

**11-** Carmen, persona desempleada y con discapacidad, ha sido contratada por la empresa Rimas, S. L. para sustituir a Inés, que próximamente iniciará un permiso por cuidado de menor por adopción con derecho a reserva del puesto de trabajo.

- a) Indica qué tipo de contrato se le deberá realizar.
- b) ¿Qué duración tendrá el citado contrato?
- c) Busca e indica las bonificaciones de las cuotas empresariales que tendrá la modalidad de contrato utilizada y por cuánto tiempo.

**Solución**

- a) Contrato de sustitución, cuya finalidad es sustituir temporalmente a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- b) Hasta la reincorporación de la trabajadora sustituida.
- c) Cuando se contrata a una persona con discapacidad mediante contrato temporal (incluso de sustitución), se aplica la siguiente bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social:

| Tipo de jornada         | Bonificación anual | Bonificación mensual | Duración                      |
|-------------------------|--------------------|----------------------|-------------------------------|
| Jornada completa        | 4.500 €            | 375 €/mes            | Toda la vigencia del contrato |
| Jornada parcial (≥50 %) | 2.250 €            | 187,50 €/mes         | Toda la vigencia del contrato |

Si el contrato de sustitución se hiciera indefinido (es posible hacerlo así si la empresa quiere consolidar al trabajador después), las bonificaciones son mayores:

| Colectivo               | Bonificación anual | Duración                              |
|-------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| Hombre con discapacidad | 5.000 € / año      | Durante toda la vigencia del contrato |
| Mujer con discapacidad  | 5.350 € / año      | Durante toda la vigencia del contrato |

**12-** Una empresa de laboratorios clínicos ha contratado a Alba Solla, de 24 años, que finalizó el Ciclo Superior de Administración y Finanzas hace un año, para trabajar como administrativa en el Departamento de Recursos Humanos.

Alba ha trabajado como recepcionista en ese laboratorio un año, y le ilusiona poder trabajar en una actividad relacionada con los estudios que cursó. La contratan por un periodo de un año. El salario mensual que le corresponde a una persona trabajadora de su categoría, según convenio, es de 1800 €.

- a) ¿Qué tipo de contrato sería el más adecuado para esta trabajadora?
- b) Al haber trabajado anteriormente en la misma empresa, ¿se deberá hacer constar un periodo de prueba?
- c) ¿Qué retribución deberá percibir la trabajadora?
- d) Si, finalizado el año, Alba sigue trabajando y la empresa no le comunica su deseo de extinguir el contrato, ¿en qué situación se encontrará la trabajadora?

### **Solución**

- a) Lo adecuado es hacer un contrato para la práctica profesional, dado que este tipo de contrato se puede celebrar dentro de los tres años siguientes a la finalización de obtención de la titulación adecuada, y Alba hace año que la obtuvo.
- b) Sí, deberá constar el periodo de prueba porque la actividad que ha desarrollado la trabajadora con anterioridad es distinta a la que va a realizar.
- c) La retribución que percibirá Alba será la fijada en convenio aplicable en la empresa para estos contratos, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo. Esta no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI.
- d) El contrato se convertirá en indefinido.

**13-** Simón, de 21 años de edad, ha sido contratado como aprendiz en un taller mecánico. Cursó un Ciclo Superior de Administración y Finanzas, pero no le atrae trabajar en una oficina. Lo que le gusta es el mundo de la automoción, y quiere empezar desde abajo.

- a) ¿Se le puede hacer un contrato para la formación en alternancia?
- b) ¿Qué duración máxima y mínima tendrá el contrato?
- c) ¿Qué tiempo dedicará Simón a la formación teórica?
- d) ¿Podrá hacer este trabajador horas extraordinarias?

### **Solución**

- a) Sí, se le puede hacer. El contrato para la formación en alternancia puede celebrarse con personas de entre 16 y 30 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida para el puesto de trabajo objeto del contrato. Aunque Simón ha cursado un Ciclo Superior de Administración y Finanzas, esa titulación no está relacionada con la actividad de mecánica, por lo que no posee la cualificación profesional específica del puesto.
- b) Duración mínima: 3 meses. Duración máxima: 2 años.

La duración exacta puede establecerse en el convenio colectivo aplicable al taller, pero nunca puede superar los 2 años.

c) Durante el contrato de formación en alternancia, el trabajador debe dedicar parte de su jornada a formación teórica vinculada al trabajo. En general, el tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 65 % de la jornada durante el primer año, ni al 85 % el segundo año. El resto del tiempo se dedica a la formación teórica.

d) No. Los trabajadores con contrato para la formación en alternancia no pueden realizar horas extraordinarias, ni trabajo nocturno ni trabajo a turnos, salvo en los casos de fuerza mayor (por ejemplo, para prevenir o reparar daños urgentes).

**14-** Paloma Gómez Muñoz, que tiene reconocida una discapacidad del 35 %, terminó sus estudios de técnico Superior en Administración y Finanzas el 30 de junio de 2023. Ha sido seleccionada para trabajar como auxiliar contable en la Gestoría Loper, S. L. Le ofrecen un contrato para la práctica profesional.

Indica si a esta trabajadora se le puede realizar esta modalidad de contrato.

### **Solución**

Como tiene una discapacidad  $\geq 33$  %, el plazo máximo para hacer el contrato de prácticas es de 5 años desde la obtención del título. Por tanto, sí se puede celebrar legalmente un contrato para la práctica profesional.

**15-** Indica si se pueden realizar las contrataciones de las siguientes personas:

a) Contrato para la obtención de la práctica profesional de una persona que acaba de obtener un título de grado superior, y que ya trabajó en la empresa (mismo puesto de trabajo y con el mismo contrato, en virtud de un título de grado medio.

b) Contrato para formación en alternancia con una persona que ya trabajó en la empresa, desarrollando las mismas funciones durante más de tres meses.

### **Solución**

a) Sí puede hacerse un nuevo contrato para la obtención de práctica profesional, porque:

- Es una titulación diferente (Grado Superior vs. Grado Medio).
- El contrato anterior no era en virtud del mismo título ni para las mismas competencias formativas.

Solo habría impedimento si ya hubiera tenido un contrato de prácticas por ese mismo título o nivel formativo.

b) En principio, no se puede realizar. Fundamento legal: artículo 11.2 ET dice:

“No podrá celebrarse este contrato cuando la actividad o puesto correspondiente al contrato haya sido desempeñado anteriormente por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a tres meses.”

En este caso, la persona ya trabajó tres meses realizando las mismas funciones lo que rompe el sentido formativo del contrato.

Solo podría hacerse si:

- En caso de otro puesto distinto al desempeñado antes, o
- Hubiera un nuevo programa formativo vinculado a una titulación diferente (por ejemplo, si ahora cursa un nuevo ciclo formativo distinto).