

1. Lee la siguiente reflexión y responde:

Una cuestión trascendente cuando pretendemos incorporar a un trabajador a nuestra empresa es qué tipo de contrato resulta más apropiado. Esto va a depender de muchos factores, no solo de la adaptación del empleado a nuestras necesidades:

- Puede depender de la estacionalidad de las actividades. Imaginemos una empresa que se dedique a labores agrarias, precisará de una modalidad contractual muy específica tal como la ofrecida por el contrato fijo-discontinuo.
- También, un factor determinante es la estabilidad en la oferta o la demanda. De forma que pueden producirse situaciones en que las que el trabajo desborde la capacidad de la fuerza laboral para hacerle frente. Con lo cual, nos veremos obligados a utilizar un contrato eventual por circunstancias de la producción.
- Determinadas actividades precisan de una práctica profesional adaptada a los procedimientos de la empresa. Por lo que acudimos a los centros educativos, para concertar convenios que posibiliten la formación en alternancia. De modo que al tiempo que los empleados obtienen una formación teórica, podemos inculcarles los propios sistemas.
- En ocasiones, llegado el momento de la jubilación de los trabajadores, se requiere preparar el relevo generacional sin interrumpir la actividad. El contrato temporal de jubilación parcial complementado con un contrato de relevo permitiría superar este interín.

Si tu trabajo fuera realizar procesos de selección y aconsejar sobre la modalidad contractual, ¿qué información necesitarías para decidir?

En primer lugar es fundamental que seamos capaces de decidir entre los diferentes tipos de contratos y de las ventajas e inconvenientes que se derivan.

En segunda instancia se requiere la información propia de la empresa. Por consiguiente es necesario la elaboración de cuestionarios que nos permitan un conocimiento profundo de la actividad empresarial y de su entorno general y específico.

Por último se deberá valorar la idoneidad de los candidatos, a través de las pruebas psicotécnicas y test de personalidad. De forma que esta visión en conjunto nos capacitará para la toma de decisiones sobre qué tipo de contrato es el adecuado.

2. El contrato adecuado para cada actividad.

La empresa Imex de nueva creación pretende realizar diversas contrataciones para la puesta en marcha. Realiza la consulta a la asesoría laboral de la que formas parte, **¿cuál sería la modalidad contractual adecuada para cada puesto?**

1. Un informático para la programación y creación de una base de datos de clientes y proveedores, así como la instalación de los equipos informáticos. Del mantenimiento se encargará una empresa externa.
 - El contrato por obra o servicio hubiera sido el más apropiado puesto que se requiere unas tareas a cuya finalización concluye el objetivo de la actividad. Ya no es posible, habría que articular su contratación mediante un indefinido.
2. Un auxiliar administrativo técnico superior en administración y finanzas, que obtuvo el título el año pasado. Su función será la introducción de información en la base de datos, se pretende dar a este trabajador la experiencia necesaria para la realización de otras tareas.
 - En esta circunstancia, convendría un contrato para la obtención de la práctica profesional, ya que cumple los requisitos temporales de obtención de la titulación, y se pretende dotar al trabajador de la experiencia.
3. Un comercial de exportación con cartera de clientes. El objetivo es que este puesto de alta responsabilidad tenga total estabilidad. También, debe contemplarse la idoneidad del candidato y la posibilidad de rescindir la relación sino cumple las expectativas iniciales.
 - La estabilidad de este puesto precisa una contratación indefinida, sin embargo dado la enorme responsabilidad es necesario un periodo de prueba para comprobar la idoneidad del candidato. Esta debe incluirse en la redacción del contrato, y extenderse lo máximo que sea posible.
4. Dos oficiales de almacén en turnos de 6 horas, se precisa mantener abiertas las instalaciones durante doce horas ininterrumpidas. Se encargarán de la gestión del almacén.
 - Suponiendo una jornada diaria de 8 horas, estos empleados deberían contratarse a tiempo parcial por tiempo indefinido.
5. Un peón de almacén de menos 20 años sin titulación alguna, sus tareas consistirán en la recepción y preparación de pedidos. Este trabajador recibirá un curso preparatorio.
 - La contratación de un trabajador sin titulación para su formación posterior, mayor de 16 y menor de 30 años, requeriría un contrato para la formación. Debemos tener en cuenta que el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% el primer año, o al 85% el segundo y tercer año.



3. El contrato a tiempo parcial: horas extras.

Import Six pretende contratar a un informático indefinidamente para que, tres días a la semana por las tardes y durante 3 horas, realice el mantenimiento de los equipos. La empresa no sabe como formalizar la relación.

En este caso, ¿qué tipo de contrato sería el adecuado? Si fuera necesario alguna semana, ¿podría realizar horas extraordinarias?

El contrato adecuado sería indefinido a tiempo parcial con un periodo de prueba. La razón es que hay una necesidad temporal permanente, y además la tarea requiere cualificación, por lo que debería establecerse un periodo de prueba. Con la actual normativa laboral, no se pueden realizar horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial. Solo puede:

- Hacer horas complementarias (si están pactadas y con preaviso de 3 días).
- Hacer horas extraordinarias solo por fuerza mayor (ej: caída del sistema informático que paraliza la producción).

4. La transformación de eventual a fijo.

Import Six suscribe con Luisa Simón un contrato por circunstancias de la producción por 6 meses. Luisa no ha mantenido ningún vínculo contractual previo con esta empresa. Se ha acreditado que Import Six ha ocupado este puesto de forma temporal durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses.

¿Qué consideración tendrá la modalidad contractual de la trabajadora Luisa? Justifica.

El Real Decreto-ley 32/2021 introduce la adquisición de la condición de trabajador indefinido a favor de aquella persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, con independencia de que no sea ese mismo trabajador quien haya venido ocupando dicho puesto de trabajo durante el periodo temporal indicado.

En consecuencia, Luisa será considerada como indefinida a todos los efectos y, por tanto, la comunicación de finalización del contrato temporal constituiría un despido que podría ser calificado de improcedente.

5. El contrato temporal de sustitución.

María Rodríguez, empleada por tiempo indefinido desde el año 2018, ha decidido solicitar una reducción de jornada por guarda legal ya que tiene un hijo de 5 años. Import Six ha previsto contratar a Eduardo García para cubrir la parte de la jornada que Luisa deja de realizar. Eduardo

no se decide, y ha preguntado si podría estar contratado a través de un contrato temporal por sustitución hasta que el hijo de María cumpla los 12 años.

Responde a Eduardo si el contrato ofrecido es el adecuado.

El contrato temporal de sustitución (denominado de forma previa "de interinidad") permite su formalización para completar la jornada reducida por causas legales o convencionales de otro empleado. En consecuencia, esta modalidad contractual se adaptaría a la causa que es la reducción de jornada por guardia legal.

En cuanto a la duración que mantiene en vilo a Eduardo, no se encuentra regulada. Luego, resulta que el contrato podría extenderse hasta el cumplimiento de la reserva de reducción de jornada. Es decir hasta que su hijo cumpla 12 años.

6. Contrato para la obtención de la práctica profesional: retribución.

Import Six pretende contratar a David Ruíz de 25 años, que obtuvo el año anterior el título de técnico superior en administración y finanzas. David carece por completo de experiencia y está dispuesto a aceptar cualquier cosa. La empresa quiere estar segura de que David es capaz de obtener la práctica profesional antes de contratarlo por tiempo indefinido. Al mismo tiempo quiere pagarle la remuneración más baja posible, el convenio colectivo no determina la remuneración para esta modalidad, pero establece un salario de 1.184€ para la categoría profesional. **¿Qué tipo de contrato sería el adecuado? ¿Puede la empresa pagarle por debajo del SMI?**

La modalidad que mejor se adapta a las necesidades de la empresa es el contrato de trabajo en prácticas, porque permite al trabajador obtener la experiencia de la que carece. Por otra parte se cumplen los requisitos, tanto de edad como de plazo en posesión de título de formación profesional de grado superior, para su concertación.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Por tanto, entendemos que le corresponderían 1.184 €.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior a la mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.