

ACTIVIDADES

21. Susana trabaja desde hace cinco años como monitora de surf en una escuela de actividades náuticas. Tiene un contrato fijo-discontinuo. Este último año, debido a las malas condiciones climatológicas, no han tenido demasiados alumnos y han tardado en efectuar su llamamiento, y cuando le tocó su turno no pudo incorporarse por estar lesionada.

- a) ¿Cómo debe efectuarse el llamamiento del personal fijo-discontinuo?
- b) ¿Qué consecuencias tiene para Susana no poder incorporarse en el momento de su llamamiento?

Solución:

- a) Según convenio o acuerdo, por orden objetivo (antigüedad, etc.), con comunicación fehaciente y antelación suficiente.
- b) No se considera abandono si justifica su baja médica. Mantiene su relación laboral y su derecho a ser llamada al reincorporarse.

22. ¿Qué tipo de contrato es el adecuado en los siguientes casos?

- a) Un despacho de arquitectura recibe inesperadamente un proyecto importante que debe entregar en el plazo de tres meses.
- b) Una cadena de supermercados va a contratar a 50 personas trabajadoras para reforzar la plantilla durante las promociones que va a llevar a cabo por su 50 aniversario.
- c) Una empresa tiene que sustituir a una trabajadora que se ha fracturado la cadera.
- d) ¿Qué contrato hay que realizar para completar la jornada que deja un trabajador que se jubila a tiempo parcial?
- e) Una trabajadora precisa conciliar la vida laboral con la familiar y quiere tener la posibilidad de trabajar en casa y no en el centro de trabajo.

Solución:

- a) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores). Se trata de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad (el nuevo proyecto), con duración limitada.
- b) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción ocasional previsible y de corta duración. El refuerzo por promociones es previsible y de duración corta, típico de campañas, rebajas o aniversarios.
- c) Contrato de sustitución (art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores). Se realiza para sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo, en este caso por incapacidad temporal (baja médica).

ACTIVIDADES

Debe identificarse a la persona sustituida.

El contrato finaliza cuando la trabajadora se reincorpore.

d) Contrato de relevo. Se celebra cuando un trabajador accede a la jubilación parcial, y la empresa contrata a otro trabajador (relevista) para cubrir la parte de jornada que deja libre el jubilado.

e) Trabajo a distancia o teletrabajo (Ley 10/2021 de trabajo a distancia). No se trata de un tipo de contrato distinto, sino de una forma de prestación del trabajo. Debe formalizarse por escrito mediante un acuerdo de trabajo a distancia.

Es voluntario y reversible tanto para empresa como para trabajadora.

Debe incluir medios, gastos, horario, disponibilidad, protección de datos, etc

23. La empresa Grafitis Out, S. L., dedicada a la limpieza de pintadas en edificios y locales públicos, contrató el año pasado a Mario para las tareas de limpieza de grafitis en un municipio.

Ahora se le comunica a Mario que el ayuntamiento ha rescindido el contrato que tenía con Grafitis Out para la realización de esta tarea y que su contrato se extingue por finalización de este.

a) ¿Qué contrato debe utilizar la empresa para contratar a Mario?

Solución:

a) Si las tareas de limpieza de grafitis son recurrentes y permanentes en la actividad de la empresa (es decir, la empresa siempre se dedica a esto con distintos clientes), lo correcto sería que Mario fuera fijo-discontinuo o incluso indefinido, según el volumen y la organización del trabajo.

24. Una empresa de reciente constitución va a incorporar a personas trabajadoras con varios perfiles. Indica si las modalidades de contratación elegidas en los siguientes supuestos se corresponden con la causa para la que se pueden usar:

a) A Antonio le hacen un contrato por circunstancias de la producción para atender el incremento de trabajo que se ha producido por un importante pedido de un nuevo cliente.

b) A María le hacen un contrato de sustitución de tres meses para cubrir las vacaciones de las personas trabajadoras de la empresa.

ACTIVIDADES

c) A Diego le hacen un contrato para la obtención de la práctica profesional para adquirir experiencia en la profesión. Acaba de finalizar sus estudios de Bachillerato.

Solución:

a) Correcto, contrato por circunstancias de la producción por incremento de trabajo por pedido de un nuevo cliente.

b) Incorrecto, las vacaciones no generan reserva de puesto, ya que durante ese periodo el contrato de los trabajadores sigue vigente. El contrato de sustitución no procede; debería ser un contrato por circunstancias de la producción (previsible)

c) Incorrecto, no procede el contrato de práctica profesional porque Bachillerato no cumple el requisito de titulación profesional.

25. Federico va a ser contratado como camarero en un restaurante durante los meses de mayo y junio, por la mayor carga de trabajo que tienen debido a la celebración de comuniones y bodas. Responde a las siguientes cuestiones:

a) ¿Qué modalidad de contrato es la adecuada para las necesidades de la empresa?

b) ¿Qué causa debe alegar la empresa para su celebración?

c) ¿Es adecuada a la ley la duración pactada?

d) ¿Se podría prorrogar su contrato durante más tiempo? ¿Cuánto?

Solución:

a) El contrato correcto es un contrato temporal por circunstancias de la producción (previsible y de duración reducida).

b) Debe quedar claro que se trata de una necesidad temporal concreta y acotada en el tiempo, no una actividad habitual.

Ejemplo de redacción adecuada de la causa en el contrato: "El contrato se celebra para atender el incremento temporal y previsible de trabajo en el restaurante con motivo de la campaña de comuniones y bodas durante los meses de mayo y junio."

c) Sí, es adecuada. La ley permite que los contratos por circunstancias de la producción previsible se celebren por una duración máxima de 90 días en el año natural, no continuos. En este caso, 2 meses (\approx 60 días) entra perfectamente dentro de ese límite.

ACTIVIDADES

d) Los contratos por circunstancias de la producción previsible y de corta duración solo pueden celebrarse por un máximo de 90 días en el año natural, no consecutivos, y no pueden prorrogarse más allá de ese límite.

Si la necesidad se prolonga más tiempo, la empresa debería usar un contrato por circunstancias de la producción imprevisible (máx. 6 meses, ampliable a 12 por convenio) o un fijo-discontinuo, si se repite todos los años.

26. En diciembre de 2024, Marta fue contratada para sustituir a Iris, prestaba sus servicios como teleoperadora en un hospital y estaba de baja por enfermedad profesional.

En mayo de 2025, Iris pasó a la situación de incapacidad permanente para la profesión habitual y se le comunicó a Marta la extinción de su contrato.

- a) ¿Qué tipo de contrato sería el adecuado para esta situación?
- b) Indica si Marta podría llevar a cabo otras tareas aparte de las que venía desempeñando Iris.
- c) ¿Es correcta la causa de extinción alegada por la empresa?

Solución:

- a) El contrato correcto es un contrato de sustitución por incapacidad temporal de la trabajadora Iris.
- b) Solo podría realizar tareas distintas si se tratara de funciones complementarias o accesorias dentro del mismo ámbito funcional, o el contrato lo especificara expresamente, y no alterara su naturaleza de sustitución.
- c) Sí, es correcta, el contrato de sustitución finaliza cuando se extingue la causa que lo originó.

27. Isaac ha sido contratado por una empresa de laboratorios químicos para sustituir a África que ha reducido su jornada 1/8 para cuidado de su hijo menor de doce años.

- a) ¿Qué tipo de contrato sería el adecuado?
- b) ¿Puede celebrarse a tiempo parcial?
- c) ¿Cuál será su duración máxima?

Solución:

- a) El contrato adecuado para Isaac es un contrato de sustitución para completar la jornada reducida de África.
- b) Sí, puede ser un contrato de sustitución a tiempo parcial, equivalente a la fracción de jornada que deja vacante África.

ACTIVIDADES

c) Durará mientras se mantenga la situación que motiva la sustitución, el tiempo que dure la reducción de jornada de África.

28. En la empresa Domicilium, S. L. se ha contratado a un conductor de reparto por un periodo de tres meses con un contrato para la sustitución de persona trabajadora.

Explica en qué supuesto se puede utilizar este contrato sin que la causa sea la sustitución de una persona que tenga reserva de puesto de trabajo.

Solución:

Durante el tiempo que dure un proceso de selección o de formación de trabajadores para cubrir ese puesto con un máximo de 3 meses.