrito.

2.2.3. Duración

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de a efectos de antigüedad en la empresa.

2.2.4. Régimen jurídico

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que su realización obedezca a la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en

convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

2.3. Contrato de primer empleo joven

2.3.1. Causa habilitante

Se trata de una modalidad contractual creada por la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, mediante la cual se trata de incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional por parte del trabajador. Por eso sus destinatarios son jóvenes desempleados menores de treinta años carezcan de experiencia laboral o dispongan de una inferior a tres meses.

Cabría considerar también que se trata de una modalidad de contrato eventual, toda vez que la propia Ley 11/2013 se remite, en lo que concierne a su régimen jurídico, a lo dispuesto en el art. 15.1.b) ET, así como a sus normas de desarrollo, con la salvedad de los extremos que se apuntarán a renglón seguido.

2.3.2. Forma

Ha de celebrarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial.

2.3.3. Duración

La duración mínima del contrato será de tres meses, y la máxima de seis, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso pueda exceder de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2.3.4. Régimen jurídico

El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el art. 12.1 ET, donde se regula el contrato de trabajo a tiempo parcial que será objeto de análisis seguidamente.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

2.4. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

2.4.1. Causa habilitante

Al igual que otras modalidades contractuales destinadas a mitigar el desempleo juvenil, se destina a la contratación de jóvenes desempleados menores de treinta años. A mayores, estos jóvenes desempleados han de reunir alguno de los siguientes requisitos:

- Carecer de experiencia laboral o disponer de una inferior a tres meses.

- Proceder de otro sector de actividad.

- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.

- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

- Ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España.

A esta finalidad se le aúna la formativa, en virtud de la cual los trabajadores contratados deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato. Dicha formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:

- Formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo.

- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Este contrato está a disposición de empresas y trabajadores autónomos, aunque el tamaño de la plantilla de la empresa tenga cierta influencia en el reconocimiento del incentivo asociado a su suscripción, como se verá a la hora de abordar su régimen jurídico.

2.4.2. Forma

Se celebrará por escrito en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

2.4.3. Duración

Puede concertarse por una duración determinada o indefinida, aunque la del incentivo asociado a su celebración es de doce meses, prorrogable por otros doce.

2.4.4. Régimen jurídico

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

La jornada pactada no podrá ser superior al 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, salvo en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75 por cien de la jornada. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el art. 12.1 ET.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

2.5. El contrato a tiempo parcial

2.5.1. Definición

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por tal aquel trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2.5.2. Forma

Se deberá formalizar por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios

2.5.3. Duración

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación. No obstante, se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

2.5.4. Régimen jurídico

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el art. 41.1.a) ET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo. Con carácter general, estas solicitudes deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

2.5.5. El pacto de horas complementarias

Como regla general, se prohíbe la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores con un contrato a tiempo parcial. No obstante, se permite la realización de horas complementarias, siempre y cuando así se hubiera pactado por escrito, si el contrato tiene una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

En cuanto a su contenido, el pacto deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, con los siguientes límites:

-El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

-El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

-El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
- 2.^a Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.^a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos. Asimismo, las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

II. CASOS PRÁCTICOS

CASO PRÁCTICO Nº 1

D. Herminio prestaba servicios para la empresa DELECTROLONIC S. L. en virtud de un contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Su actividad consistía en realizar labores de mantenimiento por una duración igual a la de la contrata suscrita por su empleador con PERIDOSA S. A.

La empresa le notificó el pasado día 1 de febrero la extinción de su contrato, con efectos desde el día 1 de marzo, día en el cual la contrata en cuestión tocaba a su fin.

Habiendo sabido que PERIDOSA S. A. había suscrito un nuevo contrato con idéntico objeto con DELECTRONIC. S. L., D. para cuya ejecución se habían contratado nuevos trabajadores, D. Herminio decide impugnar su despido.

1. ¿Es válida la contratación para obra o servicio determinados cuando la duración de la actividad a desempeñar sea permanente para la empresa contratante?

2. ¿Es procedente la extinción del contrato de D. Herminio?

3. ¿Sería procedente el despido de D. Herminio de producirse un descenso en el volumen de la contrata? ¿Y una reducción de jornada?

CASO PRÁCTICO Nº 2

La empresa PANORA. S. L., dedicada a actividades de restauración, decide contratar a dos trabajadores en virtud de un contrato eventual para cubrir la necesidad de mano de obra ocasionada por la llegada a la ciudad de un equipo de grabación que, durante tres meses, utilizará a modo de plató la zona vieja y los enclaves más turísticos de aquélla para una serie de televisión.

No obstante, la repentina cancelación de la grabación hace que los dos trabajadores devengan superfluos, por lo que PANORA. S. L. les notifica la extinción de su contrato, pese a haber prestado servicios únicamente durante una semana.

1. ¿Sería posible acudir a esta modalidad contractual para cubrir la necesidad de mano de obra en este supuesto?

2. De ser así, ¿es la duración del contrato conforme a derecho?

3. ¿El trabajador ha de recibir alguna indemnización derivada de la finalización normal de su contrato?

4. ¿Es procedente la extinción del contrato tal como se detalla en el supuesto de hecho?

5. La productora ha decidido reanudar las grabaciones en la ciudad, al haber incrementado notablemente su presupuesto. De hecho, ha programado grabar en la ciudad durante los meses de junio, julio y agosto de los años venideros. ¿Sería lícito volver a suscribir con los trabajadores afectados unos contratos en los términos anteriormente descritos?

CASO PRÁCTICO Nº 3

D. Carlos, ingeniero, es contratado por la empresa CADORA, S. A. para sustituir a D. Esteban, que disfruta de una excedencia por cargo público. En su contrato se indica que la duración coincidirá con la de la excedencia del citado trabajador, sin precisar un plazo máximo transcurrido el cual el contrato deba extinguirse. Pasados ocho años, D. Esteban se reincorpora a su puesto de trabajo. Razón por la cual a D. Carlos se le notifica la extinción de su contrato de interinidad por sustitución con efectos inmediatos y sin abonarle indemnización alguna.

1. ¿Se trata de un contrato válidamente celebrado?

2. **¿Se ha notificado la extinción del contrato de forma correcta?**
3. **¿Es lícito concertar un contrato de interinidad por sustitución sin concretar su duración? ¿Lo es que la situación de interinidad del sustituto se prolongue en el tiempo, como sucede en el caso expuesto?**
5. **¿Tiene D. Carlos derecho a percibir algún tipo de indemnización derivada de la finalización de su contrato?**
4. **¿Podría D. Carlos consolidarse en el puesto de trabajo cuyas funciones desempeñaba si D. Esteban dimitiera para incorporarse con carácter definitivo a la plantilla de otra empresa?**

CASO PRÁCTICO Nº 4

El Ayuntamiento de Castro contrató a Dña. Águeda como trabajadora social destinada a dar apoyo a mujeres víctimas de violencia de género. Su contratación se llevó a cabo a través de diversos contratos para la realización de una obra o servicio determinados, cuya duración era de diez meses y que fueron suscritos el día 1 de febrero del año 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

El enero de 2016, la pérdida de la subvención a través de la cual se finalizaban dichos contratos obliga al Ayuntamiento a prescindir de Dña. Águeda, a quien se le notifica la extinción de su contrato poniendo su disposición una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio.

1. **¿Considera dicha contratación conforme a derecho? De no ser así, precise la regla que contraviene.**
2. **De considerar que dicha contratación no es conforme a derecho, indique qué consecuencias jurídicas se aplicarían.**
3. **¿Podría el Ayuntamiento amortizar el puesto de trabajo por las razones aducidas? De ser así, ¿en qué causa habría que fundamentar la extinción del contrato de trabajo de Dña. Águeda? ¿Qué indemnización le correspondería?**

FUENTES:

Página web del Boletín Oficial del Estado: www.boe.es