

**FICHA N° 30****Preferencia y fomento de la contratación indefinida***Ramón López Fuentes*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La realización de un contrato temporal está condicionada:**
  - a) Exclusivamente, al cumplimiento de los requisitos mínimos que marca el legislador.
  - b) Siempre, a las previsiones que marque la negociación colectiva.
  - c) Nunca puede mejorarse su contenido por el contrato individual.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. El artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) Contempla sólo un nivel de contratación temporal.
  - b) Recoge la totalidad de modalidades contractuales que hay en nuestro ordenamiento laboral.
  - c) Diferencia un doble nivel de duración del contrato de trabajo: determinada e indefinida.
  - d) Faculta a las empresas para que no realicen contratos indefinidos.
- 3. Los contratos de duración determinada:**
  - a) Sólo podrán celebrarse respecto a puntas de producción de la empresa.
  - b) Tienen un menor nivel de estabilidad vinculada a su duración.
  - c) No tienen más limitación temporal que la resolución por despido.
  - d) No suponen ventaja alguna para el empresario.
- 4. El reforzamiento del principio de causalidad en la contratación se vincula:**
  - a) A la no adquisición de fijeza ante incumplimiento legales.
  - b) A que no hay topes máximos a la duración de los contratos temporales.
  - c) A la conversión en indefinido por encadenamiento de contratos temporales de un mismo trabajador.
  - d) A la no conversión por encadenamiento de contratos de diversos trabajadores en un mismo puesto.
- 5. En nuestro ordenamiento la cesión de trabajadores:**
  - a) Sólo procede cuando se realiza a través de empresas de trabajo temporal.
  - b) Hay otras formas adicionales de cesión legal vinculadas a determinadas actividades deportivas.
  - c) También sería lícita si se llevara a cabo entre empresas de una unión temporal de grupos de empresa.
  - d) Sólo cabe si es dentro de un mismo grupo de empresas o *holding*.
- 6. No podemos afirmar la igualdad de condiciones entre contratación temporal e indefinida:**
  - a) Porque no hay igualdad de trato entre trabajadores con diferentes tipos de contratos.
  - b) Porque hay igualdad en materia de prevención.
  - c) Porque no hay igualdad en materia de electoral.
  - d) Porque la antigüedad computa de forma diferente.
- 7. Cuando se habla del fomento de la contratación indefinida:**
  - a) Nos encontramos con importantes aportaciones en materia de reducción de cotizaciones, como ha ampliado el Real Decreto-ley 1/2023.
  - b) No cabe ningún tipo de ayuda pública de las Comunidades Autónomas.
  - c) La transformación de contratos nunca está bonificada, de ahí la limitación de tipología de contratos.
  - d) Únicamente se reconocen bonificaciones sociales para el trabajo de personas con discapacidad.

**8. La contratación irregular, entre otras, se penaliza:**

- a) Por la falta de sanciones administrativas ante la Inspección de Trabajo.
- b) Porque únicamente sanciona la Seguridad Social.
- c) Porque no se prevén indemnizaciones por extinciones ilícitas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. Dentro de los contratos formativos podemos afirmar que:**

- a) Son una fórmula amplia de contratación para limitar la presencia de becarios y becarias.
- b) A diferencia de la anterior regulación, sólo se contempla una modalidad contractual.
- c) Se trata de una denominación que contempla dos supuestos de diversa consideración.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**10. El contrato de relevo, conforme a su vinculación con la jubilación, en los términos del Real Decreto-ley 2/2023, se caracteriza por:**

- a) Mantener su obligatoriedad para cualquier tipo de jubilación parcial.
- b) Ser opcional cuando se trata de edades previas a la mínima exigida para el trabajador.
- c) Ser obligatorio sólo cuando así lo indique la negociación colectiva.
- d) Estar condicionada su obligatoriedad por la edad de las personas afectadas y, en su caso, por su extensión vía negociación colectiva.

**11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta respecto de los contratos por circunstancias de la producción del artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?**

- a) Proceden, fundamentalmente, en caso de incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad.
- b) Sólo son ya posibles ante oscilaciones que provoquen un desajuste de producción.
- c) Además de los dos supuestos anteriores, a través de la negociación colectiva podrán ampliarse el número de supuestos a contemplar.
- d) Más allá de los supuestos regulados por el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el mismo podrá limitarlos por las condiciones expresamente pactadas en el contrato.

**12. El contrato por sustitución del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**

- a) Da la posibilidad de reconducir los extintos contratos por obra a situaciones de interinidad.
- b) Tiene una redacción general ante la variedad de supuestos de sustitución que contempla la legislación laboral.
- c) Únicamente es aplicable en caso de sustituciones en el sector público.
- d) No es aplicable en caso de sustitución de trabajadores con permisos o vacaciones.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Indique dos medidas que desincentiven la contratación temporal.
2. ¿En qué consiste el principio de igualdad de trato en la contratación?
3. ¿Qué papel tiene la forma escrita en la contratación temporal?
4. Enumere, al menos, cuatro tipos de contratos temporales acausales.
5. Caracterización del contrato en alternancia.
6. Enumere los requisitos temporales exigibles a los contratos por circunstancias de la producción.
7. Requisitos para que proceda la transformación de contratos por concatenación de los mismos.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

María García venía suscribiendo contratos anuales para impartir clases de lengua inglesa en el centro de formación DDDP, que sistemáticamente acababan el 1 de julio de cada año, y comenzaban el 1 de septiembre de cada nuevo período lectivo. María ha concatenado así contratos durante los últimos veintidós años, pese a que se trataba de un centro adscrito a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Se le acaba de comunicar que no continuarán contando con ella para el próximo curso, ya que se ha divorciado por violencia de género continuada y, conforme a las reglas internas del centro, no podrá seguir impartiendo docencia. Le comunican, además, que así podrá cobrar el desempleo hasta su jubilación, que podrá solicitar a partir de mayo de 2025, cuando cumpla sesenta y cinco años, pues previamente había trabajado como secretaria de dirección en una multinacional holandesa desde 1986.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué posibles consecuencias tendría que no sea llamada para el curso siguiente?
2. ¿El hecho de que sea divorciada, aun cuando fuese por violencia de género, podrá tener algún tipo de reprobación legal?
3. ¿En concepto de qué articula la empresa que pueda cobrar el desempleo y sus efectos sobre una hipotética jubilación?

### **Caso práctico núm. 2.**

Identifique y rellene un contrato de formación en alternancia conforme al modelo oficial, para una persona de veinte años con discapacidad auditiva total que está realizando su formación en un centro de lengua de signos con una jornada del 50 % y con una duración máxima de dos años, teniendo en cuenta los códigos correspondientes. La empresa tiene ciento cincuenta trabajadores a su servicio. Se está aplicando el Programa de Garantía Juvenil, diseñando un plan individual de formación que acompañe su nivel de evolución en la formación de interpretación de signos que realiza.