

6- Una empresa de servicios especializada en instalación y decoración efímera plantea realizar contratos por circunstancias de la producción en los siguientes supuestos.

a) Refuerzo del equipo de instaladores para la instalación de decorados para la grabación de un spot del producto "Stand Inverse" contratado por un nuevo cliente, con un plazo reducido de ejecución.

b) Atender el incremento de la demanda producida por la acumulación de la organización de eventos relacionados con la Navidad.

c) Aumento de la clientela por la organización de nuevas ferias en la Comunidad Autónoma.

Identifica las causas que debe alegar la empresa para justificar la contratación.

Solución

a) En el supuesto planteado, la causa que se puede justificar es una oscilación de la actividad normal de la empresa que no se puede atender con su plantilla estable.

b) En este caso, la causa que concurre es un incremento ocasional y previsible de la actividad de la empresa.

c) Se da una situación que permite alegar un incremento ocasional e imprevisible de la actividad de la empresa.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

INCREMENTO OCASIONAL IMPREVISIBLE O LAS OSCILACIONES QUE, AÚN TRATÁNDOSE DE LA ACTIVIDAD NORMAL DE LA EMPRESA, GENERAN UN DESAJUSTE TEMPORAL ENTRE EL EMPLEO ESTABLE DISPONIBLE Y EL QUE SE REQUIERE

TIEMPO COMPLETO 4 0 2 TIEMPO PARCIAL 5 0 2

CÓDIGO DE CONTRATO

Las circunstancias concretas que justifican este contrato son: ..instalación de decorados para la grabación del Spot del ..producto "STAND INVERSE" en el plazo exigido por el cliente.....

La duración prevista que no podrá exceder de 6 meses, hasta 1 año por convenio colectivo sectorial, será ..14 días.....

La conexión entre las circunstancias concretas que justifican este contrato y su duración es ..La empresa no podría cumplir con el plazo exigido por el cliente con la plantilla actual; siendo necesario reforzarla temporalmente.....

SITUACIONES OCASIONALES PREVISIBLES, Y DE DURACIÓN REDUCIDA Y DELIMITADA

TIEMPO COMPLETO 4 0 2 TIEMPO PARCIAL 5 0 2

CÓDIGO DE CONTRATO

Se entenderá por situaciones ocasionales previsible consistentes en ..atender el incremento de demanda producida con ocasión de la campaña de Navidad.....

cuya duración no podrá exceder de un máximo de 90 días en el año natural

7- Un importante centro comercial, distribuidor de productos electrónicos e informáticos, durante cuatro días va a lanzar ofertas en todos sus centros para promocionar una nueva marca de televisores que acaba de incorporar. Para poder atender el incremento de ventas durante esos días, va a contratar a varios promotores de ventas.

a) Identifica el tipo de contrato de duración determinada adecuado para estas personas trabajadoras y la causa que debe alegar la empresa.

b) ¿Cuál será la duración máxima de este tipo de contrato?

c) ¿Este tipo de contrato puede realizarse verbalmente?

Solución

a) El contrato adecuado para este tipo de personas es el contrato por circunstancias de la producción al tratarse de un incremento ocasional y previsible de la actividad de la empresa.

b) Puesto que se trata de un incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada, la empresa podrá emplear este tipo de contratos en un periodo máximo de 90 días dentro del año natural, y no podrán ser utilizados de manera continuada.

c) No. En ningún caso puede celebrarse de palabra.

8- La empresa Rigall, S. L. precisa contratar a un administrativo para sustituir a Almudena, que en breve iniciará la suspensión de su contrato por nacimiento y cuidado de menor. Después de un proceso selectivo, el director de Recursos Humanos de la empresa contrata a Víctor Pérez, que se encuentra desempleado desde hace dos años.

a) ¿Qué tipo de contrato se debe realizar?

b) ¿Qué duración tendrá el citado contrato?

Solución

a) El contrato adecuado es el de sustitución de persona trabajadora, ya que es el tipo de contratación que debe emplear para sustituir a personas que suspenden su contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Ampliación de la respuesta

Estructura del permiso

6 semanas obligatorias: Deben disfrutarse inmediatamente después del parto o la adopción, a jornada completa.

11 semanas flexibles: Se pueden disfrutar de forma acumulada o fraccionada a lo largo del primer año de vida del menor.

2 semanas adicionales: La novedad más importante es que estas dos semanas pueden disfrutarse en cualquier momento hasta que el niño o niña cumpla 8 años.

Casos especiales

Familias monoparentales: Tienen un permiso de 32 semanas en total.

Nacimientos múltiples: Se amplía el permiso en dos semanas por cada hijo adicional a partir del segundo.

Discapacidad del hijo/a: Se amplía el permiso en dos semanas adicionales para cada progenitor.

Condiciones

La medida entró en vigor el 31 de julio de 2025.

Pueden acogerse a este permiso los trabajadores asalariados, autónomos o empleados públicos que se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, tengan cubierto un periodo mínimo de cotización que varía en función de la edad, y cuyos hijos hayan nacido a partir del 2 de agosto de 2024. Las dos semanas adicionales de cuidado podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

Periodo mínimo de cotización:

Si la persona trabajadora tiene **menos de 21 años de edad** en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

- No se exigirá período mínimo de cotización.

Si la persona trabajadora tiene **cumplidos 21 años de edad y es menor de 26** en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

- 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
- 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Si la persona trabajadora tiene **cumplidos los 26 años de edad** en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
- 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

El permiso es retribuido al 100% de la base de cotización.

Es gestionado por la Seguridad Social.

b) Será el tiempo que permanezca ausente en el trabajo la persona sustituida.

9- Una empresa que presta servicios de limpieza y mantenimiento a otras empresas necesita incorporar personal para las tareas siguientes:

- Realización de tareas de mantenimiento para una empresa que acaba de convertirse en cliente.
- La sustitución de una trabajadora que ha iniciado una incapacidad temporal por una operación de rodilla y que permanecerá varios meses de baja.
- La sustitución de una trabajadora durante sus vacaciones anuales.
- Completar la reducción de jornada de un trabajador por cuidado de hija menor de doce años.

Indica qué contrato es el más adecuado para cada uno de los supuestos planteados.

Solución

a) Contrato indefinido ordinario. La reforma laboral eliminó la mayoría de contratos temporales por obra o servicio. Si el servicio de mantenimiento forma parte de la actividad habitual de la empresa, el contrato debe ser indefinido, aunque el trabajador pueda estar adscrito a un "contrato fijo-discontinuo" si la actividad depende de la demanda del cliente.

b) Contrato de sustitución (antes interinidad).

Se realiza para cubrir a una trabajadora con reserva de puesto durante el tiempo que dure la incapacidad temporal.

c) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter imprevisible.

d) Contrato de sustitución para complementar reducción de jornada.

El contrato de sustitución también se utiliza para cubrir parte de la jornada dejada vacante por el trabajador que ha reducido su horario.

10- Una empresa va a contratar a una joven para sustituir a un administrativo que se encuentra de baja por incapacidad temporal. Cumplimenta las cláusulas específicas del mencionado contrato, teniendo en cuenta los siguientes datos:

Datos de la empresa:

- Eratoso, S. A.

Datos del trabajador

- Nombre y apellidos: Lucía Lorenzo Pérez.
- NIF: 12345678 B.

Datos del contrato

- Trabajador sustituido: Daniel Tomás Jiménez
- NIF: 12345678P.

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | CLÁUSULAS ESPECIFICAS DE SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA | | | |
| | | | | |
| | CÓDIGO DE CONTRATO | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO | <table border="1"><tr><td>4</td><td>1</td><td>0</td></tr></table> | 4 | 1 | 0 |
| 4 | 1 | 0 | | |
| <input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL | <table border="1"><tr><td>5</td><td>1</td><td>0</td></tr></table> | 5 | 1 | 0 |
| 5 | 1 | 0 | | |
| Sustituir al/a la trabajador/a <u>DANIEL TOMÁS JIMÉNEZ</u>NIF/NIE <u>12345678P</u> siendo la causa: | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo. | | | |
| <input type="checkbox"/> | Sustituir a trabajadoras/es por maternidad/paternidad, sin bonificación de cuotas. | | | |