

## ENUNCIADOS SOBRE CONTRATACIÓN

**SUPUESTO 1.-** Una empresa ha creado una división informática con intención de mantenerla de forma permanente.

La empresa quiere contratar a una persona como operador informático, puesto de trabajo que no exige un elevado conocimiento de informática, requiriéndose poco más que conocimientos a nivel de usuario.

### *Cuestiones:*

**a.-** Siempre dentro de la legalidad, y justificando su respuesta, defina cuáles serían las fórmulas contractuales válidas que la empresa podría utilizar para cubrir la necesidad de mano de obra que se describe en el supuesto. Indique ventajas e inconvenientes de cada una de ellas desde el punto de vista empresarial

**b.-** Suponga que la empresa debe escoger entre los candidatos que se señalan: ¿Qué contratos cabría celebrar con cada una de estas personas?

- RICARDO: 56 años. Cursillo de informática realizado en el Servicio Público de Empleo (INEM) en 2008. Actualmente presta sus servicios en una empresa de la competencia.

- ELENA: 42 años. Licenciada en informática en junio de 1996. En junio de 2006, tras realizar la oportuna tesis doctoral en esta materia, obtuvo el título de doctora. Inscrita como demandante de empleo en la Oficina pertinente desde hace tres meses.

- JAVIER: 35 años. Actualmente, y desde junio de 2008, trabaja en esta empresa en virtud de un contrato eventual que está a punto de finalizar.

- FELIPE: 35 años. Inscrito como demandante de empleo desde hace dos meses. Tiene reconocida la condición de discapacitado.

**c.-** Razone sobre la posibilidad de que la empresa cubra esa necesidad de mano de obra mediante un contrato de puesta a disposición.

## SUPUESTOS CON RESPUESTAS

1.- Una empresa ha creado una división informática con intención de mantenerla de forma permanente.

La empresa quiere contratar a una persona como operador informático, puesto de trabajo que no exige un elevado conocimiento de informática, requiriéndose poco más que conocimientos a nivel de usuario.

*Cuestiones:*

*a.- Siempre dentro de la legalidad, y justificando su respuesta, defina cuáles serían las fórmulas contractuales válidas que la empresa podría utilizar para cubrir la necesidad de mano de obra que se describe en el supuesto. Indique ventajas e inconvenientes de cada una de ellas desde el punto de vista empresarial*

Nota: Las indicaciones sobre las bonificaciones en materia de Seguridad Social no son esenciales (las estudiaréis en Seguridad Social) Debéis saber que existen y diferenciarlas del Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida y del Contrato Temporal de Fomento del Empleo

*En la medida en que se trata de una necesidad permanente de mano de obra no cabrán los contratos temporales estructurales (salvo que se iniciase un procedimiento de selección, en cuyo caso cabría celebrar un contrato de interinidad mientras se cubre la vacante)*

*Los contratos posibles a celebrar serían:*

- **Contrato indefinido**
  - Ninguna ventaja adicional desde el punto de vista del contrato.
  - Posibilidad de contar con bonificaciones en cuotas empresariales a la Seguridad Social en función del trabajador contratado (Arts. 1 y ss Ley 43/2006)
  - Desventaja comparativa: indemnización por despido improcedente en todo caso: 45 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades
- **Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI)** (DA 1ª Ley 12/2001. Se puede realizar con:
  - a) Desempleados que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:
    - Jóvenes de 16 a 30 años
    - Mujeres desempleadas en profesiones con menor índice de ocupación femenina (O. 16-9-1998)
    - Mayores de 45 años de edad
    - Parados que lleven inscritos al menos 6 meses como demandantes de empleo;
    - Minusválidos

*b) Trabajadores que en el momento de la contratación estuviesen empleados en la empresa mediante contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad a 31-12-2007*

Ventajas:

- *Posibilidad de contar con bonificaciones en cuotas empresariales a la Seguridad Social en función del trabajador contratado (Arts. 1 y ss Ley 43/2006)*
- *Ventaja comparativa: indemnización por despido improcedente en caso de despido objetivo: 33 días de salario por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades*

- **Contrato temporal de fomento del empleo (CTFE)** *(solo discapacitados y personas en situación de exclusión social) D.A. primera de la Ley 43/2006*

Ventajas:

- *Contrato temporal que se puede utilizar para ocupar necesidades permanentes de mano de obra*
- *Bonificaciones en cuotas de Seguridad Social*

Desventajas:

*-Indemnización por fin de contrato de 12 días de salario por año de servicio*

- **Contrato para la formación** *En la medida en que se trata de ocupar un puesto que exige un determinado nivel de cualificación, cabría celebrar el contrato para la formación*

*Solamente con personas mayores de 16 años y menores de 21 (límite que no se aplica, entre otros casos, cuando el trabajador sea discapacitado)*

Ventajas:

- *Contrato temporal (mínimo 6 meses, máximo 2 años –ampliable a 3 ó 4 años)*
- *Retribución por debajo del SMI, ya que al menos el 15% de la jornada debe ir dedicada a formación teórica, no siendo tiempo retribuido*
- *Bonificaciones en cuotas de Seguridad Social (sólo en caso de tratarse de discapacitados. DA segunda del ET)*
- *Sin indemnización por fin de contrato*
- *De haberse celebrado antes del 31 de diciembre de 2007, luego cabría su transformación en indefinido, como CFCE, teniendo derecho a bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social*

- **Contrato de trabajo en prácticas**, *Difícilmente cabría esta modalidad contractual, pues las actividades a desempeñar no permitirían proporcionar la formación práctica que requeriría un Titulado o Diplomado Universitario en informática. En todo caso:*

Ventajas:

- Contrato temporal (mínimo 6 meses, máximo 2 años)
- Retribución por debajo de la prevista en convenio: 60% el primer año y 75% el segundo
- Bonificaciones en cuotas de Seguridad Social (sólo en caso de tratarse de discapacitados. DA segunda del ET)
- Sin indemnización por fin de contrato
- De haberse celebrado antes del 31 de diciembre de 2007, luego cabría su transformación en indefinido, como CFCI, teniendo derecho a bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social

**b.- Suponga que la empresa debe escoger entre los candidatos que se señalan: ¿Qué contratos cabría celebrar con cada una de estas personas?**

- RICARDO: 56 años. Cursillo de informática realizado en el Servicio Público de Empleo (INEM) en 2007. Actualmente presta sus servicios en una empresa de la competencia.

*-Contrato indefinido “ordinario”. Siempre posible.*

*- CFCI: no es posible pues pese a ser mayor de 45 años, no es desempleado y no cabe la transformación de contrato temporal a indefinido pues no trabaja para la empresa que quiere contratarlo.*

*- CTFE Imposible el temporal coyuntural (no es discapacitado ni trabajador en situación de exclusión social)*

*- Contrato para la formación: imposible por razón de la edad*

- ELENA: 42 años. Licenciada en informática en junio de 1996. En junio de 2005, tras realizar la oportuna tesis doctoral en esta materia, obtuvo el título de doctora. Inscrita como demandante de empleo en la Oficina pertinente desde hace tres meses.

*-Contrato indefinido “ordinario”. Siempre posible.*

*- CFCI: posible pues pese a no ser mayor de 45 años, ni ser desempleado de larga duración (6 meses) ni discapacitada, ni joven menor de 30 años, se trata de una ocupación donde la mujer se encuentra subrepresentada.*

*Nota: De no ser así, el CFCI no podría hacerse, lo que no impide que el empresario tuviera derecho a bonificaciones en cuotas de Seguridad Social que se reconoce por la contratación de mujeres en todo caso.*

*- CTFE Imposible el temporal coyuntural (no es discapacitada ni trabajadora en situación de exclusión social)*

*- Contrato para la formación: imposible por razón de la edad*

- El contrato en prácticas, ya se ha dicho, no cabría en estos casos, dado que el puesto a ocupar no permitiría adquirir los conocimientos prácticos correspondientes a su titulación. En cualquier caso, tampoco sería posible pues el título lo obtuvo en 1996, sin que el título de doctora sirva a estos efectos)

- JAVIER: 35 años. Actualmente, y desde noviembre de 2007, trabaja en esta empresa en virtud de un contrato eventual que está a punto de finalizar.

*-Contrato indefinido “ordinario”. Siempre posible.*

*- CFCI: Posible pues no si bien es mayor de 45 años, ni ser desempleado de larga duración (6 meses) ni discapacitado, ni joven menor de 30 años, ni mujer; podría celebrarse con él el CFCI por transformación del eventual en uno indefinido, siempre que ello se haga antes de que finalice el contrato eventual. Ello es posible pues el contrato eventual se le hizo antes del 31 de diciembre de 2007*

*- CTFE Imposible el temporal coyuntural (no es discapacitado ni trabajador en situación de exclusión social)*

*- Contrato para la formación: imposible por razón de la edad*

- FELIPE: 35 años. Inscrito como demandante de empleo desde hace dos meses. Tiene reconocida la condición de discapacitado.

*-Contrato indefinido “ordinario”. Siempre posible.*

*- CFCI: Posible pues es discapacitado*

*- CTFE: Posible pues es discapacitado*

*- Contrato para la formación: Posible pues el límite de edad no se aplica a discapacitados*

***c.- Razono sobre la posibilidad de que la empresa cubra esa necesidad de mano de obra mediante un contrato de puesta a disposición.***

En ningún caso podría admitirse la celebración de un CPD ya que no hay causa de temporalidad que lo permita.

## ENUNCIADOS

**SUPUESTO 1.-** Una empresa farmacéutica ha abierto un proceso de selección de personal pues necesita incorporar a una persona que reemplace a una de las biólogas que se acaba de jubilar al cumplir los 65 años de edad, y que trabajaba en los laboratorios de la empresa en la investigación y elaboración de los productos farmacéuticos que produce. **Cuestiones: a) Determine:**

**(a.1.)** qué modalidades contractuales sería posible realizar, **(a.2)** qué ventajas para el empresario presenta cada una de ellas –sin entrar en materia de seguridad social-, y, **(a.3)** desde ese punto de vista, cuál le parece más conveniente para el empresario (2 ptos)

**b)** Teniendo en cuenta que a dicho proceso se han presentado los candidatos que se señala a continuación, determine qué contratos cabría efectuar con cada uno de ellos. **Justifique su respuesta señalando por qué sí o no se pueden utilizar las modalidades contractuales que ha apuntado en el apartado a) de este supuesto**

ENRIQUE, de 28 años, licenciado en biología en 2006, y que actualmente se encuentra trabajando como dependiente en una librería especializada. Enrique desea celebrar su contrato a tiempo parcial.

CARMEN, de 42 años, licenciada en biología en 1989, y actualmente desempleada, inscrita como demandante de empleo desde hace tres meses.

JAVIER, de 32 años, licenciado en biología en 2000, y doctorado en esta disciplina en 2007. Javier está trabajando en esta empresa desde noviembre de 2007 en virtud de un contrato eventual cuya vi

**SUPUESTO 2.-** Rafael A.P, es propietario de una productora de programas de televisión y desea contratar a un ayudante de operador de cámara para sustituir a quien hasta ahora hacía esas funciones, quien rescindió unilateralmente su contrato. Sin embargo, pese a la necesidad permanente del puesto de trabajo, únicamente desea celebrar un contrato temporal de 12 meses de duración. Al empresario le gustaría celebrar este contrato a tiempo parcial y pactar un período de prueba de 2 meses.

Cuestiones:

a) Determine dentro de la legalidad, y justificando su respuesta, qué modalidades contractuales sería posible realizar,



b) Suponiendo que la empresa debe escoger entre los candidatos que se enumeran a continuación, determine qué contrato se le podría realizar (ya a tiempo completo o parcial) y la posibilidad de pactar un período de prueba

- RICARDO: 58 años. Con experiencia profesional diversa en empresas de radio y televisión, conoce perfectamente la actividad a realizar como ayudante de cámara. No posee títulos académicos ni profesionales. Actualmente, tras el expediente de regulación de empleo por el que vio extinguido su contrato indefinido con la empresa en que trabajaba desde hace 20 años, lleva tres meses como demandante de empleo.

- ELENA: 20 años. Diplomada en informática en junio de 2007. Desde hace siete meses está inscrita como demandante de empleo y antes trabajó en la empresa de Rafael como auxiliar administrativo.

- FELIPE: 35 años. Diplomado en Relaciones Laborales en junio de 2006. Inscrito como demandante de empleo desde hace dos meses. Tiene reconocida la condición de discapacitado. Durante 5 meses (de octubre de 2007 a febrero 2008) trabajó como ayudante de operador de cámara en esta misma empresa en virtud de un contrato de interinidad.

## RESPUESTAS A LOS SUPUESTOS

**EJEMPLO 1.-** Una empresa farmacéutica ha abierto un proceso de selección de personal pues necesita incorporar a una persona que reemplace a una de las biólogas que se acaba de jubilar al cumplir los 65 años de edad, y que trabajaba en los laboratorios de la empresa en la investigación y elaboración de los productos farmacéuticos que produce. **Cuestiones: a) Determine:**

**(a.1.)** qué modalidades contractuales sería posible realizar, **(a.2)** qué ventajas para el empresario presenta cada una de ellas –sin entrar en materia de seguridad social-, y, **(a.3)** desde ese punto de vista, cuál le parece más conveniente para el empresario (2 ptos)

- Contrato indefinido ordinario: Ninguna ventaja especial

- Contrato de fomento de la contratación indefinida: Despido improcedente por causas económicas más barato (33 días por año de servicio con tope de 24 mensualidades) Disposición adicional primera Ley 12/2001

- Contrato temporal de fomento del empleo: Contrato temporal (de 1 a 3 años) sin necesidad de que exista necesidad temporal de mano de obra en la empresa. La extinción conlleva indemnización para el trabajador (12 días de salario por año de servicio) Disposición adicional primera Ley 43/2006

- Contrato de interinidad (mientras dura el proceso de selección para cubrir la vacante): Contrato temporal sin necesidad de indemnización a la extinción del contrato. Art. 15.1.c y 49.1.c. ET.

- Contrato de trabajo en prácticas: Contrato temporal, de 6 meses a 2 años, (art. 11.1 b ET) sin indemnización por fin de contrato (art. 49.1.c) y con posibilidad de retribución inferior a la fijada en el convenio: 60% en el primer año y 75% en el segundo (art. 11.1.e)

*La más conveniente sería, seguramente, un contrato de prácticas.*

*(NOTA: el contrato de relevo sólo hubiese sido posible en caso de jubilación parcial)*

**b)** Teniendo en cuenta que a dicho proceso se han presentado los candidatos que se señala a continuación, determine qué contratos cabría efectuar con cada uno de ellos. **Justifique su respuesta señalando por qué sí o no se pueden utilizar las modalidades contractuales que ha apuntado en el apartado a) de este supuesto**

ENRIQUE, de 28 años, licenciado en biología en 2006, y que actualmente se encuentra trabajando como dependiente en una librería especializada. Enrique desea celebrar su contrato a tiempo parcial.

- *Contrato indefinido. Se puede celebrar siempre.*
- *No es posible el contrato de fomento de la contratación indefinida, pues no es desempleado.*
- *No es posible realizar el contrato temporal de fomento del empleo, pues no es discapacitado, ni trabajador en situación de exclusión social.*
- *No es posible realizar con él el contrato de interinidad, ya que con carácter general este contrato solamente se puede celebrar a jornada completa, no dándose ninguno de los supuestos del art. 5.2. RD 2720/1998 que permitirían celebrar el contrato de interinidad a tiempo parcial.*
- *Sí es posible realizar con él el contrato en prácticas, pues no está sometido a límite de edad y el título lo obtuvo dentro de los 4 años anteriores a la contratación.*

CARMEN, de 42 años, licenciada en biología en 1989, y actualmente desempleada, inscrita como demandante de empleo desde hace tres meses.

- *Contrato indefinido. Se puede celebrar siempre.*
- *No es posible el contrato de fomento de la contratación indefinida, pues si bien es desempleada, no es mayor de 45 años, no es desempleada de larga duración y no se trata de una ocupación donde la mujer se halle subrepresentada (Orden de 16-9-1998)*
- *No es posible realizar el contrato temporal de fomento del empleo, pues no es discapacitada ni trabajador en situación de exclusión social.*
- *Sí se puede realizar con ella el contrato de interinidad, ya que no se exige requisito especial del trabajador.*
- *No es posible realizar con ella el contrato en prácticas, pues no el título no lo obtuvo dentro de los 4 años anteriores a la contratación*

JAVIER, de 32 años, licenciado en biología en 2000, y doctorado en esta disciplina en 2007. Javier está trabajando en esta empresa desde noviembre de 2007 en virtud de un contrato eventual cuya vigencia finaliza en abril de 2008.

- *Contrato indefinido. Se puede celebrar siempre.*
- *Es posible el contrato de fomento de la contratación indefinida, pues si bien es no es desempleado*

*está contratado en la empresa con un contrato eventual antes de diciembre de 2007, por lo que cabe realizar un CFCI por transformación de contrato temporal en indefinido*

*- No es posible realizar el contrato temporal de fomento del empleo, pues no es discapacitado, ni trabajador en situación de exclusión social.*

*- Sí se puede realizar el contrato de interinidad, ya que no se exige requisito especial del trabajador.*

*- No es posible realizar con ella el contrato en prácticas, pues no el título no lo obtuvo dentro de los 4 años anteriores a la contratación, sin que a estos efectos sirva la fecha de obtención del título de especialización.*

**EJEMPLO 2.-** Rafael A.P, es propietario de una productora de programas de televisión y desea contratar a un ayudante de operador de cámara para sustituir a quien hasta ahora hacía esas funciones, quien rescindió unilateralmente su contrato. Sin embargo, pese a la necesidad permanente del puesto de trabajo, únicamente desea celebrar un contrato temporal de 12 meses de duración. Al empresario le gustaría celebrar este contrato a tiempo parcial y pactar un período de prueba de 2 meses.

Cuestiones:

a) Determine dentro de la legalidad, y justificando su respuesta, qué modalidades contractuales sería posible realizar,

*En este caso, dado que la necesidad es permanente de mano de obra, el empresario únicamente podrá celebrar contratos temporales que no sean causales, esto es, el contrato temporal de fomento de la contratación; y el contrato para la formación, puesto que el puesto de trabajo a ocupar (ayudante de operador de cámara) implica el desempeño de tareas que poseen un contenido formativo mínimo, sin que, por otra parte, parezca posible admitir la celebración de un contrato de trabajo en prácticas.*

*Ambos contratos resultan, en cuanto a su duración temporal, posibles atendidos los deseos de la empresa pues el primero de ellos tiene su duración mínima fijada en doce meses (máxima tres años) y el segundo en seis meses (máxima 2 años, aunque ampliable por convenio colectivo) (1 pto)*

*El problema es que el contrato para la formación no podrá celebrarlo a tiempo parcial, pues lo impide expresamente el art. 12 del ET (0,25)*

b) Suponiendo que la empresa debe escoger entre los candidatos que se enumeran a continuación, determine qué contrato se le podría realizar (ya a tiempo completo o parcial) y la posibilidad de pactar un período de prueba

- RICARDO: 58 años. Con experiencia profesional diversa en empresas de radio y televisión, conoce perfectamente la actividad a realizar como ayudante de cámara. No posee títulos académicos ni profesionales. Actualmente, tras el expediente de regulación de empleo por el que vio extinguido su contrato indefinido con la empresa en que trabajaba desde hace 20 años, lleva tres meses como demandante de empleo.

*En las condiciones deseadas por la empresa resulta imposible contratar a Ricardo pues:*

- *no se trata de un trabajador discapacitado ni en situación de exclusión social (únicos sujetos con los que es posible celebrar el contrato temporal de fomento de la contratación (0,25 ptos)*
- *no se puede celebrar el contrato para la formación al superar el límite de edad (21 años como máximo, salvo discapacitados y tras puntuales excepciones) (0,25 ptos)*

- ELENA: 20 años. Diplomada en informática en junio de 2007. Desde hace siete meses está inscrita como demandante de empleo y antes trabajó en la empresa de Rafael como auxiliar administrativo.

*Resulta imposible contratar a Elena bajo la modalidad de contrato temporal de fomento de la contratación pues no se trata de una trabajadora discapacitada ni en situación de exclusión social. Sin embargo, sí es posible celebrar un contrato para la formación ya que cumple con el requisito de edad y, aunque es titulada universitaria, su titulación no guarda relación con el puesto de trabajo a ocupar. (0,25 ptos)*

*Puede pactarse un período de prueba de dos meses de duración, pues para el contrato para la formación se aplican los límites previstos en el art. 14 del ET que establece que, en defecto de previsión en convenio, el período de prueba no pueda exceder de dos meses para puestos de trabajo poco cualificados. El hecho de que la trabajadora estuviese prestando servicios en esta empresa con anterioridad no elimina esta posibilidad, pues las funciones desempeñadas eran completamente distintas (0,5 ptos).*

- FELIPE: 35 años. Diplomado en Relaciones Laborales en junio de 2006. Inscrito como demandante de empleo desde hace dos meses. Tiene reconocida la condición de discapacitado. Durante 5 meses (de octubre de 2007 a febrero 2008) trabajó como ayudante de operador de cámara en esta misma empresa en virtud de un contrato de interinidad.

*Con Felipe puede realizarse el contrato temporal de fomento del empleo al tener reconocida la condición de discapacitado. Además con él puede realizarse el contrato para la formación pues:*

- *En caso de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad (0,25)*
- *Aunque estuviera trabajando con anterioridad en la misma empresa realizando idénticas funciones, el límite previsto en el art. 11.2 del ET establece que no podrán celebrar este contrato quienes hayan estado realizando análogas funciones en la misma empresa durante más de doce meses (0,5)*

*Con Felipe no será posible pactar un período de prueba pues recientemente ha estado prestando idénticos servicios para la empresa, por lo que ésta ya conoce su aptitud personal y profesional (0,25)*

## PRÁCTICA SOBRE CONTRATACIÓN (a completar en SSI)

**Supuesto 1.-** La empresa CINCA SL, dedicada a la construcción de edificios, necesita cubrir de forma permanente, y a tiempo completo, un puesto de trabajo de Ingeniero Técnico.

1.- Determine qué modalidades contractuales podría emplear la empresa.

2.- Determine cuáles de los anteriores contratos cabría realizar con los candidatos que se han presentado a la oferta de empleo, teniendo en cuenta que a la misma se han presentado:

a) **Ramón**, de 27 años, Licenciado en ingeniería técnica desde septiembre de 2005. Actualmente Ramón está trabajando como auxiliar administrativo para una empresa inmobiliaria.

b) **Lucía**, de 46 años, Licenciada en ingeniería técnica en el año 1983. Doctorada en ingeniería en junio de 2006. Actualmente lleva inscrita ocho meses como demandante de empleo en la Oficina de Empleo.

c) **Victor**, de 35 años, Licenciado en ingeniería técnica en el año 1997. Actualmente está desempleado, llevando inscrito dos meses como demandante de empleo en su Oficina de Empleo.

3.- Considerando que la empresa decide contratar a Lucía, busque en la página web [www.inem.es](http://www.inem.es) el modelo de contrato que cabría realizar con ella. Imprímalo y rellénelo teniendo en cuenta:

- Que la empresa, con un único centro de trabajo, tiene su sede en Valencia, en la Avda. de los Naranjos s/n, siendo su gerente Amparo M.B. (DNI 12.345.678-L)
- Que el convenio colectivo estatutario aplicable es el convenio de la empresa CINCA SL, publicado en el BOP de Valencia de 14 de septiembre de 2007, vigente hasta 31-12-2009
- Que el puesto de Ingeniero Técnico se encuentra dentro del Grupo 1 a efectos de clasificación profesional
- Que la jornada será de lunes a viernes, siendo el horario de 9 a 14 y de 15.30 a 18.30
- Que el período de vacaciones anuales será de 30 días laborables, tal y como se reconoce en el convenio
- Que se pretende estipular un período de prueba de 6 meses de duración, sin que el convenio prevea nada al respecto
- Que se quiere precisar que, en caso de Incapacidad Temporal, se suspenderá el período de prueba, reanudándose cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo.
- No tenga en cuenta los aspectos relativos en materia de bonificaciones en cuotas a la

Seguridad Social, pues estas cuestiones, y sobre este contrato, se verán en la asignatura Seguridad Social I, en el segundo semestre de este curso.

**Supuesto 2.-** La empresa BOA SL, dedicada a la fabricación de bicicletas, desea cubrir la vacante dejada temporalmente por Enrique, Oficial de Tercera, con contrato indefinido y a tiempo completo, que está disfrutando de una excedencia de 1 año –con reserva de puesto de trabajo- desde el pasado 1 de octubre de 2008. A la empresa le gustaría cubrir este puesto, si bien mediante un contrato a tiempo parcial.

A la oferta de empleo se ha presentado Lorenzo, de 27 años, que cuenta únicamente con el graduado escolar y se encuentra inscrito como demandante de empleo desde hace dos meses.

1.- Determine las posibles modalidades contractuales que cabría celebrar.

2.- Busque en la página web [www.inem.es](http://www.inem.es) la modalidad contractual que resultase más adecuada a las pretensiones de la empresa. Imprímala y redacte el contrato de Lorenzo teniendo en cuenta que:

- Que la empresa, con un único centro de trabajo, tiene su sede en Valencia, en la Avda. de Cataluña 46, siendo su gerente Ramón P.C. (DNI 12.345.678-L)
- Que el convenio colectivo estatutario aplicable es el convenio de la empresa BOA SL, publicado en el BOP de Valencia de 14 de septiembre de 2007, vigente hasta 31-12-2009
- Que el puesto de Oficial de Tercera se encuentra dentro del Grupo 5 a efectos de clasificación profesional
- Que la jornada será de lunes a viernes, siendo el horario de 9 a 14 y de 15.30 a 18.30
- Que el período de vacaciones anuales será de 30 días naturales, tal y como se reconoce en el convenio
- Que se pretende estipular un período de prueba de 1 mes de duración, sin que el convenio prevea nada al respecto
- No tenga en cuenta los aspectos relativos en materia de bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, pues estas cuestiones, y sobre este contrato, se verán en la asignatura Seguridad Social I, en el segundo semestre de este curso.

**Supuesto 3.-** La empresa “Construcciones Romero SL”, que cuenta con 15 trabajadores, desea cubrir la necesidad permanente de mano de obra que se ha producido como consecuencia de la dimisión voluntaria de Vicente, Oficial de primera electricista. El

convenio colectivo aplicable no exige titulación alguna para ocupar este puesto.

1.- Determine qué modalidades contractuales podría emplear la empresa.

2.- Determine cuáles de los anteriores contratos cabría realizar con los candidatos que se han presentado a la oferta de empleo, teniendo en cuenta que a la misma se han presentado:

a) **Marcelo**, de 19 años, que posee un título de formación profesional de primer grado en la rama administrativa. Actualmente presta servicios en otra empresa como peón de albañilería a tiempo completo

b) **Alicia**, de 26 años de edad. Tiene reconocida la condición de discapacitada. Posee el título de FP II en rama de electricidad

c) **Raúl**, 20 años, desempleado inscrito como demandante de empleo desde que hace un mes dejó de ocupar un puesto de trabajo de oficial de primera electricista en esta empresa, puesto que desempeñó durante los 14 meses anteriores en virtud de un contrato de obra o servicio. Solamente posee el certificado de escolaridad.

3.- Considerando que la empresa decide contratar a Marcelo, y que desea hacerlo mediante un contrato formativo, busque en la página web [www.inem.es](http://www.inem.es) el modelo de contrato que cabría realizar con ella. Imprímalo y rellénelo teniendo en cuenta:

- Que la empresa, con un único centro de trabajo, tiene su sede en Valencia, en la Avda. de los Naranjos s/n, siendo su gerente Amparo M.B. (DNI 12.345.678-L)

- Que el convenio colectivo estatutario aplicable es el convenio de la empresa Construcciones Romero SL, publicado en el BOP de Valencia de 14 de septiembre de 2007, vigente hasta 31-12-2009

- Que el puesto de Oficial de primera electricista se encuentra dentro del Grupo 3 a efectos de clasificación profesional

- Que la jornada será de lunes a viernes, siendo el horario de 9 a 14 y de 15.30 a 18.30

- Que el período de vacaciones anuales será de 26 días laborables, tal y como se reconoce en el convenio

- Que se pretende estipular un período de prueba de 3 meses de duración, sin que el convenio prevea nada al respecto

- Que se quiere precisar que, en caso de Incapacidad Temporal, se suspenderá el período de prueba, reanudándose cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo.

- No tenga en cuenta los aspectos relativos en materia de bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, pues estas cuestiones, y sobre este contrato, se verán en la asignatura Seguridad Social I, en el segundo semestre de este curso.