

Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresa
Facultad de Derecho
Universidad de León
Curso 2016/2017

**LA TEMPORALIDAD LABORAL
EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XXI**

**[TEMPORARY WORK
IN SPAIN OF THE 21 ST CENTURY]**

Realizado por la alumna Dña. Laura Lacalle Merino

Tutorizado por la Profesora Dña. Henar Álvarez Cuesta

ÍNDICE:

I.	RESUMEN.....	3
II.	ABSTRACT	3
III.	OBJETIVO	4
IV.	METODOLOGÍA	5
V.	TRABAJO FIN DE MÁSTER:.....	6
	1. Introducción.....	6
	2. Tipos de contratos	11
	2.1 Contratos indefinidos.....	11
	2.2 Contratos de duración determinada	12
	2.2.1 Contratos temporales	12
	a) Contrato por obra o servicio determinado.....	13
	b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	14
	c) Contrato de interinidad	15
	2.2.2 Contratos formativos	20
	a) Contrato en prácticas	21
	b) Contrato para la formación y el aprendizaje	26
	3. El fraude en los contrato temporales	37
	4. Extinción e indemnizaciones que se derivan de los contratos temporales.....	42
	4.1 Extinción del contrato.....	42
	4.2 Indemnizaciones derivadas de la extinción contractual	47
	5. Análisis de las últimas sentencias (de la Unión Europea y españolas).....	52
	5.1 STJUE de 14 de septiembre de 2016 asunto C-596/14.....	53
	5.2 STJUE de 14 de septiembre de 2016 asuntos acumulados C- 184/15 y C- 197/15.....	59
	5.3 STJUE de 14 de septiembre de 2016 asunto C-16/15.....	65
VI.	CONCLUSIONES:	67
VII.	BIBLIOGRAFÍA:.....	69
VIII.	WEBGRAFÍA.....	70

ÍNDICE DE GRÁFICAS:

Gráfica núm. 1: “ La evolución del modo de contratación laboral”	8
Gráfica núm. 2: “La temporalidad por sexos”	9
Gráfica núm. 3: “La evolución en los tipos de contratación”	18
Gráfica núm. 4: “La evolución de la contratación formativa”	35

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla núm. 1: “Cuantía indemnizatoria por cese de los contratos temporales”	48
Tabla núm. 2: "El tipo de retención aplicable en los contratos temporales"	51

ÍNDICE DE ANEXOS:

ANEXO 1: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO	73
ANEXO 2: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL	76
ANEXO 3: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.....	79
ANEXO 4: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	82

I. RESUMEN

La contratación temporal, a pesar de ser una forma atípica del contrato de trabajo, se encuentra en auge durante todo el siglo XXI, no sólo en España sino también en el territorio europeo. En el presente trabajo se explican las consecuencias de la utilización en exceso del contrato temporal, que van desde la precariedad en el empleo dando entrada a una disminución de los derechos laborales adquiridos con anterioridad, hasta hechos constitutivos de fraude de ley, como celebrar el contrato de duración determinada con la intención de encubrir un contrato indefinido, dando a su vez a conocer las medidas que puede tomar el trabajador ante dicha situación fraudulenta. Así como también se dan a conocer las causas de extinción del contrato y la indemnización que se deriva de la misma, con especial atención a la contratación temporal. Finalizando con un análisis de las últimas sentencias españolas en base a la actual doctrina comunitaria (de la Unión Europea) sobre la aplicabilidad o no a los trabajadores temporales de la indemnización por despido objetivo (asunto de Diego Porras); la determinación abusiva de la utilización del contrato temporal por su duración o uso excesivo (asunto de Martínez Andrés y Castrejana López); así como por la naturaleza temporal de los contratos utilizados en el sector de la salud (asunto Pérez López).

II. ABSTRACT

Temporary contracting, in spite of being an atypical way of contract of employment, has boomed during the 21st century not only in Spain but also in the European area. This work explains the consequences of the overuse of the temporary contract, ranging from job precariousness which brings in a decrease of the employment rights previously acquired, to constituting elements of fraud such as entering into a fixed-term contract with the intent of covering up an indefinite contract, this work reveals both the measures that the worker can take to deal with this fraudulent situation and the causes of contract termination and its subsequent compensation, focusing on temporary contracting. This work will conclude with an analysis of the latest legal sentences in Spain based on the current Community doctrine (European Union), on the applicability or not to temporary workers of the compensation for objectives dismissal (Diego Porras case); about abusive determination of the use of the temporary contract for its duration or excessive use (Martinez Andres and Castrejana Lopez cases); as well

as by the temporary nature of the contracts used in the health sector (Perez Lopez affair).

III. OBJETIVO

El objeto de este trabajo es analizar cómo ha evolucionado la contratación privada en España en el siglo XXI, haciendo un mayor hincapié en la contratación temporal, para que se tenga una idea clara de cómo ha influido la utilización de cada vez más contratos temporales en las condiciones laborales de los trabajadores con dicha modalidad temporal, además de explicar cada uno de ellos de forma detenida, permitiendo identificar al lector cuál es la modalidad contractual que más le puede interesar en base a su formación y práctica empresarial, si el lector se trata de un trabajador; o si en cambio, se trata de un empresario el presente escrito le ayuda a identificar en base a reducciones, bonificaciones e indemnizaciones inherentes al contrato cuál es la modalidad contractual que más le conviene para su negocio.

Además de dar a conocer la situación de precariedad en el empleo y de ayudar a identificar y diferenciar los diferentes tipos de contratos temporales, también aporta información útil, tanto para los trabajadores como para los empresarios, en materia de fraude de ley, pues se explican con detenimiento cuáles son algunos de los ejemplos que incurren en esta calificación fraudulenta otorgando conocimiento al lector para poder posteriormente realizar su correcta aplicación, o para el caso del trabajador, ser conocedor de que existe la posibilidad de que sea contratado por un contrato temporal pero en realidad por las características que se le otorgan al contrato, puede presumirse fraude de ley, haciéndole saber que puede solicitar al empresario o al juzgado de los social competente la condición de trabajador indefinido.

Por otro lado, también resulta interesante dar a conocer al lector las causas de extinción del contrato de trabajo, entre las que destacan o bien el despido (procedente, improcedente o nulo) o la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o por realización de la obra o servicio determinado para el que se contrató. Como las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador a la finalización de dicho contrato, ya se trate de un trabajador indefinido o temporal, así como las posturas que se están llevando a cabo por los tribunales respecto a dicha contratación temporal.

En definitiva, se trata de dar una visión general de los mecanismos del mercado de trabajo actual, para dar a conocer las ventajas e inconvenientes del contrato temporal.

IV. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el desarrollo del presente trabajo se fundamenta en la investigación de varios trabajos científicos sobre el contrato de trabajo, y especialmente sobre su modalidad temporal en comparación con el contrato indefinido. Así como también han sido necesarios por el carácter extintivo e indemnizatorio del contrato temporal algunos trabajos científicos sobre el despido y las causas extintivas de la relación laboral.

A su vez, se han revisado diversas normas legales que afectan al tema del trabajo, siendo las leyes por excelencia que más se han utilizado: el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET); el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (en adelante, RD Ley 17/1977); y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (en adelante, RD 2720/1998), pues en ellas se regulan las condiciones laborales, entendiéndose como tal los derechos y deberes de ambas partes del contrato de trabajo (empresario por un lado y trabajador por otro), las diferentes modalidades contractuales que se pueden utilizar en cada circunstancia concreta, y las limitaciones que éstas presentan en el marco legal, salvo posibles inclusiones en otras leyes para determinados casos concretos, como puede ser el RD 34/2008 por el que se regulan los certificados de profesionalidad del contrato para la formación y el aprendizaje; el Código Civil para hablar del carácter fraudulento de los contratos; la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para conocer los diferentes procedimientos y plazos a seguir en el proceso de despido; o la ley del IRPF en cuanto a retenciones de las indemnizaciones por despido o cese de la relación laboral; entre otras.

Además de profundizar en los diferentes trabajos científicos y leyes utilizadas a lo largo del trabajo, también ha sido necesario el análisis de sentencias que contemplasen ejemplos similares a los explicados en cada caso, haciendo así más sencilla la explicación al lector. Así como también en algunos casos ha sido necesario ir a fuentes de datos estadísticas, como el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), o el

Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, SEPE), para poder elaborar gráficas representativas de la teoría que facilitasen su entendimiento (en el INE), así como la descarga de los formularios reglamentarios de cada tipo de contrato examinado en el trabajo, para su posterior consulta en los anexos (en el SEPE).

V. TRABAJO FIN DE MÁSTER:

1. Introducción

Dado el tema del trabajo, conviene comenzar hablando de cómo ha evolucionado la contratación en el empleo, para terminar con la situación de temporalidad y de precariedad que se conoce en 2017. Primero, cabe hablar de cómo se ha desarrollado y ha evolucionado esa contratación, que actualmente ocupa un gran número de contratos temporales, a pesar de que la figura normal y típica del contrato de trabajo es el contrato indefinido. Como así marcaba el art. 14 de la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales (en adelante, Ley de Relaciones Laborales), actualmente derogada, al decir que "el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que en los supuestos siguientes:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados.

b) Cuando se trate de trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d) En los referentes a personal artístico y técnico de la producción de espectáculos y en los relativos a deportes profesionales.

e) En aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyan un trabajo temporal y sean autorizadas por disposición legal".

Haciéndose así la primera mención legislativa sobre la contratación temporal, registrándose los casos excepcionales en los que se permite dicho modo de contratación [en el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales].

Con lo dicho anteriormente por la Ley de Relaciones Laborales, se puede apreciar claramente la preferencia que tiene el legislador por que se opte por la contratación indefinida frente a la temporal, haciendo el empleo más estable y seguro. Sin embargo, en 1984 se aprueba la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Ley 32/1984), ya derogada, que descausaliza la temporalidad al permitir la contratación temporal como medio de fomento del empleo, es decir orientando la contratación hacia un modelo temporal ideal en épocas de crisis, pues reduce considerablemente el paro, aunque también se argumenta como una forma de aproximarse a la modalidad de contratación predominante en la Unión Europea.

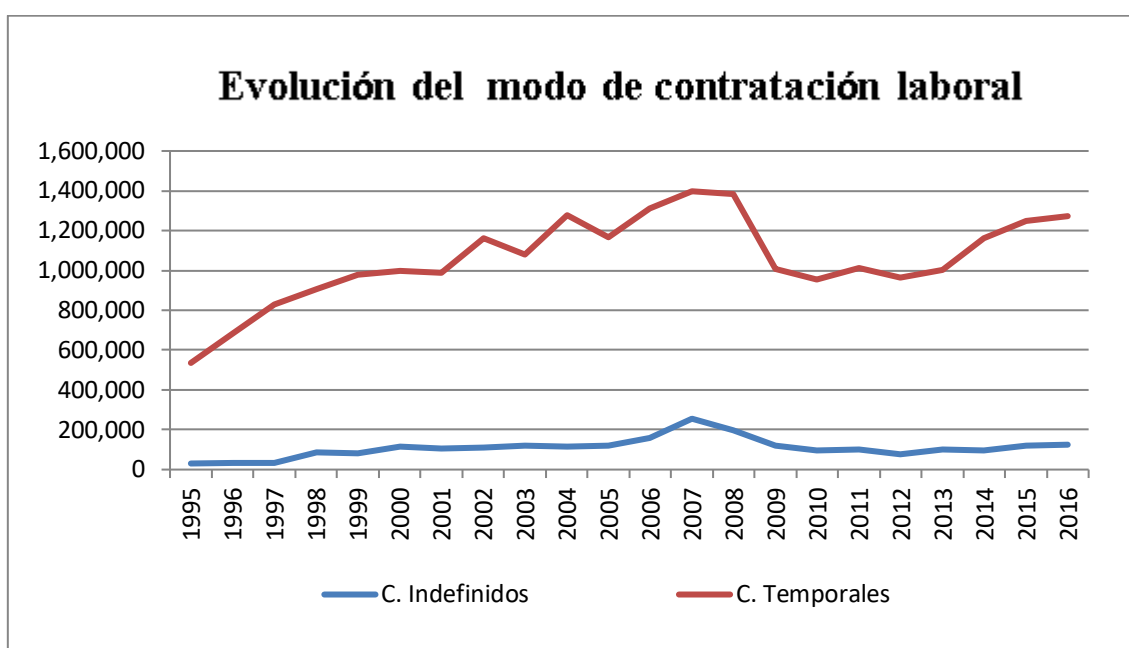
Así, lo que inicialmente comenzó para crear empleo se ha convertido, con la práctica empresarial, en la forma habitual para contratar que conocemos en la actualidad, que se ha convertido a su vez en uno de los problemas más graves de la precariedad laboral. Pues aunque fomenta la contratación al verse el empresario beneficiado de este modo de contratar que hace que la contratación sea por periodos de corta duración con unas condiciones inferiores, lo que se hace en realidad es eliminar o reducir los derechos laborales ya adquiridos, existentes en un país evolutivo y próspero. Pero hay que advertir que el motivo de esta descausalización no tiene objeto sólo en el fomento del empleo y en el menor paro, sino sobre todo en la reducción de los gastos de seguridad social, de las prestaciones por desempleo y de ayudas sociales que en época de crisis ponen en peligro la economía del estado, siendo esta la verdadera razón de esta descausalización que con el tiempo lo único que hace es hacer el trabajo más precario reduciendo las condiciones laborales en detrimento para la parte más débil, siendo esta la del trabajador asalariado¹.

¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *Gestión Privada, Contratación Temporal y Calidad en el Empleo*, Sevilla (Universidad de Sevilla), 2016, págs. 115-121.

Respecto a las leyes mencionadas, aunque estas se encuentran ya derogadas, hay que tener en cuenta que, actualmente con la crisis que España aún está sufriendo en 2017, éstas medidas adoptadas por el legislador desde antaño están volviendo a ser aplicadas en cada crisis económica que atraviesa el país (desde 1984), demostrando así su valor para el crecimiento de la economía y con ello de la salida de la crisis. Así se puede apreciar en la normativa laboral actual, como es el ET; el RD Ley 17/1977; y el RD 2720/1998.

Por otro lado, también cabe hablar de la segmentación que se ha producido con la “cultura de la temporalidad”, tanto salarial como de condiciones entre trabajadores temporales e indefinidos, como también por sexos.

Gráfica núm. 1: “ La evolución del modo de contratación laboral”

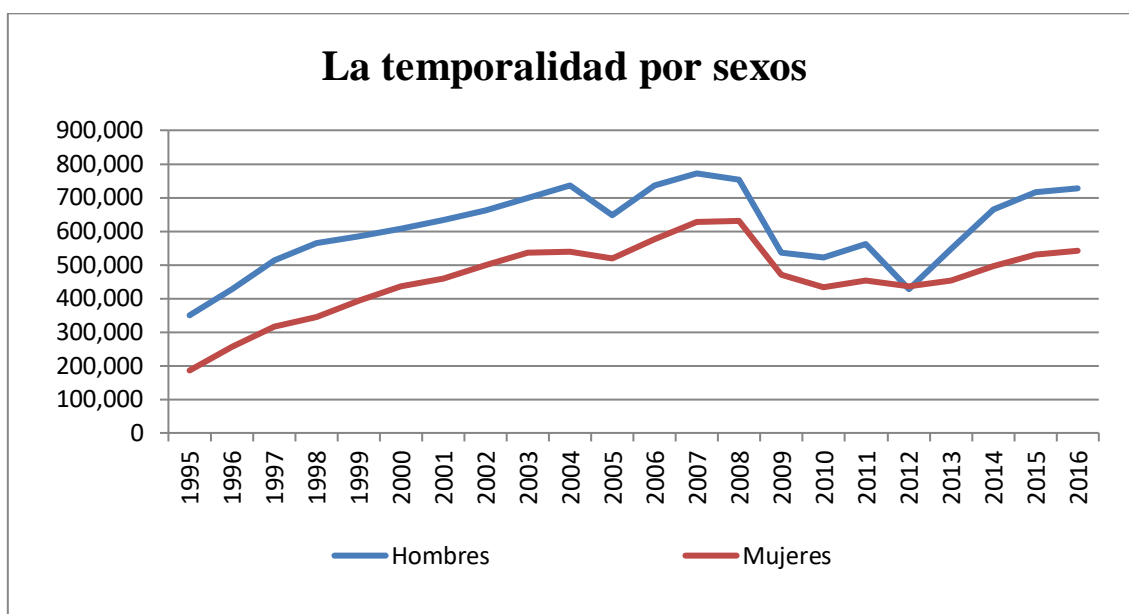


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Respecto a la brecha entre trabajadores temporales e indefinidos se puede apreciar en el gráfico núm. 1, referente a la “La evolución del modo de contratación temporal” que, desde 1995 aumenta la contratación temporal exponencialmente sobre la indefinida que prácticamente se haya estancada, esto se debe a que en 1995 se hace uso de la contratación temporal, es decir, se convierte la contratación temporal en el principal modo de acceso al trabajo, como medida para fomentar el empleo tras la salida de la crisis económica derivada de los años 1992 y 1993 (“Crisis de los 90”). En 1997, se

aprecia un leve aumento de la contratación indefinida como consecuencia de la recuperación económica, producto de la expansión de la burbuja inmobiliaria en la que invierten tanto las empresas como las familias, creándose por ello multitud de puestos de trabajo hasta 2008, cuando estalla definitivamente esa burbuja inmobiliaria. Apreciándose ya en 2007 una ligera disminución de los contratos indefinidos, y en 2008 incluso de los temporales, cayendo en picado, dada la crisis económica que se produce llevando a la bancarrota a innumerables empresas que tiene como consecuencia directa el despido de los trabajadores y el derivado aumento del desempleo. Dicha crisis del 2008 es la que actualmente sigue sufriendo España en 2017. A pesar de que España aún se halle en 2017 en la crisis económica derivada del estallido de la burbuja inmobiliaria, se puede apreciar su recuperación progresiva en la gráfica, sobre todo a partir del año 2013, pues aunque no se aprecia mucho la diferencia en los contratos indefinidos, la contratación temporal se dispara, lo que demuestra su eficacia como medida de fomento del empleo y de recuperación económica en época de crisis².

Gráfica núm. 2: “La temporalidad por sexos”



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

² MADORRÁN, FORCADA, R.: *Evolución de la Contratación Temporal y Tendencias del Mercado de Trabajo*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 2014, págs. 1-6.

Y respecto a la brecha por sexos del gráfico núm. 2, referente a la “ La temporalidad por sexos”, se aprecia como la temporalidad y, derivado de ello, la situación de precariedad es, durante casi todo el periodo de tiempo mostrado, sustancialmente superior para las mujeres que para los hombres, siendo el sexo femenino el más desfavorecido en las relaciones laborales, no sólo en la contratación indefinida, sino también en la temporal. Esta mayor temporalidad del sexo femenino sobre el masculino se debe al modelo tradicional de familia español, en el que la mujer tenía que hacerse cargo tanto del hogar familiar como de los hijos, que aunque ha evolucionado con el paso del tiempo aún siguen siendo muchas más las mujeres las que se encargan de dichas tareas familiares y del hogar, por lo que al incorporarse al mercado de trabajo muchas lo hacen conciliando vida laboral y familiar a través de contratos temporales o parciales que les facilite dicha conciliación³. Y lo mismo pasa cuando se intenta volver a la estabilidad fomentando los indefinidos, que perjudica igualmente a las mujeres, al tener éstas la mayoría de los contratos de duración determinada y a jornada parcial⁴.

Dada la gran diferencia entre la contratación y el desempleo entre hombre y mujeres, algunos tribunales han declarado discriminatorio este tipo de contratación temporal y parcial, ya que es considerablemente más utilizada por el género femenino, que se ve perjudicado a la hora de calcular el periodo de carencia para la jubilación⁵.

En definitiva, la contratación temporal ha evolucionado desde los años 80 hacia una descausalización de la contratación que permite el Estado como forma de fomentar el empleo en época de crisis, que aunque una vez superada se vuelve a causalizar, tiende a repetirse cíclicamente por cada crisis económica que el país atraviesa, pues ha demostrado tener un gran valor de recuperación económica por la facilidad para crear empleo al tener la empresas flexibilidad en la forma de contratar y de despedir.

³ MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “*La Protección Jurídica de la Mujer Trabajadora*”, Madrid (CES Colección Estudios), 2004.

⁴ MADORRÁN, FORCADA, R.: *Evolución de la Contratación Temporal y Tendencias del Mercado de Trabajo*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 2014, págs. 6-8.

⁵ STCo 61/2016, de 14 de marzo.

2. Tipos de contratos

El contrato de trabajo, entendido como una relación jurídico laboral que genera obligaciones para ambas partes, siendo estas: por un lado el trabajador, que se obliga a prestar una actividad por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de otro; y por otro lado el empresario, que a cambio se obliga a retribuirle la prestación que el anterior realiza, permitiéndole al empresario contar con distintas opciones para obtener la mano de obra que formará su plantilla. Y dentro de estas posibilidades, cabe hacer mención a la duración del contrato, que será el tema principal del presente trabajo, que se podrá concertar con carácter indefinido o duración determinada.

2.1 Contratos indefinidos

La principal característica de este contrato es, como su propio nombre indica, su duración incierta, o lo que es lo mismo, la inexistencia de un término fijado para su duración, y por ello, la duración del mismo y sus efectos jurídicos se prorrogan en el tiempo, trayendo aparejada el despido objetivo de un trabajador contratado con esta modalidad, una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado para la empresa.

Se trata, como se ha dicho anteriormente en el apartado referente a "la evolución de la contratación", de un contrato de trabajo ordinario. Y como tal, no tendrá forma predeterminada, pudiéndose formalizar tanto verbalmente como por escrito. Pero en caso de formularse por escrito deberá hacerlo en el modelo oficial (Anexo 1), que se puede encontrar en la página web del SEPE.

Dentro de esta modalidad indefinida se distinguen a su vez según el tipo de jornada al que va dirigida, ya sea a jornada completa, parcial, o para los servicios de fijos discontinuos.

No entrando a analizar este contrato, dado que el objeto del presente escrito es su modalidad temporal.

Por otra parte, se presumen indefinidos (y a jornada completa): los contratos que no se hayan celebrados por escrito, cuando se incumpla la denuncia del mismo, cuando no se dé de alta en la Seguridad Social al trabajador, transcurrido el período de prueba, siendo una presunción “iuris tantum” (salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal del contrato). Y se entenderán también por tiempo indefinido los celebrados por una duración determinada para evitar fraudulentamente el carácter de indefinido, pues el ordenamiento otorga una mayor prioridad al negocio disimulado (contrato indefinido) sobre el simulado (el contrato temporal), constituyendo esta irregularidad o intento de fraude en la contratación temporal, además, una infracción administrativa [Artículo 15 ET].

2.2 Contratos de duración determinada

El artículo 15 del ET establece que "el contrato de trabajo pueda concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada", permitiendo esto la contratación por un período de tiempo limitado, y constituido previamente en el contrato, ya sea de forma directa (contrato eventual) o indirecta (contrato por obra o servicio y de interinidad). Así se deben incluir en esta modalidad tanto los contratos enumerados en el apartado 1 del citado artículo anterior del ET, como son el contrato por obra o servicio determinado; el contrato eventual o por circunstancias de la producción; y el contrato de interinidad, como el resto de contratos orientados al fomento del empleo, como son los formativos; los celebrados en programas públicos de empleo-formación, y el resto de contrato legalmente reconocidos por las leyes⁶.

2.2.1 Contratos temporales

Los contratos temporales (en el sentido propio de la palabra) hacen referencia a los contratos estructurales, cuya temporalidad se deriva del trabajo mismo de la empresa o centro productivo, considerándose así los contratos por obra o servicio determinado, los eventuales, y los de interinidad.⁷ Estos contratos, debida su temporalidad, deben

⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo* (24^a Edición), Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2016, págs. 547 y 548.

⁷ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016-2017, pág. 712.

celebrarse por escrito, en el modelo oficial (Anexo 2), que se puede encontrar en la página web del SEPE.

a) Contrato por obra o servicio determinado

El contrato por obra o servicio determinado se encuentra regulado en el artículo 15.1.a) del ET, y se trata de un contrato que se celebra, como su propio nombre indica, para la ejecución de una actividad, obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia, es decir, limitado en el tiempo a tal suceso, y por ello de duración incierta⁸.

En cuanto a la actividad normal o permanente de la empresa debe estar atendida por trabajadores indefinidos, dado que la necesidad por la que se celebra el contrato por obra o servicio debe quedar satisfecha a la terminación de la obra.

Y serán los convenios colectivos sectoriales, estatales, y de ámbito inferior, incluidos los de empresas, los que especifiquen qué actividades se pueden cubrir con este tipo de contratos, debiéndose ajustar la relación laboral a lo establecido por el convenio, que en ningún caso puede alterar el marco legal del contrato.

Como contrato temporal, debe formalizarse por escrito, y en él debe incluirse con claridad y precisión: el carácter del contrato (es decir su duración indefinida o temporal), así como identificar la obra o servicio concreto objeto del mismo, suponiendo su omisión que el contrato se presuma con carácter indefinido y a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

Su duración será la necesaria para la realización de la obra o servicio encargado, siendo como máximo de tres años, prorrogables por otro año más (haciendo un máximo definitivo de cuatro años), adquiriendo el trabajador pasado ese tiempo la condición de indefinido, teniendo el empresario obligación de entregarle al trabajador en los 10 días siguientes (al transcurrido plazo máximo de duración del contrato) un documento justificativo de dicha condición, so pena de incurrir en una infracción (leve) en materia de relaciones laborales⁹.

⁸ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2016, págs. 339-340.

⁹ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2017, págs. 238 y 239.

Además de la duración máxima del contrato, cabe añadir que el empresario puede pactar con el trabajador un periodo de prueba, que en caso de contrato no superior a 6 meses no puede ser superior al mes, salvo que por convenio se establezca una duración inferior a este máximo de 1 mes (del periodo de prueba).

Por su parte, para que se extinga la relación laboral al término o finalización de la obra o servicio para la que se concertó, es necesario renuncia de alguna de las partes (empresario o trabajador). Si no existe esta renuncia a la finalización del contrato por llegar al término de la causa objeto del mismo, este se presumirá indefinido, salvo prueba en contrario. En tanto, los contratos por obra sin duración limitada contraponen el objeto que le dio el legislador, por lo que constituiría fraude de ley, en virtud del cual se presume el carácter indefinido del contrato que con anterioridad venía siendo temporal. A su vez, como derecho inherente del trabajador a la extinción del contrato por obra o servicio determinado, le corresponderá una indemnización de 12 días de salario por año trabajado para la empresa.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción

El contrato eventual o por circunstancias de la producción se suscribe para atender a las exigencias derivadas de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y debido al carácter excepcional de estas circunstancias puede celebrarse incluso para cubrir la actividad normal de la empresa (al contrario que el contrato por obra o servicio determinado)¹⁰.

Y de conformidad con el tipo de contrato anterior (el de obra o servicio determinado), los convenios colectivos pueden determinar las actividades que serán susceptibles de este tipo de contratación eventual por circunstancias de la producción, pero a mayores: el convenio puede fijar criterios de proporcionalidad entre la plantilla y el número de trabajadores eventuales de la empresa.

En cuanto a su forma, a pesar de que se trata de un contrato de duración determinada y como tal debería formalizarse por escrito, para esta modalidad no es necesario hasta que supere las cuatro semanas o salvo que se realice a jornada parcial, en cuyos casos la forma escrita será obligatoria. De ser obligatoria la forma escrita y no

¹⁰ MONTROYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 340.

cumplirse, se entiende que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que demuestre la naturaleza temporal del mismo. Además, la causa y circunstancia que justifica el contrato debe consignarse con claridad y precisión desde el mismo momento de la firma del contrato.

La duración del contrato eventual será la pactada en el contrato, cuyo máximo se establece en seis meses dentro de un periodo de doce, pudiéndose modificar por convenio colectivo de sector hasta un máximo de doce meses dentro de dieciocho. Y siempre y cuando se celebren contratos de esta modalidad por un periodo de tiempo inferior al recién mencionado (de seis meses en periodos de doce, o superior por convenio) se podrá prorrogar hasta dicho máximo legal establecido.

Además de la duración máxima del contrato, cabe añadir que el empresario puede pactar con el trabajador un periodo de prueba, que en caso de contrato de duración no superior a 6 meses, este periodo de prueba no puede ser superior al mes, salvo que por convenio se establezca una duración inferior.

Para la finalización de esta relación laboral será necesario denuncia de alguna de las partes, si transcurrido el plazo establecido para la finalización del contrato, las partes no han denunciado su finalización este se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo que se pruebe la naturaleza temporal del mismo (prevaleciendo la realidad demostrada sobre la simple presunción). A su vez, como derecho inherente del trabajador a la extinción del contrato por circunstancias de la producción, le corresponderá una indemnización de 12 días de salario por año trabajado para la empresa (igual que en el caso de los contratos por obra o servicio determinado)¹¹.

c) Contrato de interinidad

El contrato de interinidad tiene como objeto la sustitución de un trabajador de la empresa cuya relación laboral se ha suspendido o interrumpido con derecho a reserva de puesto, y se encuentra regulado como tal en el artículo 15.1.c) del ET. Aunque también se puede concertar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras dura el proceso de selección o promoción (RD 1251/2001) o para sustituir a un trabajador autónomo, un socio-trabajador, o un socio de trabajadores de una cooperativa en casos

¹¹ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2017, págs. 241 y 242.

de maternidad, adopción o acogimiento, o riesgo durante el embarazo¹². En base a su objeto cabe diferenciar dos subtipos del contrato de interinidad:

Por un lado, el contrato de interinidad por sustitución, celebrado para sustituir a un trabajador con reserva de puesto de trabajo. Este trabajador sustituido puede ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a reserva de puesto por las siguientes causas¹³:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas válidamente consignadas en el contrato.
- Incapacidad temporal
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción, y acogimiento de menores.
- Excedencia por cuidado de hijos y familiares.
- Ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- Excedencia forzosa.
- Descansos, permisos, e incluso las vacaciones si éstas se incluyen como causa en el convenio colectivo que sea de aplicación¹⁴.
- Seguridad de víctimas de violencia de género.

Teniendo en cuenta que, el contrato de interinidad por sustitución, no podrá celebrarse por causas de fuerza mayor, económicas o tecnológicas, cierre legal de la empresa o huelga legal¹⁵. Careciendo de causa para celebrar el contrato en casos de excedencias voluntarias sin reserva de puesto, con una mera preferencia de reingreso.

Y por otro lado, el contrato de interinidad por cobertura de vacante se celebra con objeto de cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Y se puede utilizar la interinidad por cobertura de vacante aunque se hubiese realizado la actividad con anterioridad¹⁶.

¹² MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2016, págs. 340-341.

¹³ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 243 y 245.

¹⁴ Convenio Colectivo Perfumerías y Afines de 19 de enero de 2016 (en su artículo 12.1.3)

¹⁵ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 243 y 245.

¹⁶ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 243 y 245.

En cuanto a la forma, el contrato de interinidad (tanto por sustitución como por cobertura de vacante) debe de realizarse siempre por escrito, especificándose el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y el puesto de trabajo a desarrollar¹⁷. Concertándose como regla general a tiempo completo, salvo las excepciones establecidas en el artículo 5.2 del RD 2720/1998:

– Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

– Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos por nacimiento u hospitalización de hijo o de guarda legal, o en aquellos otros supuestos en que se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

La duración del contrato de interinidad por sustitución es la del tiempo que dure la ausencia del trabajador con derecho a la reserva de su puesto, sin limitación legal al respecto. Mientras que la duración del contrato de interinidad por cobertura de vacante es el tiempo que dure el proceso de selección, con un plazo máximo de 3 meses, que impide que se celebre cualquier otro contrato de interinidad¹⁸.

El contrato de interinidad se extingue con la reincorporación del trabajador sustituido o con el vencimiento del plazo de reincorporación (en caso de no producirse este), la extinción de la causa de reserva de puesto o el transcurso del periodo de selección, así como también, con la muerte, incapacidad permanente, jubilación o no reincorporación del trabajador sustituido. Pudiéndose prorrogar el contrato en caso de sobrevenir alguna de las causas de extinción descritas, si no media denuncia de ninguna de las partes, en cuyo caso se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario. Y no se extinguirá el contrato de interinidad por la simple amortización de la plaza, sino que es necesario seguir el proceso de despido (ya sea objetivo o colectivo).

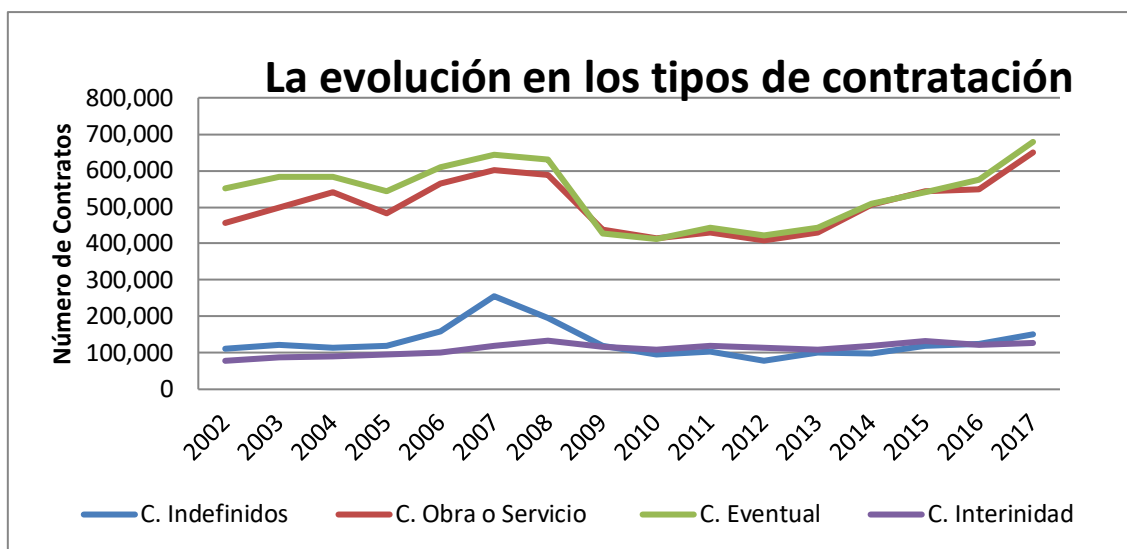
¹⁷ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*(25ª edición), Madrid (Tecnos), 2016, págs. 564-565.

¹⁸ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 243 y 245.

A su vez, a diferencia del resto de contratos laborales, a la finalización del contrato por interinidad, el trabajador no tendrá derecho a recibir la indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, puesto que el contrato de interinidad y los contratos formativos suponen una excepción a esta indemnización por extinción de los contratos temporales [ART. 49.1.C ET]. En este último punto, cabe añadir que desde la doctrina europea, que se explica en el apartado 5 referente al "análisis de las últimas sentencias de los tribunales españoles y europeos", se puede apreciar la creciente discrepancia entre las resoluciones de los tribunales europeos, de si conceder o no dicha indemnización a los trabajadores interinos.

Examinados los contratos temporales más conocidos y, por ello, utilizados, cabe analizar cuál ha sido su uso durante el siglo XXI, para ello basta con examinar la siguiente gráfica:

Gráfica núm. 3: "La evolución en los tipos de contratación"



Fuente: Elaboración propia a través de datos del SEPE

Como se puede apreciar en la gráfica anterior, referente a "La evolución en los tipos de contratación", los contratos más utilizados desde el año 2002 (fecha dónde comienzan los datos relativos a esta materia encontrados en el SEPE) hasta el 2017 son tanto el contrato eventual por circunstancias de la producción como el contrato por obra o servicio determinado, frente al contrato por interinidad y el contrato en su modalidad

indefinida, siendo estos los que presentan las cifras más bajas de utilización. Esta mayor o menor utilización de unos u otros contratos se viene explicando por los beneficios que supone para los empresarios la contratación temporal (por obra o servicio, eventuales, y de interinidad) no sólo porque permiten contratar por un período determinado sin obligación de mantener posteriormente en la plantilla a dicho trabajador, sino porque además a la finalización de estos contratos les acompaña una indemnización menor que a los contratados a través de un contrato indefinido, correspondiendo en el caso de los temporales una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, y en los indefinidos 20 días de salario por año trabajado en caso de despido por causas objetivas.

Por su parte, la menor utilización del contrato por interinidad viene derivada de su objeto, pues a pesar de que forma parte de los denominados "contratos temporales por excelencia" se trata de un tipo que únicamente se permite para la sustitución de un trabajador o mediante el tiempo que se consigue uno para el puesto en concreto de que se trate, siendo en todo caso extinguido una vez que el trabajador sustituido vuelve a su puesto o finalizado el período de selección.

Y en cuanto a los contratos indefinidos, estos suponen en épocas de crisis e inestabilidad económica un riesgo para el empresario que les contrate, ya que a través de esta modalidad no sólo se obligan a contratar por un tiempo de larga duración e incierto, no extintivo por la mera voluntad del empresario, sino que además tienen que basarse en una causa justificada como el despido disciplinario, objetivo o colectivo, suponiendo estos, a su vez, unos costos indemnizatorios superiores al finiquito por finalización del término por el que se contrató (ya sea la duración del contrato, o la obra o servicio determinado).

Una vez analizadas las causas de su utilización, cabe apreciar que en el año 2008 esta contratación temporal baja en picado, dado el estallido de la crisis que no hace sólo que los empresarios contraten menos personal sino que además supone una infinidad de despidos que se traducen en una mayor demanda de empleo (trabajadores en busca de empleo). Esta situación se estanca en el año 2009, con una media de 437.667 contratos en la modalidad por obra o servicio, y de 428.628 por circunstancias de la producción, hasta el 2013, momento en que comienza la recuperación económica del país (España),

a partir del cual se puede apreciar el continuado aumento de la contratación en su modalidad temporal, que en 2017 alcanza a 649.972 contratos por obra o servicio determinado, y a 678.959 contratos por circunstancias de la producción, superando así la contratación de eventuales a la de por obra o servicio determinado.

Mientras que los contratos considerados por el legislador como "típicos o "indefinidos" no se ven tan afectados por la crisis dada su ya baja utilización desde la entrada en el siglo XXI, que prácticamente en comparación con los temporales se mantienen estancados en todo el período de tiempo descrito en la gráfica citada, que en el año 2017 ascienden a 150.162 contratos de carácter indefinidos.

En definitiva, la evolución en la contratación ha sido, en detrimento de la contratación típica e indefinida, a favor de la temporalidad, cada vez más presente en España (incluso a pesar de la salida de la crisis).

2.2.2 Contratos formativos

Los contratos formativos tienen por objeto la formación teórica y práctica de los trabajadores contratados a tal efecto.

Hacen referencia a los contratos coyunturales, cuya temporalidad deriva de las exigencias del mercado, y no del trabajo de la propia empresa como en el caso de los estructurales. Se consideran, por tanto, contratos coyunturales los de fomento de empleo, los formativos y los de relevo.

Los que nos interesan para el presente trabajo van a ser los formativos, por ser los más utilizados de los de esta categoría de contratos que tienen como su finalidad insertar en el empleo a personas con dificultad para ello. Los cuales vienen, a su vez, desglosados en dos tipos diferenciados: por un lado, el contrato para la formación y el aprendizaje; y por otro, el contrato en prácticas.

a) Contrato en prácticas

El contrato en prácticas se encuentra regulado en los artículos 8.2 y 11.1 del ET, y en el Real Decreto 488/1998, 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratos Formativos (en adelante, RD 488/1998), en sus artículos 1 a 4 y 17 y siguientes.

El objeto de este contrato en prácticas es obtener una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por el trabajador objeto del mismo. Y las características formativas del mismo no diferirán de las de un contrato común, es decir, aunque este tipo de contrato se halle dentro de los contratos para la formación y el aprendizaje, no obliga al empresario a proporcionar una formación adicional, sino simplemente es necesario que las tareas, funciones y puesto a desempeñar por el trabajador tengan la debida relación con la titulación de estudios a través de la que se ha accedido al presente contrato. Cabe añadir además, que el desempeño de tareas diferentes a las pactadas, si son realizadas con carácter residual y esporádico no convierten el contrato en fraudulento, siempre y cuando no constituya una parte mayoritaria de su actividad laboral¹⁹, pues está destinada a la obtención de una práctica profesional concreta que no conseguiría de realizar tareas diferentes a las pactadas, que son para dicha realización para lo que verdaderamente se celebra este tipo de contrato.

Una vez analizado el objeto del contrato en prácticas, cabe decir que para que dicho contrato se pueda celebrar entre una empresa y un trabajador este ha de cumplir unos requisitos inherentes al mismo:

a) Es necesario que el trabajador objeto del contrato en prácticas tenga cursados unos estudios oficiales que habiliten para el ejercicio empresarial, ya se trate de una titulación universitaria, una formación profesional de grado medio o superior o equivalente, o un certificado de profesionalidad, siempre y cuando este último no sea el obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje celebrado anteriormente con la misma empresa, siendo válido, a estos efectos, por tanto el certificado de profesionalidad obtenido a consecuencia de un contrato para la

¹⁹ AA.VV.: *Memento Práctico (Contrato de Trabajo)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016, págs.765-767.

formación y el aprendizaje concertado con una empresa distinta de la que es objeto este contrato en prácticas.

Por su parte, para demostrar que posee dicha titulación y que efectivamente cumple el requisito de estudios, es necesario que el trabajador entregue al empresario una copia compulsada del título, o en su defecto certificado que acredite la finalización de los estudios, por el que pretende acceder al contrato en prácticas.

Respecto a este punto cabe precisar que se consideran titulados universitarios y de formación profesional habilitantes a estos efectos: los diplomados universitarios, ingenieros técnicos, licenciados universitarios, ingenieros, arquitectos, técnicos de formación profesional específica y equivalentes. Así como también los que posean alguno de los estudios de la actual ordenación de títulos universitarios, como es el caso de los titulados de grado, máster o doctorado [LO 6/2001, artículos 34, 35 y 37)].

b) Además del requisito de que el trabajador objeto del contrato en prácticas posea una titulación de estudios, a través de la cual se determinará el contrato y el puesto de trabajo a cubrir, es necesario también que el trabajador no haya finalizado dichos estudios pasado un período de tiempo superior a 5 años desde la finalización de los estudios por los que accede a esta modalidad contractual, o 7 años si se trata de una persona con discapacidad. Cabe precisar que este periodo de 5 o 7 años comienza a computar desde la finalización de los estudios, no desde que se expide el título. Y en el supuesto de que los estudios se hubieran realizado en el extranjero dicho período empieza a computar desde la fecha de su reconocimiento u homologación en España (cuando esta sea necesaria).

Respecto a este requisito de tiempo entre los estudios que dan derecho a este tipo de contrato y la celebración del mismo cabe precisar que, dada la situación actual que cursa el país se suprime hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Es decir, hasta que el desempleo no baje, se permite la celebración del contrato en prácticas con independencia del año en que se hayan cursado los estudios por los que se accede al mismo [Ley 11/2013, artículo 13 y disposición transitoria primera].

c) Y por último, es necesario que el trabajador no haya estado contratado bajo este mismo tipo de contrato por un período superior a dos años, ya sea por la misma

titulación o certificado de profesionalidad en la misma o distinta empresa, o por el mismo puesto de trabajo en la misma empresa que es objeto del nuevo contrato en prácticas. A estos efectos, hay que tener en cuenta que, no se consideran la misma titulación los títulos de grado, máster y doctorado, salvo que cuando se celebre el primer contrato en prácticas ya se obtuviera la titulación superior, en cuyo caso no se podrá concertar otro contrato en prácticas para dichas titulaciones ya adquiridas con anterioridad.

La utilización de esta modalidad contractual puede producirse en fraude de ley cuando se incumple este requisito, ya que se incurre en fraude de ley si se celebra el contrato en prácticas para un puesto de trabajo que ya se había desarrollado previamente para la misma empresa, pues el objeto de este contrato es la obtención de práctica profesional, constituyendo por eso fraude de ley si esa práctica ya se tenía. Por su parte, el empresario, antes de la celebración del contrato tiene la posibilidad de solicitar por escrito al SEPE un certificado en el que conste el tiempo que el trabajador que pretende contratar bajo la modalidad del contrato en prácticas ha estado en prácticas con anterioridad, y si el organismo no emite respuesta en el plazo de 10 días, se exonera al empresario de la responsabilidad que se pueda derivar del incumplimiento de dicho requisito, exoneración que no se producirá en caso de que la empresa anterior sea la misma que la del nuevo contrato en prácticas.

Una vez que el trabajador cumple los requisitos de esta modalidad contractual ya se puede celebrar el contrato.

Este contrato debe celebrarse por escrito en el modelo oficial (Anexo 3), que se puede encontrar en la página web del SEPE. En dicho contrato debe hacerse constar expresamente la titulación del trabajador por la que se accede al mismo, la duración del contrato, y el puesto o puestos a desempeñar durante la realización de las prácticas. La falta de forma escrita del contrato en prácticas, hace que el contrato se presuma por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que demuestre su naturaleza temporal.

En cuanto a la jornada, se puede concertar tanto a tiempo parcial, como a jornada completa, ahora bien, en el contrato a tiempo parcial la ausencia de forma escrita presumirá el contrato celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que

demuestre el carácter a tiempo parcial del trabajo a realizar. [Artículo 2.2 del RD 488/1998].

En definitiva, para la celebración de este tipo de contrato es requisito su forma escrita, en la que conste: los estudios de acceso, el puesto a cubrir o a desempeñar en la empresa, y la duración de las prácticas. Esto es, para evitar el uso fraudulento de este tipo de contratos.

Respecto al puesto a cubrir, éste ha de ser el adecuado para permitir que el trabajador obtenga la práctica profesional de acuerdo a su nivel de estudios, pues este es el objeto del contrato, de no cumplirse este requisito, es decir, cuando el puesto que se va a desempeñar durante la realización de las prácticas sea ajeno a las actividades propias de la titulación de acceso el contrato incurre el fraude de ley, pues se está utilizando el contrato en prácticas incorrectamente, al no ser adecuado a la formación cursada por el trabajador²⁰.

Respecto a la duración del contrato, cabe decir que, ha de celebrarse como mínimo para un periodo de tiempo de 6 meses y ha de tener una duración máxima de 2 años. [Artículo 11.1.e) del ET, y artículo 19 del RD188/1998]. Es decir, las prácticas no pueden concertarse por un período inferior a seis meses teniendo como tope en todo caso dos años. Y si inicialmente se concierta por un periodo de tiempo inferior al máximo, las partes pueden acordar hasta dos prórrogas más (no inferior a 6 meses cada una de ellas), siempre que no se supere el tiempo máximo permitido de 2 años. Si finalizado dicho plazo de dos años el trabajador sigue prestando sus servicios, el contrato se presume prorrogado tácitamente bajo la modalidad ordinaria por tiempo indefinido, debiéndose computar la duración de las prácticas como tiempo de antigüedad en la empresa. Teniendo en cuenta que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, maternidad, paternidad, acogimiento o adopción interrumpen el cómputo de la duración del contrato. Es decir, si durante la celebración del contrato en prácticas el trabajador sufre una baja por alguna de las situaciones recién nombradas se paraliza el cómputo del período de tiempo del contrato desde la fecha de baja hasta la fecha de alta. Así, si la baja se produce, por

²⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*(25ª edición), Madrid (Tecnos), 2016, pág. 574.

ejemplo, por un mes dicho mes será prorrogado a la fecha objeto de finalización del contrato.

Por otro lado, dentro de la duración del contrato es probable que al trabajador se le imponga un período de prueba para saber si es acto o no para el puesto. Este período de prueba no puede ser superior a un mes para los trabajadores con titulación de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, o a dos meses para los trabajadores con titulación de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

En cuanto a la retribución del contrato en prácticas, debe aplicarse la establecida en el convenio colectivo, y en su defecto la que acuerden las partes no pudiendo ser esta retribución inferior durante el primer año del contrato al 60% del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o similar y a un 75% durante el segundo año. No pudiendo ser estas cuantías inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI), en cuyo caso se aplica este por defecto, debiéndose tener en cuenta que en caso de jornada a tiempo parcial debe remunerarse únicamente la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo. [Artículo 11.1 del ET y artículo 2 del RD 488/1998].

En cuanto a la finalización del contrato en prácticas, cabe decir que el contrato se extingue a la terminación del tiempo pactado entre las partes y que se refleja en el contrato celebrado, es decir, por la expiración del tiempo válidamente convenido. Ahora bien, para que así suceda es necesario que haya previa denuncia de alguna de las partes, si no se hace, la relación laboral se mantiene. Esta denuncia previa debe hacerse con una antelación mínima de 15 días si el contrato se concertó por un período de tiempo superior al año. Y en caso de incumplimiento se tendrá que indemnizar a la otra parte, en el caso del empresario, es decir, por el incumplimiento de este plazo mínimo de preaviso deberá pagar al trabajador en concepto de indemnización los salarios correspondientes a los días que se haya incumplido el plazo. Por ejemplo si el empresario no avisa al trabajador hasta el día definitivo deberá abonarle en concepto de indemnización los 15 días de salario correspondientes al plazo mínimo de preaviso; de avisarle 7 días antes sólo le tendrá que indemnizar 8; y así sigue sucesivamente dependiendo del día de preaviso.

También puede ocurrir que a la finalización del plazo convenido las partes no quieran extinguir el contrato en prácticas, sino continuarlo con la misma modalidad contractual, lo que está permitido siempre y cuando dicho plazo pactado no hubiera sido por el plazo máximo de 2 años, en cuyo caso se prorrogará automáticamente hasta llegar al máximo permitido, siempre y cuando no haya habido denuncia previa de ninguna de las partes. Es decir, si el contrato en prácticas se establece por una duración inferior a la máxima legalmente, en defecto de denuncia el contrato se prorroga hasta dicho máximo legal de 2 años. Y si agotado dicho plazo máximo aún no ha mediado denuncia expresa de las partes y el trabajador sigue prestando sus servicios para la empresa, el contrato deviene en indefinido.

En todo caso, a la terminación del contrato en su modalidad de prácticas, el empresario está obligado a entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto desempeñado y las tareas y funciones realizadas.

Además, la extinción del contrato en prácticas presenta una peculiaridad sobre los demás, y es que, al igual que el contrato de interinidad y el contrato para la formación y el aprendizaje, se encuentra excluido de la indemnización prevista para la extinción de otros contratos de duración determinada. Es decir, el empresario queda exonerado de la indemnización derivada de la extinción, que equivaldría a 12 días de salario por año trabajado [artículo 49.1.c) del ET]. Esto se produce por su modalidad dentro de los contratos formativos, intentando el legislador dar una mayor ventaja a los empresarios que contraten por estas modalidades para así fomentar el empleo y la práctica profesional de los trabajadores recién formados.

b) Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje se encuentra regulado en el ET en sus artículos 11.2 y 58.2, como también en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (en adelante, RD 1529/2012).

El objeto de este tipo de contrato es la cualificación del trabajador a través de la combinación de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación²¹.

²¹ AA.VV.: *Memento Práctico (Contrato de Trabajo)*, cit., págs.759-765.

Es decir, se trata de un contrato que se caracteriza por la mezcla de formación (teórica y práctica) y el desempeño de un trabajo que se realiza de forma retribuida. Y como lo que se trata con la celebración de este contrato es de dotar de cualificación al trabajador que se trate para su concertación, van a tener que cumplirse unos requisitos concretos:

1) Que el trabajador no haya desempeñado ya ese mismo puesto para la misma empresa durante más de 12 meses (un año). Es decir, se limita este tipo de contrato en los casos en los que el trabajador, por el puesto desempeñado y el tiempo de realización del mismo, ya tiene una cualificación necesaria para el correcto funcionamiento de dicho puesto.

2) Que el trabajador que tiene intención de celebrar el contrato se encuentre entre los 16 y 24 años (es decir, con 16 o más años, y menores de 25), aunque dada la tasa de desempleo actual dicha edad máxima se encuentra ampliada hasta los 29 años (menores de 30), hasta que la tasa de desempleo español se sitúe por debajo del 15%. No aplicándose ningún límite de edad cuando se trate de personas con discapacidad o de personas en situación de riesgo de exclusión social y que sean contratados por empresas de inserción laboral cualificada y activa en el registro administrativo competente. Es decir, en caso de personas con discapacidad o de colectivos en riesgo de exclusión el Estado permite este tipo de contratación formativa sin el límite de edad general respecto a los colectivos citados, cuando la empresa que oferta el trabajo se trate de un centro de inserción laboral o centro especial de empleo. Se entiende por persona con discapacidad, a estos efectos, aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad superior al 33%, los pensionistas que tengan reconocida una incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. [Disposición Adicional Segunda del RD 1529/2012], y por persona en riesgo de exclusión social, aquellas personas que se encuentran en grupos de la población que presentan grandes dificultades para encontrar un empleo por su situación personal, llevándoles esto a la marginación y exclusión laboral. Para entender mejor esta definición se pueden poner ejemplos de estos colectivos, como quienes pertenezcan a determinadas etnias, reclusos o exconvictos, drogodependientes, etc., que por dichas

características personales son vulnerables a ser objeto de exclusión por discriminación²².

En el resto de casos, es necesario ese límite de edad de los trabajadores como requisito para la concertación de los contratos de formación y aprendizaje.

3) Que el trabajador carezca de la cualificación profesional necesaria, reconocida por el sistema de formación profesional, para la obtención de un empleo, también, carecer de la cualificación necesaria, reconocida por el sistema educativo, para poder concertar un contrato en prácticas. Es decir, se trata de un contrato cuyo objeto es conseguir cualificación profesional (tanto teórica como práctica) para aquellos que no puedan acceder al empleo o a un contrato en prácticas por carecer de formación.

4) Además de los requisitos mencionados anteriormente, que tienen que ver más con las características que tiene que cumplir el trabajador que con el puesto a cubrir, cabe añadir que es necesario que el puesto o el trabajo efectivo a realizar por el trabajador esté relacionado con una actividad formativa que se corresponde con un título profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad que va a constituir la actividad formativa inherente al contrato. Es decir, este requisito lo que pide es que tanto el trabajo a desempeñar como la formación a adquirir en virtud de este contrato esté relacionada con los estudios a efectos de la obtención de un título o certificado de profesionalidad.

Si la formación va dirigida a la obtención de un título de formación profesional, en el caso de que el trabajador contratado fuera una persona con discapacidad queda la posibilidad de combinar el estudio y la formación con otras actividades derivadas de las situación de discapacidad, a efectos de flexibilizar la oferta y las condiciones de acceso.

Y si en cambio va dirigido a la obtención de un certificado de profesionalidad, las administraciones públicas pueden realizar ofertas formativas adaptadas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad [Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (en adelante, RD 34/2008)].

²² FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Principios Básicos de Políticas Sociolaborales. Materiales adaptados al EEES (Cuarta edición)*, León (EOLAS), 2014, págs. 28 y 29.

Y en cuanto a características, cabe hablar tanto de la forma del contrato (es decir, la tipología del contrato), de la duración del mismo, y de la retribución o salario a percibir el trabajador, como, también, del tiempo que efectivamente se destine a trabajo efectivo y a formación.

En cuanto a la forma, deben realizarse siempre por escrito, de acuerdo a los modelos oficiales que se pueden encontrar en la página web del Servicio Público de Empleo (www.sepe.es) que se corresponde con el Anexo 4 del presente trabajo. A su vez, simultáneamente a la celebración del contrato (que se suscribe con el trabajador) el empresario debe suscribir, además, un acuerdo, en modelo oficial, para la actividad formativa, que se celebrará con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral y con la persona trabajadora, que se adhesionan al mismo. Debiéndose incluir en dicho acuerdo: la identificación de los representantes (tanto del centro de formación, como de la empresa y de la persona trabajadora que suscribe el acuerdo); la identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro de formación; la titulación o el certificado objeto del contrato; el modo en que se va a impartir (de forma presencial, a distancia, teleformación o mixta) y desarrollar (de forma exclusiva, ya sea de la propia empresa, o del centro de formación, o compartida entre la empresa y el centro) la formación; el contenido del programa de formación; calendario, jornada, programa y horarios de la persona trabajadora; y conciliación de las vacaciones del/la trabajador/a. [Artículos 3 y 21 del RD 1529/2012].

Por otro lado, junto con la forma escrita, es preciso notificar al Servicio Público de Empleo competente la celebración de dicho contrato para la formación y el aprendizaje en el plazo de 10 días desde el inicio de la actividad o desde la finalización del mismo. El incumplimiento de esta obligación de comunicación supone una infracción de carácter laboral que puede derivar en una sanción administrativa (que puede llegar a ser desde leve a grave).

En cuanto a la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el artículo 11 del ET en su apartado segundo establece una duración mínima de un año (12 meses), modificable por convenio colectivo hasta un mínimo de 6 meses (la mitad), y una

máxima de 3 años, ampliable únicamente en el caso de personas con discapacidad por un año más, previo informe del SEPE, cuando el trabajador debido a su situación de discapacidad no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, no pudiéndose superar en ningún caso el máximo de duración de 4 años. [Artículo 11.1 del RD 1529/2012]. Y en caso de que el contrato no se celebre por el máximo legal es posible establecer prórrogas del contrato (hasta un máximo de 2), mutuo acuerdo de las partes, hasta llegar al máximo legal de 3 años. [Artículo 11.2 del RD 1529/2012]. Interrumpiéndose el cómputo de duración del contrato en caso de situaciones de Incapacidad Temporal (IT), riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y en caso de acogimiento.

Por otro lado, este contrato debe concertarse a tiempo completo, sin que se pueda concertar, por ello: a tiempo parcial [artículo 12.2 del ET], a turnos, por la noche (trabajo nocturno), ni tampoco horas extraordinarias, salvo las que se deriven de fuerza mayor, como son las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes [artículo 35.3 del ET].

En cuanto a la retribución o salario a percibir el trabajador, cabe decir que, se establece en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo, y si nada se dice en él la retribución será la establecida para el puesto a desempeñar, sin que en ningún caso pueda ser esta retribución inferior al salario mínimo interprofesional (SMI = 707,70 € mensuales para 2017), retribuyéndose proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo realizado. [Artículo 9 del RD 1529/2012 y artículo 11.2.g) del ET]. Es decir, el trabajador cobrará su retribución en función de las horas que efectivamente trabaje, sin contar las horas dedicadas a la formación, no pudiendo en ningún caso recibir una retribución económica inferior a 530, 78 € mensuales (75% del SMI) para el ejercicio de 2017.

En cuanto al tiempo de trabajo efectivo cabe señalar que es aquel que se realiza excluyendo las actividades de formación, por lo que será lo que se conoce como trabajo propiamente dicho, es decir, la realización de unas tareas y funciones concretas. Este tiempo de trabajo efectivo, a su vez, tiene que ser compatible con el tiempo reservado

para las actividades formativas, por ello no puede ser superior al 75 % de la jornada máxima durante el primer año, o superior al 85 % durante el segundo o tercer año (dado que debe destinarse un 25% mínimo de la jornada a formación, y un 15% durante el segundo año). En los casos en que la jornada diaria de trabajo suponga tanto trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo, aunque no retribuido. Y en los supuestos en que el trabajador sea una persona con discapacidad intelectual, hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo lo puede dedicar a la realización de procesos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social.

Y en cuanto a las tareas formativas, cabe decir que, el trabajador debe recibir la formación en un centro de formación profesional (los cuáles pueden consultarse en la página web del SEPE), previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo, aunque también es posible que se dé la formación en la propia empresa cuando ésta cuente con instalaciones y personal adecuados, así como también necesita autorización que le acredite para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditación que le reconozca como centro autorizado para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, sin perjuicio de la necesidad, que pueda darse, de realizar períodos de formación complementaria (asociada a las necesidades específicas de la empresa o del trabajador) en los centros mencionados anteriormente. Dicho período de formación debe desarrollarse, previa autorización del Servicio Público de Empleo competente, durante la vigencia del contrato, justificándose su impartición al finalizar el contrato, es decir, la formación se realiza, lógicamente, durante el periodo de tiempo que dure el contrato, pues esta formación es una parte esencial del mismo, debiendo demostrarse al final del mismo que efectivamente el trabajador ha recibido la formación correspondiente. Y su duración debe ser la necesaria para la obtención del título, certificado o acreditación objeto del contrato, que debe estar especificada en el acuerdo anexo al contrato [Artículo 20 del RD 1529/2012].

La falta o inexistencia de la formación hace que se declare el carácter fraudulento de este tipo de contrato, dado que es requisito para la celebración de este contrato la impartición de formación al trabajador, y por ello se declarará indefinido, constituyendo por ello (carácter indefinido) el cese del trabajador un despido calificado como

improcedente, aplicándosele por tanto las consecuencias del artículo 56 del ET, que se explican en el apartado siguiente referente a "Extinción e indemnizaciones que se derivan de los contratos temporales"²³.

Respecto al coste económico que le supone al empresario la formación del trabajador, la empresa se financia a través de bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del SEPE. Esto significa que el empresario por la utilización de este tipo de contrato obtiene bonificaciones del Estado, es decir, reducción de su cuota empresarial, a través de la cuál se reduce lo que le ha costado la formación²⁴.

Por último, cabe mencionar las formas de extinción [establecidas en el artículo 11.2 del ET]: como es la expiración del tiempo convenido en el contrato (previa denuncia de alguna de las partes con mínimo 15 días de antelación desde la fecha de finalización del contrato), dando el incumplimiento de dicho plazo por parte del empresaria derecho del trabajador a una indemnización equivalente al salario del número de días incumplidos.

Transcurrida la duración estipulada en el contrato, el trabajador no puede volver a ser contratado por la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje, ni por la misma empresa, ni por otra distinta, para una formación idéntica o similar. Respuesta contraria se da si el contrato con dicha modlidad se concierta con objeto de una cualificación diferente, en cuyo caso al tratarse de otra formación, diferente a la anterior, sí podrá el trabajador volver a ser contratado bajo esta modalidad contractual.

Y si transcurrida la duración máxima del contrato, éste no ha finalizado por no haber denuncia empresa de la empresa, se presume prorrogado como contrato ordinario de trabajo, salvo prueba en contrario que demuestre su naturaleza temporal. Resultando mismamente el contrato celebrado como ordinario y a jornada completa si se celebra en fraude de ley, si el trabajador una vez transcurrido el perido de prueba o periodo de tiempo similar a este (1 mes) no fue dado de alta en la seguridad social, o si no se cumple con la exigencia de forma escrita de la presente modalidad contractual.

²³ STSJ Galicia 31 octubre 2016 (JUR 2016/250788).

²⁴ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs 257 y 258.

Para concluir, cabe hacer mención que este tipo contractual supone una gran ventaja para el empresario ya que la finalización de esta modalidad contractual no lleva aparejada la indemnización por extinción del contrato del artículo 49.1.c) del ET, es decir, se trata de una exclusión a la regla general de indemnización a la terminación del contrato.

Una vez analizados los dos tipos de contratos formativos cabe hacer una comparación al respecto, ya que aunque se tratan de contratos del mismo tipo y por ello tienen varias similitudes, hay que tener en cuenta que no dejan de ser contratos diferentes por lo que procede diferenciarlos entre sí.

Por un lado, ambos contrato tienen en común:

- Una parcial identificación con el objeto, pues ambos van dirigidos a una mejor formación (teórica y práctica en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje; o práctica en el caso del contrato en prácticas) del trabajador.
- Ambos constituyen contratos laborales propiamente dichos y por ello hay que diferenciarlos de otros no laborales, como son los de prácticas (no laborales) o las becas.
- En ambos contratos el trabajador se encuentra dado de alta en la seguridad social y cotizando al desempleo.
- Ambos contratos forman parte de un incentivo a la contratación, ya que proporciona a la empresa reducciones en su cuota a la seguridad social y a su término legal no supone indemnización para el empresario.
- La retribución de ambos contratos no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Pero por otro lado, estos contratos formativos se diferencian en que:

- Van dirigidos a distintos tipos de trabajadores, pues el contrato para la formación y el aprendizaje está orientado hacia jóvenes (entre 16 y 25 años o menores de 30 hasta

que la tasa de paro baje del 15%) sin cualificación y sin titulación, siendo esto último un requisito del contrato en prácticas, que exige que el trabajador ya haya cursado unos estudios, por lo que supone su principal diferencia [Artículos 11.2 y 11.1 del ET].

- La formación obtenida en cada uno de los contratos es diferente, pues aunque ambos van orientados a continuar la formación profesional del trabajador, el contrato para la formación y el aprendizaje otorga no sólo formación práctica, sino que además supone un 25% del tiempo durante el primer año y un 15% durante el segundo de exclusiva formación teórica.

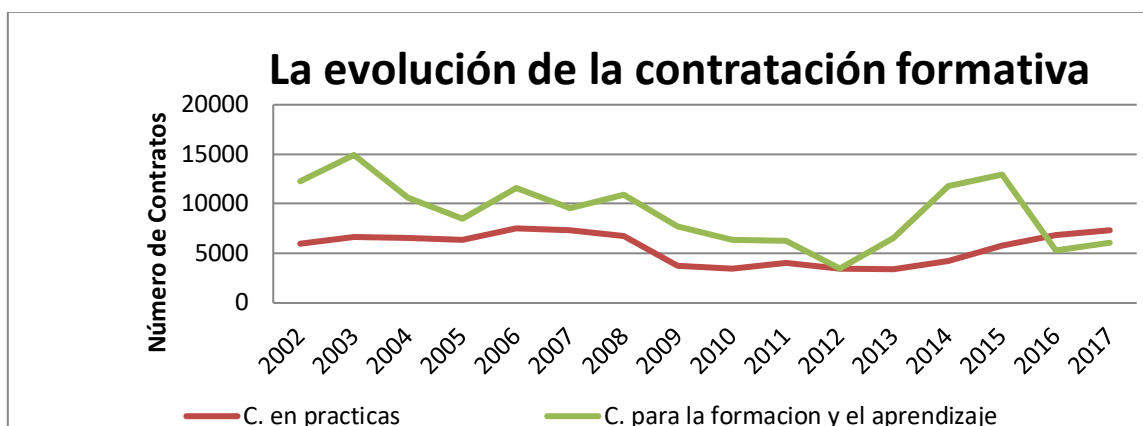
- Producen acreditaciones diferentes, pues con el contrato para la formación y el aprendizaje se obtiene un certificado de profesionalidad o título educativo, mientras que el contrato en prácticas no le proporciona título o certificado profesional alguno sino únicamente un certificado emitido por la empresa en el que debe constar la duración, el puesto y sus funciones [Artículo 11.2. e) del ET].

- La duración del contrato oscila entre 1 y 3 años para la formación y el aprendizaje, sin perjuicio de que el convenio colectivo establezca una duración mínima inferior. Mientras que en el contrato en prácticas la duración se establece entre los 6 meses y 2 años [Artículos 11.2.b) y 11.1.b) del ET].

- La retribución también varía, pues aunque en ambos se tiene presente el salario establecido en el convenio colectivo aplicable correspondiente al puesto de trabajo que se ocupa, en cada uno se aplica un porcentaje diferente al mismo, siendo para el contrato de formación y aprendizaje un 75% durante el primer año, y un 85% durante el segundo y tercer año (esto es, en función del tiempo de trabajo efectivo). Mientras que el contrato en prácticas tiene un salario inferior, al constituir únicamente un 60% del salario correspondiente al puesto durante el primer año y el 75% durante el segundo [Artículos 11.2.f) y g) y 11.1.e) del ET].

En cuanto a la evolución de los contratos formativos, cabe visualizar la siguiente gráfica:

Gráfica núm. 4: “La evolución de la contratación formativa”



Fuente: Elaboración propia a través de datos del SEPE

En la gráfica núm. 4 referente a "La evolución de la contratación formativa" se hace referencia a la evolución que han sufrido los contratos formativos desde inicios del siglo XXI, apreciándose como a partir de la crisis de la burbuja inmobiliaria los contratos tanto para la formación como en prácticas caen en picado, con una media en 2008 de 10.948 contratos para la formación y el aprendizaje, y de 6.756 contratos en prácticas, pues al igual que al resto de contrato vistos anteriormente, la crisis supone una brusca caída del número de contratos firmados anualmente, lo que a la vez nos quiere decir que en épocas de crisis las empresas van a despedir y a no contratar salvo en casos estrictamente necesarios, con independencia de que el contrato este sujeto a bonificaciones y reducciones. Pudiéndose apreciar que la media de contratos formativos, tanto en prácticas como para la formación, se empieza a recuperar en el año 2012 con el inicio de la salida de la crisis, obteniendo un resultado progresivo óptimo en el caso de los contratos en prácticas, pues en 2017 (7.308 contratos) vuelven a alcanzar umbrales muy similares a los años 2005 y 2006 (6.405 y 7.525, respectivamente) dónde se podía apreciar una cierta estabilidad económica. Por el contrario, en el caso de los contratos para el aprendizaje y la formación, la media de contratos existente en el 2017 (6.028 contratos) desciende considerablemente en un poco menos de la mitad que la cifra alcanzada en dichos años venideros (2005 y 2006, con 8.495 y 11.586, respectivamente).

En definitiva, existen numerosos tipos de contratos de fomento al empleo, sin embargo, debido a su naturaleza formativa y a la reticencia por parte de los empresarios a contratar gente sin experiencia, no llegan a alcanzar ni de lejos las cifras logradas en los contratos eventuales (678.959 contratos en 2017), o por obra o servicio determinado (649.972 contratos en 2017).

c. Otros contratos temporales especiales

Además de los contratos descritos hasta ahora cabe enumerar, únicamente para darlos a conocer, otros contratos temporales especiales, pues el legislador prevé un contrato de duración determinada para cada necesidad de contratación temporal que la empresa puede necesitar en cada caso, como son los siguientes:

- Contrato temporal de primer empleo joven
- Contrato temporal para personal investigador
- Contrato temporal de alta dirección
- Contrato temporal de trabajo en grupo
- Contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social
- Contrato temporal para víctimas de violencia de género
- Contrato temporal para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio por desempleo
- Contrato temporal de personas con discapacidad
- Contrato temporal de situación de jubilación parcial y el contrato de relevo
- Contrato temporal de trabajos de interés social
- Contrato temporal de servicio del hogar familiar
- Contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias
- Contrato temporal de jóvenes y menores en centros de menores, sometidos a medidas de internamiento

Entre otros que pueden verse en la "Guía de Contratos" del SEPE en su página web (www.sepe.es).

3. El fraude en los contrato temporales

Debido al tema principal del trabajo, como son los contratos temporales, no cabe olvidar hablar del fraude de ley en la contratación, analizando en este apartado tercero no sólo la definición, consecuencias y posibles tipos de fraude de ley dentro de la contratación temporal, sino también las alternativas que el trabajador puede tomar para hacerle frente.

Al hablar de fraude de ley se alude a una conducta de apariencia lícita, pero que en realidad encubre un resultado contrario o prohibido. Dicho concepto se encuentra regulado en el artículo 6.4 del Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último (en adelante, CCiv) al expresar que "los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir". Esto quiere decir, que aunque se utilice una forma lícita de contrato si encubre un acto ilícito (contrario a lo que la ley pretende) no impedirá el resultado de la real, como consecuencia del fraude de ley²⁵. Por ejemplo, en el caso de los contratos laborales, que es el que nos afecta, si un empresario contrata a un trabajador mediante un contrato de modalidad temporal pero en realidad lo que pretende es encubrir un contrato indefinido, este se convertirá en indefinido.

Así, cuando se habla del fraude de ley en la contratación temporal, se alude a un uso incorrecto de los mismos (los contratos temporales), pues como ya se explicó en la introducción, el ordenamiento permite su uso únicamente para los fines registrados en el artículo 1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (en adelante, RD 2720/1998), dando causa a dichos contratos tempotales (en su forma estricta) únicamente los regulados a tal efecto por la ley, como son los contratos destinados a realizar una obra o servicio determinado; a atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; y a sustituir a trabajadores con derecho a reserva depuesto de trabajo, sin perjuicio de los demás

²⁵ AA.VV.: *Memento Práctico (Contrato de Trabajo)*, cit., págs. 781-788.

contratos temporales vistos en el apartado anterior referente a "Tipos de Contrato Temporales".

Los contratos concertados para una causa distinta de la permitida por el legislador (es decir, sin justificación de la temporalidad) se entienden en fraude de ley y, en consecuencia, en virtud del artículo 15.3 del ET dichos contratos (inicialmente temporales) se convertirán en indefinidos.

Ejemplos típicos de fraude de ley que se dan en la realidad, en virtud de cada tipo de contrato temporal (descritos anteriormente), son los siguientes:

- En el contrato por obra o servicio determinado²⁶:
 - Hallarse el trabajador prestando servicios durante un tiempo superior al máximo de 3 años, o al máximo de 4 en caso de ampliación por convenio colectivo aplicable.
 - Haber trabajado el trabajador para la misma empresa por contratos de esta modalidad durante un periodo superior a 2 años dentro de un intervalo de 3²⁷.
 - Que en el contrato no se indique cuál es la obra o el servicio concreto para el que se contrata al trabajador, pues no se especifica de manera alguna la duración limitada en el tiempo del contrato.
 - Que el trabajador sea contratado para desempeñar un servicio regular de la empresa, es decir, que la necesidad que se pretende atender con el contrato temporal quede satisfecha a la finalización de la obra. Por lo que si la empresa pretende contratar con esta modalidad para el ciclo productivo normal y permanente de la empresa, es decir, con carácter continuado, le hace falta un trabajador más para cumplir con la producción por lo que deberán remediarlo a través de la contratación indefinida²⁸.
 - Otra forma de fraude de ley es que estando un trabajador contratado para la realización de una obra o servicio determinado, realice funciones diferentes a las destinadas a dicha realización por la que fue contratado²⁹.

²⁶ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 238-241.

²⁷ POQUET CATALÁ, R.: "De nuevo con el contrato de obra o servicio determinado y el fraude de ley", *Lex Social*, vol. 6 núm. 2, 2016, págs. 190-194.

²⁸ SJS núm. 4 de Valencia (Sentencia 40/2000).

²⁹ SSTSJ Galicia 12 mayo 2014 (JUR 2014/207889) y Madrid 26 marzo 2010 (JUR 2010/205693).

– Continuar la relación laboral una vez finalizada la obra o servicio objeto de mismo, aunque no se haya superado el máximo permitido para este tipo de contratos (descrito en el primer guión).

– Que el contrato no se celebre por escrito, como lo exige el ordenamiento.

• En el contrato eventual o por circunstancias de la producción³⁰:

– Supone fraude de ley no identificar la eventualidad, es decir el motivo que causa un incremento de trabajo, por el que es necesario contratar a un trabajador durante un determinado periodo de tiempo que se estima en virtud de la eventualidad que se trate³¹.

– Por continuidad de la relación laboral tras la finalización del tiempo convenido, o tras la superación del periodo máximo de 6 meses en un año, salvo que por convenio colectivo se hubiera ampliado a 12 meses dentro de un periodo de 18³².

– En caso de concertarse por una duración superior al mes o a jornada parcial, y no formalizarse por escrito.

– Cuando se celebre con un trabajador que ya es fijo de plantilla (a tiempo parcial).

– También resulta clara la existencia de fraude cuando la causa que se refleja en el contrato es distinta a las causas dictadas por el legislador. Ejemplo de este fraude sería contratar a través de esta modalidad para la obtención por parte del trabajador del permiso de trabajo y de residencia, siendo ilícito por no constituir causa de este tipo de contrato, como sería el exceso de tareas limitado en el tiempo³³.

• En el contrato de interinidad³⁴:

– Por no haberse formalizado por escrito.

– O por no incluirse en el contrato la causa de la sustitución y la persona que sustituirá el trabajador en la modalidad de interino³⁵.

– Si llegado su término el trabajador continua prestando sus servicios a la empresa.

³⁰ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 241-243.

³¹ STSJ Andalucía/Sevilla 19 diciembre 2003 (AS 2005/460).

³² STSJ Castilla la Mancha 25 febrero 2005 (AS 2005/675).

³³ STSJ Andalucía/Málaga 31 octubre 2002 (AS 2003/1088).

³⁴ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 243-246.

³⁵ STSJ Navarra 6 abril 2017 (JUR 2017/138607).

- En el contrato en prácticas³⁶:
 - Cuando el puesto de trabajo a desempeñar en las prácticas sea ajeno a las actividades propias de la titulación por la que se accedió a las mismas, pues no le proporciona una formación práctica adecuada a sus estudios³⁷.
 - Cuando se ha desempeñado con anterioridad el mismo puesto de trabajo que ocuparía el trabajador en prácticas y con la misma empresa³⁸.
 - Si a la finalización del plazo máximo de duración (2 años) continúa la relación laboral.

- En el contrato para la formación y el aprendizaje³⁹:
 - Se presume fraude de ley si durante el tiempo de desarrollo del contrato no se lleva a cabo la formación inherente al mismo (el 25% para el primer año, y el 15% para el segundo y tercero)⁴⁰.
 - Cuando el trabajador contratado por dicha modalidad haya prestado servicios, anteriores al contrato para la formación y el aprendizaje, para el mismo puesto de trabajo y empresa durante un periodo superior al año⁴¹.
 - Cuando el trabajador tenga una titulación suficiente para la concertación del contrato en prácticas, pues esta modalidad se diferencia de la anterior en que el trabajador no tiene estudios suficientes para la concertación de un contrato en prácticas⁴².

Desgraciadamente la utilización periódica y sucesiva de los contratos temporales que simulan o encubren una relación laboral indefinida es ya una realidad en España, pues es una forma de evadir la contratación indefinida, que supone contratar a un trabajador por largo tiempo y si se le quiere despedir (sin causa alguna) no tiene otra opción que a través del despido improcedente, el cual lleva aparejada una cuantiosa

³⁶ AA.VV.: *Memento Práctico (Contrato de Trabajo)*, cit., págs. 765-767.

³⁷ STSJ Castilla y León/Valladolid 9 mayo 2000 (AS 2000/2612).

³⁸ STSJ Madrid 5 septiembre 2012 (JUR 2012/325944).

³⁹ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., págs. 252-258.

⁴⁰ STSJ Cantabria 19 febrero 2003 (AS 2003/2587).

⁴¹ STSJ C. Valenciana 29 marzo 2000 (AS 2000/3847).

⁴² STSJ País Vasco 14 enero 2003 (AS 2003/1489).

indemnización, que corresponde a 45 días de salario por año trabajado, desde que se inicio la relación laboral con la empresa hasta el 12 de febrero de 2012 (con un máximo de 42 mensualidades) y a 33 días de salario por año trabajado desde el 12 de febrero de 2012 o desde que se iniciará la relación laboral si ésta es posterior (con un máximo de 24 mensualidades). Es decir, el auge del fraude de ley en los contratos temporales se deriva de que el coste de contratar a un trabajador temporal es menor que por la modalidad de indefinido, dada su baja duración o la menor indemnización por extinción que va aparejada a ellos (20 días de salario por año trabajado) al llevar el trabajador prestando servicios para la empresa sólo un reducido periodo de tiempo.

Vistas las variedades de fraude de ley que se pueden encontrar en los diferentes tipos de contratos y la frecuencia con que se dan en mercado laboral, procede analizar cuáles son las opciones que tiene el trabajador ante un contrato en fraude de ley. Las formas de actuación ante un contrato que incurre en fraude de ley son:

- Esperar a que la relación laboral de carácter temporal finalice por el tiempo u obra pactada, y actuar en función a como lo haga la empresa:

- Si la empresa le reconoce tácitamente al trabajador la condición de indefinido, en caso de despido nada podría hacer el trabajador contra el empresario, pues el despido sería lícito, salvo que éste vulnere alguna de las causas recogidas en la carta de despido.

- Si la empresa no reconoce el carácter indefinido del contrato y decide extinguir la relación laboral a la finalización del término o plazo convenido en el contrato, esta extinción por parte del empresario supondrá un verdadero despido, al tratarse en verdad de una relación laboral no sujeta a término⁴³. Por ello el trabajador podrá reclamar ante los tribunales que se le reconozca el carácter indefinido del contrato de trabajo, previa papeleta de conciliación.

- El trabajador también puede acudir a la jurisdicción social competente y solicitar judicialmente que se le reconozca la condición de indefinido aunque la relación laboral

⁴³ AA.VV.: *Memento Práctico (Contrato de Trabajo)*, cit., págs. 781-182.

aún continúe activa, en cuyo caso al no mediar demanda no es necesaria tampoco el intento de conciliación.

4. Extinción e indemnizaciones que se derivan de los contratos temporales

4.1 Extinción del contrato

La causa de extinción a analizar, dada la temporalidad del contrato que es tema del presente trabajo, es la correspondiente a la letra c), referente a "la extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato"⁴⁴. De esta extinción se derivan, a su vez, dos causas:

- La extinción del contrato por cumplimiento del tiempo convenido, es decir, el tiempo para el cual se concertó el contrato temporal (duración fijada directamente).
- O por cumplimiento de la condición que se fijo como resolutoria, que hace referencia a la obra o servicio objeto del contrato (duración fijada indirectamente).

La primera, la expiración del tiempo convenido, es la causa más habitual para la extinción de los contratos coyunturales, cuya celebración se razona en la temporalidad dentro de las exigencias del mercado, como pueden ser los contratos formativos, de relevo, de fomento del empleo, de primer empleo joven, etc. Es decir, son los orientados a insertar en el mercado laboral al colectivo con mayores dificultades para acceder a un trabajo, cuyo contrato finaliza a la fecha de terminación establecida al efecto. Sin embargo, esta causa de extinción es también la causa de la finalización de parte de los contratos estructurales, como el eventual, siendo este último el más común dentro de este grupo de estructurales, al que cabría añadir el contrato de interinidad. Es decir, este grupo trata aquellos contratos que encuentran su razón en la temporalidad del propio

⁴⁴ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*(25ª edición), Madrid (Tecnos), 2016, págs. 567-570.

trabajo dentro de la empresa, que finalizan al cumplimiento de la duración pactada (que debe cumplir, en todo caso, los mínimos y máximos legales)⁴⁵.

En cuanto a la segunda causa de extinción de estos contratos, la extinción por realización de la obra o servicio objeto del contrato, cabe apreciar que a diferencia de la anterior no tiene una fecha de finalización cierta sino incierta sujeta a un acontecimiento, como es la obra o servicio objeto del primer tipo de contrato estructural (el contrato por obra o servicio determinado). Esta circunstancia de acontecimiento previsible pero incierto va a crear controversias sobre el hecho extintivo, separando por un lado la realización de la obra, y por otro la prestación de servicios.

En cuanto a la realización de la obra, existe un criterio jurisprudencial consolidado que, establece que el contrato no finaliza con la realización de la obra sino con su término final, ya que puede ser necesaria la colaboración del sujeto. Es decir, no debe entenderse el término del contrato por finalización del objeto que da pie al contrato, sino por la extinción de la colaboración de cada empleado con la empresa. Así mismo, por convenio colectivo se puede prever como causa de extinción, de este tipo de contrato, la disminución de la tarea encargada, siempre que se regule con la suficiente precisión.

Y en cuanto a los contratos por prestación de servicios, su duración se vincula al arrendamiento de servicios establecido entre el empresario y el trabajador que normalmente va asociado a una fecha de terminación⁴⁶, asemejándose a la extinción por expiración del tiempo convenido.

Por otro lado, si la extinción no se deriva de la naturaleza temporal del contrato, sino de una causa ajena a la temporalidad, se debe hablar de despido y no de extinción por término convenido. El despido, a su vez, se clasifica en tres formas diferentes⁴⁷:

⁴⁵ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., págs. 712-713.

⁴⁶ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., pág. 713.

⁴⁷ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., pág. 709.

- El despido procedente o extinción del contrato antes de su término o de la realización de la obra o servicio, justificado en causas legales. Debe estar fundamentado en causas disciplinarias u objetivas, analizándose estas a continuación:

El despido disciplinario se encuentra regulado en los artículos 54 y 55 del ET, y se produce por el incumplimiento, grave y culpable, del trabajador hacia el contrato de trabajo. Considerando como causas de incumplimiento, a tal efecto, las siguientes [Artículo 54 del ET]:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, siempre y cuando reciban la consideración de graves o muy graves.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por discriminación, ya sea de origen racial o étnico, religión o convicciones, sexo, discapacidad, edad, orientación sexual, o acoso sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por su parte, el despido objetivo, regulado en los artículos 52 y 53 del ET, hace referencia al despido por incapacidad del trabajador para cumplir con sus tareas, la cuál se deriva de las siguientes causas [Artículo 52 del ET]:

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
- c) Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando persistan durante un período de tiempo de 90 días y la extinción afecte a menos de 10 trabajadores en empresas de menos de 100, al 10% de los trabajadores en empresas

entre 100 y 300, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300. Convirtiéndose en un despido colectivo si se supera estos umbrales.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

e) Por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo, cuando se trate de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.

Una vez analizado las causas por las que el juez estima el despido procedente, el contrato temporal se extingue antes de su término o de realización de la obra o servicio, como consecuencia.

- El despido improcedente, regulado en el artículo 56 del ET, puede entenderse como la extinción del contrato por decisión unilateral del empresario, ya sea por ausencia de causa legal para despedir o porque se han incumplido los requisitos legales (la forma), o por ambas cosas. En consecuencia el juez calificará el despido como improcedente dando a elegir al empresario entre readmitir al trabajador o indemnizarle, salvo en caso de que el trabajador despedido se trate de un representante de los trabajadores en cuyo caso será éste el que tenga el derecho a elegir entre las dos opciones. No obstante, si antes de la resolución judicial que declaró el despido improcedente el contrato llega a su fin, no sería posible la readmisión del trabajador, quedando únicamente la opción de indemnizarle. Y en el caso de que procedan los salarios de tramitación, en caso de readmisión elegida por el trabajador representante, éstos sólo alcanzarán los días correspondientes hasta el momento en que dicho contrato debió extinguirse por alguna de las causas legales o pactadas en el contrato temporal⁴⁸.

⁴⁸ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., pág. 714.

- El despido nulo, regulado en el artículo 55.5 y .6 del ET, se define como aquel "despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca por violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Siendo también nulo el despido para los siguientes casos:

- a) Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

- b) En caso de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión.

- c) Que el trabajador haya solicitado un permiso de reducción de la jornada por lactancia, por hijo recién nacido hospitalizado, o por guarda legal, o que esté disfrutando de ellos.

- d) Por haber solicitado o estar disfrutando la excedencia por cuidado de hijos.

- e) En caso de despedir a una trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el ET.

- f) El despido de los trabajadores reintegrados al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.

Como consecuencia de la nulidad del despido, el empresario estará obligado a readmitir al trabajador, pagándole además los salarios de tramitación correspondientes a los días que median entre la fecha de efectos del despido y la fecha de reincorporación del trabajador. Teniendo en cuenta que si el contrato temporal llegó a su término durante la tramitación de despido que lo declaró improcedente, se extingue el contrato igualmente sin opción a readmisión, debiendo pagar el empresario únicamente los salarios de tramitación correspondientes hasta el día de fin del contrato.

4.2 Indemnizaciones derivadas de la extinción contractual

Referente a la extinción de los contratos de duración determinada, vistos hasta ahora, cabe hacer dos apreciaciones⁴⁹:

1) La extinción del contrato concertado por una duración determinada, al igual que los contratos por tiempo indefinido, tienen aparejado un derecho del trabajador a obtener una indemnización. Es decir, a la finalización de la realización de la obra o servicio objeto del contrato (en caso del contrato por obra o servicio determinado), o a la expiración del tiempo válidamente convenido o pactado (para el contrato eventual) el trabajador con motivo de la extinción de su contrato laboral tendrá derecho a una indemnización. Para el caso de los contratos temporales, dicha indemnización será equivalente a 12 días de salario por año trabajado. Siendo ésta compatible con la que proceda por despido improcedente (equivalente a 33 días de salario por año de servicio para la empresa), cuando judicialmente se declaré indefinida la relación laboral⁵⁰.

Por otro lado, el legislador español excluye de esta indemnización por finalización del contrato: el contrato de interinidad, así como los contratos formativos, como cualquier otro contrato de duración determinada que fuera anterior al 4 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de extinción del mismo⁵¹. Esto último nos dice que según el ordenamiento español seguido hasta ahora no todos los trabajadores van a tener como derecho una indemnización por extinguirse su relación laboral, sino que únicamente tendrán derecho a ella los trabajadores contratados por tiempo indefinido (en este caso concreto con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado), para una obra o servicio concreto, o por circunstancias de la producción. Quedando claro así que los excluidos de la lista anterior no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, siendo la única forma de obtener una indemnización (para el colectivo excluido) la derivada de despido improcedente (equivalente a 33 días de salario por año trabajado) derivada del incumplimiento por razones objetivas para despedir del empresario. Sin embargo, hay que tener en cuenta que a partir de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 14 de septiembre de 2016,

⁴⁹ AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., pág. 237-258.

⁵⁰ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., págs. 710-711.

⁵¹ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., págs. 709-710.

referente al asunto de Diego Porras, analizada en el apartado 5 del presente trabajo referente al "análisis de las últimas sentencias (de la Unión Europea y españolas)" esta consideración de no aplicación de la indemnización al término de la relación contractual podría cambiar cuanto menos para los interinos.

En cuanto al importe correspondiente a la indemnización que se deriva de la extinción del contrato temporal cabe decir que, se determinará en función de la fecha de celebración o formalización del mismo, siguiendo la escala presente en la siguiente tabla:

Tabla núm. 1: "Cuantía indemnizatoria por cese de los contratos temporales"

Fecha de celebración del contrato	Días de salario por cada año de servicio
Hasta el 31-12-2011	8
Entre el 1-1-2012 y el 31-12-2012	9
Entre el 1-1-2014 y el 31-12-2014	10
Entre el 1-1-2014 y el 31-12-2014	11
A partir del 1-1-2015	12

Fuente: *Memento Práctico (Social)*, Francis Lefebvre (Madrid), 2017, pág.239.

Hay que precisar, que este tipo de indemnización, por extinción del contrato temporal no tiene cabida antes del 4 de marzo de 2001 (Disposición Transitoria 8ª del ET), por lo que los datos contenidos en la tabla anterior son sólo de aplicación dentro de un periodo de tiempo que va desde el 4 de marzo de 2001 hasta la actualidad (2017).

En dicha tabla se puede apreciar que con el paso de los años el coste de los contratos temporales se ha encarecido, como forma de intentar reducir esta forma de contratación atípica, debido al abusivo uso que se ha hecho de ellos en la última década. Sin embargo, estos costes indemnizatorios siguen siendo inferiores a los 20 días de salario por año trabajado que se aplica a los contratos indefinidos, motivo por el cual los empresarios siguen prefiriendo la contratación de trabajadores mediante contratos temporales frente a los indefinidos. Siendo esta diferencia indemnizatoria en función del tipo de contrato un gran tema de discusión.

Por otro lado, la tabla expone que dicha indemnización no va a variar en función del año de finalización del contrato, sino en lugar del año en que se suscribió el mismo, haciendo esto variar el importe considerablemente, siendo los contratos más antiguos los más perjudicados, a pesar de que los trabajadores contratados tengan una antigüedad

mayor, y por ello también una mayor indemnización a los posteriores. Esto puede parecer contradictorio, pero por lógica debe entenderse que son los trabajadores de mayor antigüedad los que salen más perjudicados, por el simple hecho de verse reducido el número de días de indemnización a multiplicar el número de años que lleva cada trabajador en la empresa.

Por último, cabe mencionar una discrepancia de doctrina de los tribunales españoles:

– Si dicha indemnización debe abonarse por el importe exacto que dice la norma (12 días de salario en caso de contrato con 1 año de duración; o 24 días de salario en contratos de entre 1 y 2 años), quedando así excluida la indemnización para el contrato inferior al año.

– O por el contrario, si dicha indemnización debe hacerse de forma gradual y proporcional al tiempo trabajado, siguiendo el siguiente ejemplo: si el trabajador está contratado para 6 meses y le corresponde una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, cobrará únicamente la parte proporcional, en este caso hipotético, 6 días de salario. Hasta el momento ésta es la doctrina mayoritaria, por ser la que más se asemeja a la indemnización por despido del contrato indefinido, en virtud de la cual, se reconoce la indemnización no sólo a los contratos que superan el año, sino también a los de duración inferior⁵².

2) En caso de que el contrato estuviera constituido en fraude de ley, el trabajador adquiriría la condición de indefinido [artículo 15.3 del ET], por lo que, en lugar de cobrar la indemnización correspondiente al contrato temporal, le corresponderá cobrar una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio que hubiera estado trabajando para la empresa (indemnización correspondiente al despido procedente de los contratos indefinidos).

En cuanto a las indemnizaciones que se derivan del contrato de trabajo, hay que tener en cuenta, como ya hemos adelantado, que no es lo mismo "indemnización por producirse la causa de extinción pactada en el contrato" que la "indemnización derivada

⁵² AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., pág. 711.

de un despido". Ambas suponen la finalización de la relación laboral, pero por causas opuestas.

La primera, es decir, la "indemnización por producirse la causa de extinción pactada en el contrato" (corresponde a 12 días de salario por año trabajado), derivada necesariamente de un contrato temporal, mientras que la segunda, la " indemnización derivada de un despido" (corresponde a 20 días de salario por año trabajado), lo hace de un contrato indefinido. Sin embargo, son ya algunos los tribunales que empiezan a conceder esta segunda indemnización a los trabajadores temporales, concretamente a los trabajadores interinos, como se puede apreciar en el conocido caso De "Diego Porras"⁵³, que dio pie a la doctrina comunitaria actualmente vinculante en el territorio español, que se analiza con detenimiento en el apartado siguiente, referente al "análisis de las últimas sentencias (de la Unión Europea y Españolas)". Estando ambas indemnizaciones protegidas en caso de insolvencia salarial por el Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FOGASA), hasta un límite máximo de 1 año, sin que el salario base diario pueda exceder del doble del SMI del momento en que se trate. Pudiendo el trabajador reclamar su indemnización ante el FOGASA con los siguientes títulos habilitantes al efecto: la sentencia habilitante, la resolución administrativa o acto de conciliación, el auto en que se reconoce la indemnización, o la carta de despido⁵⁴.

A diferencia de las indemnizaciones a percibir por el trabajador en los supuestos de despido, la indemnización, legalmente establecida en el artículo 49.1.c) del ET, que el trabajador recibirá a la extinción o finalización del contrato temporal no está exenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (en adelante, IRPF), es decir, que tributa como rendimiento de trabajo, conforme a los establecido en los artículos 17 y 99 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, Ley del IRPF o LIRPF)⁵⁵. Y el tipo de retención a aplicar a la cuantía total de la indemnización se determinará en función de la duración del contrato temporal, de la siguiente forma:

⁵³ STJCE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, Comisión contra el Reino de España.

⁵⁴ AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, cit., pág. 711.

⁵⁵ Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V1164-16 de 22 de Marzo de 2016.

Tabla núm. 2: "El tipo de retención aplicable en los contratos temporales".

Duración del contrato	Tipo de retención aplicable
Igual o superior a un año	El tipo de retención obtenido de acuerdo a sus circunstancias personales, familiares y su retribución (pudiendo ser este tipo 0%)
Inferior a un año	El tipo de retención obtenido de acuerdo a sus circunstancias personales, familiares y su retribución, con un tipo de retención mínimo del 2%.
Duración no determinada en el propio contrato	El tipo de retención obtenido de acuerdo a sus circunstancias personales, familiares y su retribución, con un tipo de retención mínimo del 2%, salvo que en las condiciones del contrato quede acreditado por otros medios una duración mínima de un año.

Fuente: Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V1528-16 de 12 de abril de 2016.

Apreciándose en la tabla que, el tipo de retención será el calculado no sólo en base a su salario, sino que también tendrá en cuenta sus circunstancias personales (si está soltero, casado, divorciado, etc.) y familiares (hijos o personas a cargo), variando el porcentaje a aplicar en función de si el contrato se concierta por una duración incierta (como el contrato por obra o servicio determinado) o inferior a un año, en cuyo caso el tipo mínimo a aplicar es del 2%, diferenciándose de los contratos de duración anual o superior, que pueden tener incluso un 0% de retención, por lo que indirectamente estarán excluidos de tributar al impuesto⁵⁶. Para su mejor comprensión se hace el siguiente ejemplo ficticio: si el trabajador finaliza su contrato eventual por circunstancias de las producciones, con una duración de 6 meses, le corresponderá una retención mínima del 2%, puesto que se trata de un contrato de duración inferior al año.

Por su parte el artículo 87.2.1º y .3 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, RD 439/2007 o Reglamento del IRPF) dice que "si al concluir el período inicialmente previsto en un contrato o relación el trabajador continuase prestando sus servicios al mismo empleador o volviese a hacerlo dentro del año natural", es decir, en caso de prórroga o renovación del contrato, procederá regularizar el tipo de retención,

⁵⁶ Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V1528-16 de 12 de abril de 2016.

siguiendo operativo el mínimo del 2% cuando la prórroga o el nuevo contrato sea por una duración inferior a la anualidad, no resultando aplicable ese mínimo en caso contrario (es decir, en contrato con duración de un año o superior)⁵⁷.

Por otro lado, cuando se trate de contratos temporales de duración superior a dos años [artículo 18.2 de la Ley del IRPF], se aplica una reducción del 30% al importe íntegro de la indemnización, afectando el tipo de retención únicamente al 70% de la indemnización. Un ejemplo sería: En una indemnización de 2.000€ la retención del 30% (30% de 2000€ = 400€) se aplicaría únicamente sobre la cantidad de 1.600€ (2.000€ - 400€ retenidos en concepto de IRPF).

Sin olvidar que al tratarse de un cese, no se tendrá que cotizar a la seguridad social por dicha indemnización, debiéndolo hacer únicamente para el IRPF.

5. Análisis de las últimas sentencias (de la Unión Europea y españolas)

En el presente apartado van a ser objeto de análisis las Sentencias del 14 de septiembre de 2016, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea TJCE (en adelante, TJUE o TJCE) [asuntos C- 596/14; C-184/15; C- 197/15; y C- 16/15], ya que constituye la actual doctrina comunitaria en materia de contratación temporal, a la cuál España está vinculada. En dichas sentencias el TJUE persigue la reducción de la utilización abusiva de los contratos de duración determinada, a través de medidas de sanción que limitan su utilización, así como también persigue eliminar las posibles consecuencias del incumplimiento del Acuerdo marco, aunque diferenciándose entre sí en el tema concreto a tratar.

Así, para entrar a hablar de cuáles son las medidas sancionadoras utilizadas por el tribunal comunitario de la UE cabe analizar por separado las mencionadas sentencias.

⁵⁷ Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V0294-06 de 17 de febrero de 2006.

5.1 STJUE de 14 de septiembre de 2016 asunto C-596/14

La más polémica ha sido la correspondiente al asunto C- 596/14, más conocida como el "asunto De Diego Porras", que es de hace sólo un año. En ella se trató de dar respuesta a si España se ajustaba o no a lo dispuesto en el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada (en adelante, Directiva 1999/70/CE o Directiva Comunitaria), a fin de poder dictar sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en un proceso judicial relativo a la extinción de un contrato de interinidad. Resolviendo la presente sentencia: que España no estaba cumpliendo con la Directiva Comunitaria, por tratar de forma diferenciada a los trabajadores indefinidos sobre los temporales, saliendo perjudicados éstos últimos por el simple hecho de la temporalidad de su contrato, salvo que dicho trato diferenciado se justificase por razones objetivas⁵⁸.

Concretamente, la STJUE 14 septiembre 2016 (C- 596/14) referente al asunto De Diego Porras resuelve sobre un supuesto de cese ajustado a derecho, de una trabajadora contratada a través de un contrato de interinidad por sustitución durante un periodo superior a 7 años que se extingue por la reincorporación del titular de la plaza. Entendiéndose que la extinción ha sido producida por una causa objetiva análoga a las del artículo 52 del ET, por el hecho de que la extinción no depende ni de la trabajadora ni de la mera voluntad del empresario. Diciendo a su vez que, en aplicación directa a la Directiva 1999/70/CE, no se le puede negar a la actora la indemnización en base a la igualdad de trato, pues los términos de la contratación de la trabajadora (requisitos de formación, y trabajo único e idéntico) fueron idénticos a los que tenía la trabajadora sustituida, por lo que cabe aplicarle también las mismas condiciones laborales, entre ellas, la indemnización por extinción del contrato⁵⁹.

⁵⁸ LOUSADA AROCHENA, J. F.: "El caso de Diego Porras, un aldabonazo frente a la atemporalidad del mercado laboral español", *Cielo laboral*, núm. 2, 2017, págs. 1-3.

⁵⁹ ROJO TORRECILLA, E.: "El tribunal de Justicia de la Unión Europea y el impacto de su reciente jurisprudencia en la regulación de la contratación temporal en España y el derecho a indemnización por extinción del contrato (Notas a tres sentencias y tres autos)", *Lan Harremanak*, núm. 36, 2017, págs. 29-37.

En consecuencia, la sentencia falla ordenando a España, como país vinculado que es a la citada Directiva, que interprete en derecho que los trabajadores con contratos de interinidad, al momento de su extinción, deben percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado al servicio de la empresa, con un tope de 12 meses o 1 año, ya que el TJUE considera que el motivo de la extinción de los contratos temporales, incluyendo no sólo el de interinidad, sino también el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato por obra o servicio determinado, es una circunstancia objetiva que justifica la rescisión contractual, debiendo por tanto los trabajadores recibir una indemnización igualitaria a la recibida por los trabajadores indefinidos a la finalización de su contrato por causas objetivas⁶⁰.

Si se hace una comparativa con lo que dice la sentencia del TJUE y lo que efectivamente han estado aplicando hasta ahora los tribunales españoles no se encuentra únicamente una discrepancia en lo que a diferencia de trato se refiere sino dos, porque no sólo es que hasta ahora se les viniera aplicando una indemnización diferente, menor para los temporales (con una indemnización de 12 días de salario por año trabajado frente a la indemnización para los indefinidos de 20 días de salario por año), en caso de extinción del contrato, sino que además se entendía excluido de dicha indemnización al colectivo con contrato de interinidad, circunstancia que el TJUE ha declarado opuesto al Acuerdo Marco, al que España por pertenecer a la UE debe obedecer.

Sin embargo, a este respecto, hay que tener en cuenta que el Acuerdo Marco no es un Reglamento, sino un anexo a la Directiva comunitaria, por lo que el efecto directo de esta doctrina se limitará a los litigios en que el empresario sea una Administración Pública. Mientras que en los casos entre particulares, como es el conflicto entre un trabajador y una empresa privada, únicamente se podrá aplicar el principio de interpretación conforme, a través del cual, los tribunales y jueces españoles deberán intentar orientar el resultado a la finalidad de la directiva, dentro del respeto a su ordenamiento jurídico, es decir que en función del principio conforme, los tribunales

⁶⁰ AGUSTÍ MARAGALL, J.: "La STJUE 'Ana de Diego Porras' (C-596) y su inmediata recepción y aplicación por los tribunales españoles: análisis crítico", *IUSLabor*, núm. 3, 2016, págs. 8-10.

españoles deberán orientar el resultado hacia la interpretación europea siempre que esto no sea contradictorio con su propia normativa⁶¹.

Para seguir el análisis jurisprudencial cabe analizar a su vez las sentencias dictadas por los tribunales españoles respecto a este tema. Para ello, se va a tomar de referencia dos sentencias contradictorias que han servido de guía para explicar la cuestión, no sólo en varios libros⁶² sino también en innumerables artículos (Anexos 7 y 8), por su posición opuesta que permite al lector entender la justificación de ambas posturas (lo que es necesario al encontrarse España en un momento de incertidumbre jurídica hasta que el tribunal europeo sea más claro en sus pronunciamientos, siendo necesario que otros tribunales se pronuncien en temas similares hasta que se pronuncie el Tribunal Supremo (en adelante, TS) o el legislador modifique el Estatuto de los Trabajadores), pues aunque tengamos de referencia la sentencia del TJUE hay cuestiones que presentan faltas de precisión, como por ejemplo saber si todos los contratos temporales tienen derecho a la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio, como situación análoga al "asunto De Diego Porras", o si por el contrario está sujeto sólo en algunos casos concretos en base a las características de la relación laboral pertinente. Otro ejemplo de imprecisión sería la interrogante de si la doctrina europea se aplica a todos los contratos de interinidad o varía en función de la duración o de cualquier otra característica del mismo.

Las sentencias que van a servir para diferenciar las discrepancias surgidas con la doctrina del TJUE son:

- Por un lado, la Sentencia del 18 de octubre de 2016, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (rec. 1872/2016) considera el principio de no discriminación como principio general de la UE, siendo la primera sentencia española en reconocer la aplicación de la doctrina aunque se trate de un pleito entre particulares, por lo que entiende que debe tratarse de igual forma a trabajadores temporales e indefinidos,

⁶¹ BALLESTER LAGUNA, F.: "¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La directiva 1999/70/CE", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, núm. 4, 2015, págs. 5-8.

⁶² AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, cit., pág. 239.

siempre que exista comparación similar en determinadas características del contrato, como puede ser la larga duración de éste o que el contrato se celebre con una Administración Pública, en cuyo caso se les aplicará la indemnización correspondiente al cese de la relación laboral de 20 días de salario por año de servicio en la empresa. Estas variables del contrato son las que van a determinar si se aplica la igualdad indemnizatoria o no, por lo que en caso de que las circunstancias fueran otras el resultado dictado podría ser contradictorio a este último⁶³. Dentro de esta postura de "sí aplicación" de la doctrina europea se encuentran además otras sentencias que siguen el planteamiento de la recién explicada, dictadas en el País Vasco, Barcelona, Extremadura, y Galicia, dándose lugar entre una empresa privada y un trabajador, reconociéndole al mismo la indemnización correspondiente a los indefinidos, tratándose de una extinción y no de un despido.⁶⁴

Otras sentencias en el ámbito privado que entienden correcto atribuir a los trabajadores temporales la indemnización de 20 días de salario por año trabajado son:

– La STSJ País Vasco 22 noviembre 2016 (JUR 2016/272785), al entender que sea o no de aplicación la directiva comunitaria conviene asemejar la indemnización del trabajador indefinido al temporal en virtud del artículo 14 de la CE y del 17 del ET, o de lo contrario se estaría vulnerando el principio de discriminación contemplado en la normativa española.

– La STSJ Islas Canarias/Las Palmas 23 enero 2017 (AS 2017/119), al entender que "no existen razones que justifiquen un trato diferente con otros trabajadores con vínculo no temporal", por lo que debe de indemnizarse en igual medida que a un trabajador indefinido a otro cuya finalización del contrato se tratará de causa objetiva contemplada en el artículo 52 del ET.

⁶³ AGUSTÍ MARAGALL, J.: "La STJUE 'Ana de Diego Porras' (C-596) y su inmediata recepción y aplicación por los tribunales españoles: análisis crítico", *IUSLabor*, núm. 3, 2016, págs. 21-25.

⁶⁴ SSTSJ País Vasco 15 noviembre 2016 (AS 2016/1686), País Vasco 22 noviembre 2016 (JUR 2016/273569), Galicia 30 noviembre 2016 (AS 2016/1776), y Extremadura 21 marzo 2017 (JUR 2017/104639).

– La STSJ Madrid 15 marzo 2017 (AS 2017/454), siendo este el tribunal y cuyas sentencias precesoras las que iniciaron el asunto de Ana de Diego Porras, tras la resolución del asunto por parte del TJUE entiende que ningún trabajador que haya prestado servicios ininterrumpidos durante un largo periodo de tiempo (tomando de referencia por ejemplo el máximo de 3 años en los contratos por obra o servicio determinado o de 2 años en el caso de los eventuales) puede verse privado de indemnización por extinción, salvo que ésta se derivada de la voluntad del trabajador.

Además cabe mencionar que aunque los contratos celebrados a través de una Empresa de Trabajo Temporal (en adelante, ETT) quedan excluidos de la Directiva 1999/70/CE, quedan sujetos por la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (en adelante Directiva 2008/104/CE), habiendo ya alguna sentencia española que reconoce la indemnización de 20 días de salario a la extinción de un contrato de relevo, en la misma línea que la Sentencia del TJUE referente al asunto de Diego Porras derivada de la Directiva 1999/70/CE. Esto se debe igualmente al principio de igualdad de trato, también reconocido en el artículo 5 de la Directiva, entendiéndose así que si a los trabajadores temporales les corresponde la indemnización prevista para un trabajador indefinido cuando el final de la relación laboral viene determinado por razones objetivas también le será de asimilación al trabajador contratado temporalmente por la ETT⁶⁵.

- Y por otro lado, la STSJ Madrid 11 mayo 2017 (JUR 2017/179803), al contrario que la resolución anterior, entiende que en caso de un contrato por obra o servicio determinado no debe aplicarse la indemnización de 20 días, puesto que la STJUE referente al asunto de Diego Porras se refiere a un contrato de interinidad que hasta la fecha no gozaba de indemnización según el ordenamiento español, y faltando por tanto la previsión legal de si se aplica dicha sentencia al resto de contratos temporales que sí tienen una indemnización (12 días de salario por año trabajado en contratos por obra o servicio determinado y para el eventual por circunstancias de la producción) o no el tribunal entiende que no debe de aplicárseles dicha doctrina si la causa extintiva es la pactada en el contrato. En el mismo sentido la SJS núm. 2 de Terrassa (Sentencia

⁶⁵ STSJ 6 junio 2017 (núm. 1338/2017)

97/2017) entiende que no debe aplicarse para el contrato eventual una indemnización diferente a la del artículo 49. 1.c) del ET (12 días de salario por año trabajado) puesto que la legislación española no contempla discriminatorio la desigual indemnización entre indefinidos y temporales matizando la diferencia entre cumplimiento de una condición y la llegada al término pactado. Es decir, en virtud del ordenamiento español si un contrato indefinido se extingue por una causa previamente pactada el trabajador no tendrá derecho a indemnización, ejemplo a través del cual se explica la no discriminación entre indefinidos y temporales de la legislación española pues la no indemnización deriva del término pactado y no de la mera condición contractual.

Otras por el contrario, aún negando al trabajador temporal la equiparación de la indemnización a la del trabajador indefinido, consideran que la Directiva comunitaria, al no tratarse de un reglamento, no tiene efecto directo entre particulares, es decir entre una empresa privada y el trabajador, salvo que concurran causas de discriminación. No entendiendo dicho tribunal que la diferencia de trato entre indefinidos y temporales se considere discriminación en sentido propio, no dando opción tampoco al principio conforme en la medida en que el ordenamiento español deja claro que la indemnización correspondiente a la extinción de la relación laboral temporal es de 12 días de salario por año trabajado, sin perjuicio del derecho de la trabajadora a reclamar al Estado por asignación de la indemnización para los trabajadores indefinidos⁶⁶.

Entre ambas posiciones la principal diferencia es que la Sentencia del País Vasco, en función de las peculiaridades del contrato, entiende que se aplica la igualdad de trato, mientras que por el contrario la de Andalucía no entiende aplicada tal igualdad entre particulares, cualquiera que sean el resto de características del contrato, como por ejemplo la duración, o que se trate de un contrato de interinidad.

Por su parte, si el trabajador al demandar a la empresa por el despido no reclama la aplicación de la directiva 1999/70/CE en tiempo y forma, ni solicita de forma alternativa o subsidiaria a la petición principal que se condene a la empresa a pagar una indemnización de 20 días de salario (superior a la ya concedida de 12 días de salario) el juez o tribunal no podrá resolver sobre la indemnización que le sería de aplicación siguiendo la doctrina del asunto De Diego Porras, ya que sino se vulneraría el principio

⁶⁶ STSJ Andalucía/Málaga 16 noviembre 2016 (AS 2016/1925).

de congruencia procesal⁶⁷. Sin perjuicio del derecho del trabajador de iniciar un nuevo procedimiento o de reclamar al Estado los daños y perjuicios que la incorrecta transposición de la Directiva comunitaria le ha ocasionado.

Por último, cabe decir que el Tribunal Supremo interpreta que cuando el recurrente no es el trabajador, sino la empresa, la sentencia no podrá, en virtud de su propio recurso, empeorar o agravar la situación jurídica declarada en la resolución impugnada⁶⁸. Así, si la sentencia que se impugna ha declarado el pago al trabajador de una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, pero la empresa recurre y el nuevo tribunal entiende que se debería aplicar la indemnización correspondiente al cese de los trabajadores indefinidos, es decir, 20 días de salario por año trabajado, el juez no se pronunciará a este respecto, pues al ser la empresa la recurrente ésta no puede salir más perjudicada de lo que estaba, como sería el aumento de la indemnización a pagar al trabajador. Debiéndose aplicar por ello la indemnización de 12 días en lugar de la de 20.

5.2 STJUE de 14 de septiembre de 2016 asuntos acumulados C- 184/15 y C- 197/15

Las sentencia relativa a los asuntos acumulados C- 184/15 y C- 197/15, también conocidos como los asuntos "Martínez Andrés" y "Castrejana López", se resuelve sobre la adecuada o no aplicación del modelo contractual. Es decir, dicha STJUE va a debatir y resolver cuando un contrato temporal se convierte en uno de duración indefinida por aplicación de unas normas básicas, que van a determinar cuándo no cabe entender adecuado un contrato de duración determinada, y pueden consistir en una o varias de las siguientes aplicaciones (cláusula 5 del Acuerdo Marco):

– Si no existen razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos de duración determinada, como sería el caso si la necesidad en la empresa es permanente.

– Si se supera la duración máxima que pueda darse entre todos los contratos concertados de forma sucesiva con un mismo trabajador. Ejemplo de esta aplicación son los contratos celebrados por un periodo superior a 24 meses dentro de un periodo de

⁶⁷ STSJ Cataluña 20 febrero 2017 (JUR 2017/120344).

⁶⁸ STS 7 noviembre 2016 (Sentencia 755/2015).

treinta que se aplicará a todos los contratos temporales salvo a los de carácter público, los de formación, interinidad o relevo, o los concertados por empresas de inserción [artículo 15.5 del ET].

– Si se supera el número máximo legal de renovaciones o sucesiones del contrato de duración determinada, que se dé en cada caso.

Es decir, de acuerdo al tribunal comunitario será considerado como contrato abusivo y por ello será declarado indefinido: aquellos que no se ajusten a una necesidad de contratación temporal (no permanente ni constante en el tiempo); aquellos que perduren más allá del límite máximo legal del contrato; así como aquellos contratos temporales que se renuevan por encima del número de veces permitido. En definitiva el objetivo principal de la resolución de esta sentencia va a ser calificar si el contrato de duración determinada se concertó para dicho fin o si por el contrario se cumplen algunas de las razones anteriores por las que se presume celebrado en fraude de ley por lo que se convierte en indefinido o fijo [artículo 15.3 del ET].

Para hablar de los casos presentados, cabe conocer que dichos litigios trascurren en el ámbito público, concretamente entre la trabajadora Florentina Martínez Andrés y el Servicio Vasco de Salud en relación con las renovaciones sucesivas de un puesto supuestamente determinado en el tiempo por un lado (caso Martínez Andrés); y por otro entre Juan Carlos Castrejana López y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en relación con la calificación jurídica dada al contrato procediendo o no el despido del trabajador (caso Castrejana López).

En el Asunto C- 184/15 Florentina Martínez Andrés fue nombrada personal estatutario eventual en febrero de 2010 para prestar servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria en la categoría de auxiliar administrativo, renovándose 13 veces (sin motivación específica) y cesando finalmente en octubre de 2012. Alegando el trabajador que dado el carácter permanente, la superación del tiempo máximo del contrato y la utilización de excesivas prorrogas el contrato debe pasar de temporal a fijo o indefinido [artículo 5 del Acuerdo Marco].

Y en el Asunto C-197/15 Juan Carlos Castrejana López fue contratado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz como arquitecto en diciembre de 1993 hasta noviembre de 1994, renovándose el contrato en diciembre de 1995 para ejecutar el convenio relativo a un programa de ordenación urbana, y nombrándole en enero de 1998 como funcionario interino del Ayuntamiento para la ejecución del mismo convenio, dándose por finalizado al finalizar el año, siendo renovado posteriormente en enero de 1999 hasta diciembre de 2012 por la conclusión del programa del convenio para el que fue contratado. Alegando el trabajador la ausencia de calificación sobre la naturaleza del contrato.

Tras los hechos presentados, el tribunal entiende que (siendo de aplicación a dichos asuntos la directiva comunitaria 1900/70/CE) se ha abusado en ambos casos de la contratación de duración determinada. Puesto que en el caso "Martínez Andrés" la contratación temporal no se justificaba de manera específica, ni inicialmente ni en las sucesivas prorrogas, y ante dicha causa desconocida no es posible comprobar si se satisficieron necesidades temporales o permanentes de la Administración, y ante la duda se protege al trabajador de la utilización abusiva de los contratos temporales. Y por lo que respecta al caso Castrejana Lopez, cabe apreciar que tanto el nombramiento temporal inicial como el posterior puesto de funcionario interino destinado a ejecutar un proyecto urbanístico se extendió en el tiempo y más allá de dicho proyecto por lo que cabría calificar el contrato en fraude de ley por la superación del tiempo máximo permitido para el contrato temporal. Así la cláusula 5 del Acuerdo Marco "debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral mientras que con carácter general no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho Administrativo", salvo que en el ordenamiento jurídico nacional exista una medida eficaz para sancionar los abusos en la contratación por una duración determinada. Es decir, si el tribunal dictamina que en el ordenamiento nacional no existe una medida eficaz de sancionar tal abuso a la contratación de duración determinada el TJUE permite igualar el tratamiento previsto en el orden administrativo al aplicado en el orden social, es decir, declarándose

la obligación de reincorporación y el mantenimiento de su puesto de trabajo o relación de servicio⁶⁹.

En definitiva, el TJUE resuelve en ambos asuntos que, con independencia del sector o ámbito (público o privado) en que se encuentren, los trabajadores objeto de abuso en la contratación determinada tienen derecho tanto a la reincorporación en su puesto de trabajo como al mantenimiento de la relación contractual de trabajo (tanto de carácter administrativo como laboral). Además en función del principio de efectividad, el TJUE entiende que para no verse perjudicado el trabajador, en lo que a duración y a costas se refiere, en contra de la normativa española cuando el juez haya declarado la existencia de utilización abusiva del contrato temporal no será necesario ejercitar una nueva acción procesal, sino que será el mismo tribunal el que resuelva sobre la sanción a imponer a la administración o empresa que actuó de forma ilícita.

Por su parte, igual que el asunto de Diego Porras, ésta sentencia referente a los asuntos conjuntos "Martínez Andrés" y "Castrejana López" constituye doctrina europea que debe ser respetada e interpretada por los tribunales nacionales de cada estado miembro. Sin embargo, como cabría de esperar, los tribunales españoles no siempre van a estar de acuerdo con su aplicación, diferenciándose por tanto, al igual que en el caso de Diego Porras, entre aquellos jueces y tribunales que entienden la doctrina comunitaria como de obligado cumplimiento, y los que por el contrario deciden no aplicarla.

Los jueces y tribunales a favor de la aplicación de doctrina se fundamentan principalmente en la cláusula 5 del acuerdo marco a través de la cuál el cese de un interino por expiración del nombramiento, que en virtud de la nueva doctrina comunitaria cabe igualar al personal administrativo y al laboral si la normativa nacional no recoge ninguna medida para prevenir y sancionar la utilización abusiva de la contratación temporal como es el caso de la normativa española en el ámbito público administrativo, se presume en fraude de ley, convirtiéndose así en indefinido. Por lo que en virtud de la nueva doctrina comunitaria al llevar el trabajador prestando servicios como interino durante un periodo de tiempo superior a 8 años (desde enero de 2008

⁶⁹ LALAGUNA HOLZWARTH, E.: "La necesaria corrección de la utilización abusiva de contratos o relaciones de servicio de duración determinada a la vista de la nueva doctrina del TJUE", *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 6, 2017, págs. 398-399.

hasta mayo de 2016) a través de sucesivas prórrogas y dado el carácter permanente de sus funciones, al motivarse siempre por la misma causa, cabe entenderse el carácter permanente del puesto que se estaba cubriendo de forma sólo temporal a través de una interinidad, quedando claro el carácter abusivo de este tipo de contratos, cabiendo calificar dicho cese como fraude de ley que hace nulo el despido, teniendo como consecuencia la reincorporación del funcionario y la correspondiente compensación económica desde el día que ceso del servicio público⁷⁰. La misma línea jurisprudencial siguen la STSJ Galicia 21 marzo 2017(JUR 2017/98964) al entender abusivo la contratación del personal estatutario temporal eventual sin motivación o explicación alguna de las razones que pudieran justificar el carácter temporal del servicio para el que fueron contratados, por lo que se les debe conceder la condición de personal indefinido, asimilado al caso del personal interino anterior, como consecuencia del fraude de ley en la contratación; las SSTSJ Galicia 1 febrero 2017 (JUR 2017/63697) y 20 abril 2016 (JUR 2016/113472) al determinar que una funcionaria interina que desarrollaba al amparo de un programa temporal funciones permanentes durante un periodo de 7 años cumple la cláusula 5 del acuerdo marco por lo que el contrato se convierte en indefinido o fijo por conversión del fraude de ley, manteniéndose así a la trabajadora en su puesto; el ATS 30 mayo 2017 (JUR 2017/137547) en aplicación de la ATJUE dictada concluye que de acuerdo a la cláusula 5 del acuerdo marco la administración ha sido abusiva con el personal estatutario de carácter eventual, contraria a derecho, y al no existir una medida en el ordenamiento español procede anular la extinción y convertir la relación como indefinida no fija, prolongándose así en el tiempo la relación contractual hasta la cobertura reglamentaria de la plaza; y la SJCA número 2 de La Coruña (Recurso 139/2016) declaró nulo el cese de una funcionaria interina por hallarse su relación con la administración en situación de abuso al ser objeto de sucesivas prórrogas del contrato desde 1991 hasta el año 2015 (25 años), así como tampoco se acredita el motivo de dichas prórrogas ,que en aplicación a la cláusula 5 del acuerdo marco lleva a la nulidad del cese, como contrario a derecho por contratos con vínculos temporales en fraude de ley, teniendo como consecuencia en todo caso la readmisión del empleado/a público/a.

⁷⁰ SSTSJ Galicia 7 junio 2017 (JUR 2017/183907) , 14 junio 2017 (JUR 2017/188126) y 14 junio 2017 (JUR 2017/189145).

En definitiva, la decisión de los tribunales que deciden aplicar dicha doctrina comunitaria se basa prácticamente en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, y en la mayoría de los casos no sólo en unos de los tres supuestos que la cláusula 5 del Acuerdo marco da, sino que éstos tienden a acumularse, como puede ser el excesivo número de prórrogas y la superación del tiempo permitido, o la celebración de dichas prórrogas durante un tiempo excesivo y a su vez sin justificación objetiva que declare la temporalidad de las funciones a desarrollar.

Por el contrario, los jueces y tribunales que resuelven sin aplicar la doctrina lo hacen por tratarse de un caso justificado de contratación temporal, como puede ser el caso de una interina contratada para el refuerzo de tramitación procesal y administrativa en la concejalía provincial de A Coruña, cesando a la finalización del plazo por el que fue nombrada⁷¹. Dicha argumentación se basó en la naturaleza temporal y no permanente del puesto, al no desempeñar una plaza vacante sino complementaria de refuerzo, que cesa a la finalización de su necesidad, a pesar de las sucesivas prórrogas que en virtud de la STJUE 14 septiembre 2016 (C- 184/15 y C- 197/15) cabría apreciar el carácter de la relación contractual que se llevó a cabo desde el 2009 hasta el 2015, pidiendo por ello la recurrente la consideración de fraude de ley con las consecuencias que se derivan de tal consideración. Sin embargo el tribunal entiende que no debe aplicarse el abuso a la contratación relativa a la doctrina dado que entre las primeras prórrogas existían hasta un mínimo de mes y medio de diferencia entre un contrato y otro por lo que los periodos eran fácilmente diferenciables. Y por si ese hecho justificativo de la ausencia de fraude en la contratación el tribunal resuelve la contratación, ha sido lícita y ajustada a derecho dado que desde 2011 hasta 2015 estuvo contratada como interina con un fin de refuerzo complementario sin estar sustituyendo ninguna vacante, cesando la relación contractual al finalizar la necesidad de refuerzo. El mismo hecho se puede apreciar en la STSJ Galicia 1 febrero 2017 (JUR 2017/62449) prestando la reclamante servicios para el concejo de A Coruña como arquitecta interina desde 2009 hasta 2015 sin pausa entre prórrogas, pero declarando el tribunal que el nombramiento estaba objetivamente justificado en el desarrollo de un plan temporal que tuvo lugar durante todo el periodo de tiempo que se mantuvo el contrato con la empleada pública, finalizando éste finalmente en diciembre de 2015 y cesando por ello de su puesto.

⁷¹ STJ Galicia 19 julio 2017 (JUR 2017/221086).

En definitiva, a la hora de aplicar o no el fraude de ley derivado de la contratación de duración determinada lo que se argumenta es la forma de justificar la naturaleza temporal o permanente del contrato. Así y en atención a las sentencias recién explicadas se puede ver y apreciar cómo y por qué sobre un mismo hecho se pueden obtener resultados diferentes dependientes no sólo del juez o tribunal que resuelva el asunto sino de la argumentación que se dé en cada caso. Esto se debe a que la UE no establece los límites concretos que determinan la duración temporal o permanente sino que delega en los tribunales nacionales de cada estado miembro de la unión, siendo estos los encargados de resolver al respecto.

5.3 STJUE de 14 de septiembre de 2016 asunto C-16/15

Por último, la sentencia que resuelve el asunto C- 16/15, también conocido como el asunto "Pérez López", complementa a la anterior STJUE relativa a los asuntos conjuntos C- 184/15 y C- 197/15 en la medida en que trata asuntos similares referentes a la interpretación de la cláusula 5, apartado primero del Acuerdo comunitario. Sin embargo, mientras en la sentencia explicada en el apartado anterior (asuntos Martínez Andrés y Castrejana López) el TJUE interpretaba en función de los criterios que van a determinar la naturaleza temporal de la contratación, en la STJUE 14 septiembre 2016 (C-16/15) el TJUE resuelve sobre los requisitos que tienen que cumplir dichos criterios.

Dicha sentencia resuelve sobre la compatibilidad del ordenamiento legal español con la normativa comunitaria, por la que debe regirse, concretamente va a dar solución al encadenamiento de contratos eventuales sin límite, sin exigirle una justificación objetiva, y sin necesidad de creación de puestos de trabajo estructurales para personal fijo de las administraciones. En este sentido, el TJUE se opone a que una norma nacional se aplique de manera que permita concertar la prestación de servicios temporales para necesidades permanentes y estables, así como también es contrario a la ausencia de una norma que obliga a la creación de puestos estructurales cuando el Estado miembro de que se trate tenga un déficit estructural de puestos fijos en dicho

sector⁷². Es decir, la directiva comunitaria entiende que España incurre en fraude de ley en las situaciones descritas anteriormente, pues el ordenamiento español lo que en realidad ha estado haciendo hasta ahora es cubrir necesidades estructurales, permanentes y estables con contratos de trabajo temporal, creando así una situación de precariedad laboral en la que no se justifica ninguna causa objetiva. Sin embargo, esto no quiere decir que el TJUE entienda que un posterior nombramiento suponga una conducta contraria a derecho, sino que la permite siempre que no menoscabe el objetivo del acuerdo marco, es decir, la protección de los trabajadores temporales.

Como ocurría en las SSTJUE anteriores (asunto C- 596/14, y en asuntos acumulados C-184/15 y C- 197/15) la aplicación o no de dicha doctrina va a ser decisión de los tribunales del estado miembro que proceda, siendo en este caso concreto los tribunales españoles.

Así, en un caso de interinidad de una trabajadora nombrada desde diciembre de 2011 que se prorroga ininterrumpidamente en 2013 sin motivo de continuidad ni determinación fijada para el cese, algunos jueces y tribunales reconocerán el derecho de la recurrente a ser mantenida en su puesto de trabajo de manera interina hasta la amortización del mismo, estimando parcialmente la pretensión de la recurrente al tratarse de un puesto público que debe estar cubierto bajo un proceso sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad⁷³.

Mientras que en posición opuesta se pueden encontrar aquellos que entienden que un puesto de trabajo eventual que se mantiene en el tiempo desde septiembre de 2007, basado en una acumulación de tareas, prorrogándose sucesivamente en el tiempo y sin solución de continuidad, por el mismo motivo acumulativo de tareas, hasta marzo de 2013 (ascendiendo a una duración de trabajo superior a 6 años), el cese del trabajador procede a derecho al entender que el nombramiento inicial como las sucesivas prórrogas se referían a un nombramiento de carácter eventual destinado a resolver las necesidades del servicio dada la acumulación de tareas pendientes y la necesidad de garantizar la

⁷² LALAGUNA HOLZWARTH, E.: "La necesaria corrección de la utilización abusiva de contratos o relaciones de servicio de duración determinada a la vista de la nueva doctrina del TJUE", *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 6, 2017, págs. 392-398.

⁷³ STSJ Andalucía/Sevilla 30 septiembre 2016 (JUR 2016/235244).

continuidad del servicio de salud, es decir sin determinación de plaza específica, diferenciando este tribunal entre eventuales e interinos. Y al no solicitar el reclamante la creación de plaza estructural, el TSJUE puede llegar a entender que no procede el mantenimiento del puesto eventual tras el cese por la administración, en tanto no se considera por el tribunal como estructural sino ajustado a la necesidad de la acumulación de tareas.

En este sentido cabe apreciar la importancia que tiene la apreciación y la solicitud que haga el reclamante, pues de haber solicitado la creación de un puesto estructural dado el largo periodo de tiempo que puede llevar apaerejada la acumulación de tareas en la sanidad pública el tribunal habría declarado la continuidad del contrato eventual como indefinido no fijo⁷⁴.

Por último, dado que el trabajo se orienta hacia la contratación privada, es decir entre un empresario y un trabajador, cabe decir que aunque dichas sentencias comunitarias se resuelvan en el ámbito público son igualmente aplicables al ámbito de la contratación privada, en la medida que el objeto del tribunal es mejorar la calidad del trabajo temporal, no sólo en el sector privado sino también en el público, así como también evitar los abusos hacia el colectivo trabajador derivado de la utilización sucesiva de contratos temporales que transcurren en ambos ámbitos o escenarios.

VI. CONCLUSIONES:

I. Como conclusión, cabe decir que la posibilidad de poder concertar un contrato de duración determinada ha tenido un gran éxito en el mercado laboral, sobre todo en épocas de crisis, al permitir crear empleo por cualquiera de las circunstancias justificadas en las leyes, lo que favorece a las empresas que consiguen nuevos activos contratando a un mayor número de trabajadores, hecho que no harían de estar obligado a mantenerlos en la empresa con carácter indefinido o fijo. Además, esta modalidad temporal no es beneficiosa únicamente para los empresario, sino también para los trabajadores en la medida en que se incrementa el empleo, pues aunque no le proporcione un trabajo fijo y seguro le da la oportunidad de coger experiencia y

⁷⁴ STSJ Madrid 7 octubre 2016 (JUR 2016/253736).

desenvolverse en las relaciones laborales. Siendo por ello realmente útil y necesario esta forma de contratación.

II. No obstante, a la vez que dicha modalidad puede ser para muchos beneficiosa, para otros puede poner en duda el principio de igualdad en cuanto a condiciones de trabajo se refiere. Pues aunque los trabajadores contratados por un contrato de duración determinada deben tener los mismo derechos que un trabajador indefinido que realice el mismo puesto o similar, sí que es verdad que el ordenamiento jurídico español diferencia en cuanto a la indemnización a recibir por el trabajador a la terminación de su contrato de trabajo. Cuya diferencia de trato no lo es sólo en cuantía sino, que además lo es, también en función del contrato temporal que se trate, diferenciando a los trabajadores contratados por obra o servio o por circunstancias de la producción, de los contratados para sustituir a un trabajador o cubrir una plaza hasta la finalización del proceso de selección (es decir, los contratados a través de un contrato de interinidad) o los contratos destinados a la formación del trabajador, desfavoreciendo a estos últimos (interinidad y formativos). Cuestión que es debate actual de los tribunales españoles tras la doctrina comunitaria dictada el 14 de septiembre de 2016.

III. En defensa de esta modalidad sí que es verdad que las ventajas que otorga el contrato de duración determinada son enormemente beneficiosas para todos, en la medida en que consigue aumentar los niveles de contratación a la vez que reduce el paro y ayuda a insertar en el empleo a colectivos de personas con dificultades para ello, lo que hace que la economía del país se recupere y estabilice. Sin embargo, la diferencia del contrato temporal con el indefinido puede llegar a suponer una causa de discriminación, que no se basa en el hecho de la proporción al tiempo trabajado (causa que se entiende lícita), sino en lo que se refiere al número de días de indemnización (12 en caso de temporales y 20 para indefinidos). Por lo que en opinión personal, el ordenamiento español debería igualar la indemnización de los trabajadores indefinidos a los temporales, así como también incluir el derecho de dicha indemnización por extinción del contrato a los trabajadores contratados por interinidad, no entendiendo incluidos los destinados al fomento del empleo pues se verían enormemente reducidos haciendo dicha indemnización que se dejará de utilizar por parte de las empresas.

VII. BIBLIOGRAFÍA:

AA.VV.: *Memento Práctico (Contrato de Trabajo)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016.

AA.VV.: *Memento Práctico (Despido)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016-2017.

AA.VV.: *Memento Práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2017.

AGUSTÍ MARAGALL, J.: "La STJUE 'Ana de Diego Porras' (C-596) y su inmediata recepción y aplicación por los tribunales españoles: análisis crítico", *IUSLabor*, núm. 3, 2016.

ARCE, J. C.: *Cuadernos de Aranzadi Social: Derecho del Trabajo y Crisis Económica: La invención del Porvenir*, Pamplona (Thomson Reuters), 2013.

BALLESTER LAGUNA, F.: "¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La directiva 1999/70/CE", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, núm. 4, 2015.

DE LA VILLA GIL, L. E.: *La formación Histórica del Derecho Español del Trabajo*, Granada (Comanes), 2003.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Principios Básicos de Políticas Sociolaborales. Materiales adaptados al EEES (Cuarta edición)*, León (EOLAS), 2014, págs. 28 y 29.

LALAGUNA HOLZWARTH, E.: "La necesaria corrección de la utilización abusiva de contratos o relaciones de servicio de duración determinada a la vista de la nueva doctrina del TJUE", *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 6, 2017.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: "El caso de Diego Porras, un aldabonazo frente a la atemporalidad del mercado laboral español", *Cielo laboral*, núm. 2, 2017.

MADORRÁN, FORCADA, R.: *Evolución de la Contratación Temporal y Tendencias del Mercado de Trabajo*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 2014.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*(25ª edición), Madrid (Tecnos), 2016, págs. 555-580.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “*La Protección Jurídica de la Mujer Trabajadora*”, Madrid (CES Colección Estudios), 2004.

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2016, págs. 333-341.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo (24ª Edición)*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2016, págs. 547-555, 565-581 y 691- 697.

POQUET CATALÁ, R.: "De nuevo con el contrato de obra o servicio determinado y el fraude de ley", *Lex Social*, vol. 6 núm. 2, 2016.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *Gestión Privada, Contratación Temporal y Calidad en el Empleo*, Sevilla (Universidad de Sevilla), 2016.

ROJO TORRECILLA, E.: "El tribunal de Justicia de la Unión Europea y el impacto de su reciente jurisprudencia en la regulación de la contratación temporal en España y el derecho a indemnización por extinción del contrato (Notas a tres sentencias y tres autos)", *Lan Harremanak*, núm. 36, 2017.

VIII. WEBGRAFÍA

ARADAS, A.: *El contrato en fraude de ley*, A Coruña, 2015. Disponible en: <http://www.cuestioneslaborales.es/el-contrato-en-fraude-de-ley/>

BASES DE DATOS JURÍDICAS: <http://petete.minhafp.gob.es/consultas/>, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/es/, <https://www.aranzadigital.es/> y <https://www.iberley.es/>.

BUJAN, C.: *¿En qué se diferencia un contrato indefinido de uno temporal?*, 2014. Disponible en: <https://blog.anfix.com/en-que-se-diferencia-un-contrato-indefinido-de-uno-temporal/>

CARLES HUGUET, R.: *Trabajo destapa 700 contratos fraudulentos en Iberia*, Barcelona, 2016. Disponible en: https://www.cerodosbe.com/es/transportes/aerolineas/trabajo-detecta-700-contratos-fraudulentos-en-iberia_18244_102.html

DE HEREDIA RUIZ, I. B.: *Guía práctica para el seguimiento de la evolución judicial de la doctrina "de Diego Porras"*, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017. Disponible en: <http://ignasibeltran.com/2016/12/19/guia-practica-para-el-seguimiento-de-la-evolucion-judicial-de-la-doctrina-de-diego-porras-dic16/#prejudicial>

DURAN LÓPEZ, F.: *La cultura de la temporalidad*, 2006. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2006/06/20/economia/1150916145_850215.html

ESTUDIO JURÍDICO EJASO:

– CASAS, M.E.: *La importancia de las Sentencias del TJUE del 14 de septiembre para nuestro ordenamiento interno*, Madrid, 2016. Disponible en: <http://www.ejaso.es/la-importancia-de-las-sentencias-del-tjue-del-14-de-septiembre-para-nuestro-ordenamiento-interno/>

– *¿Cómo están influyendo las últimas sentencias en la extinción de los contratos temporales?*, Madrid, 2016. Disponible en: <http://www.ejaso.es/extincion-contratos-temporales-ultimas-sentencias/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: <http://www.ine.es>

JURISTAS LABORALISTAS: *La Contratación Temporal en fraude de ley. Nueva Sentencia*, Sevilla, 2016. Disponible en: <http://www.juristas-laboralistas.es/la-contratacion-temporal-fraude-de-ley/>

MANZANO FERNÁNDEZ, M. A.: *Contratación temporal abusiva en la Administración Pública y TJUE*, 2016. Disponible en: <https://manzanoabogado.es/contratacion-temporal-abusiva-la-administracion-publica-y-tjue>

PANEA HERNANDO, D. J.: *Nuevas sentencias a raíz del asunto "De Diego Porras"*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, 2016. Disponible en: <http://www.laboral-social.com/nuevas-sentencias-asunto-diego-porras.html>

PIRIS, A.: *Contratos de trabajo: Alegato en defensa del contrato temporal*, 2015.
Disponible en: <http://blog.sage.es/recursos-humanos/contratos-de-trabajo-alegato-en-defensa-del-contrato-temporal/>

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: <https://www.sepe.es> y
<http://www.citapreviainem.es>

SÚPER CONTABLE: *Tipo de Retención IRPF aplicable en contratos temporales*,
Albacete, 2016. Disponible en:
http://www.supercontable.com/envios/articulos/BOLETIN_SUPERCONTABLE_25_2016_Contenido_General_2.htm

TRECET, J.; *Ejemplo práctico sobre retenciones de IRPF en 2016*, 2016.
Disponible en: <http://www.bolsamania.com/declaracion-impuestos-renta/ejemplo-practico-sobre-las-retenciones-de-irpf/>

IX. ANEXOS:



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

ANEXO 1: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DNA.	NIF./NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DNA.	NIF./NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3), incluido en el grupo profesional de....., para la realización de las funciones (4).
.....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y .localidad).....
 A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA :El contrato se concierta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5).....
dentro de la actividad cíclica intermitente de (6).....
cuya duración será de (7).....

La duración estimada de la actividad será de (8)Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo deLa jornada estimada dentro del periodo de actividad será dehoras (9).....y la distribución horaria será

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de, horas al día, a la semana, al mes, al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12).....
conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un período de prueba de (14)

QUINTA: El/la trabajador/apercibirá una retribución total de euros brutos (15) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16)

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17)

SÉPTIMA : En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO

El/la trabajador/a :

Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de

Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo decon el número.....con fecha.....

El/la representante de la Empresa :

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña.....

nacido elque presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

con la profesión deincluido en el grupo/laboral/nivel/profesional

.....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional

vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un.....(18) por acceder a la situación

de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha.....y hasta

.....el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de

.....con el número.....

y con fecha.....

NOVENA : ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

UNDÉCIMA:PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
(4) Indicar profesión .Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
(5) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijos discontinuos.Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.
(6) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
(7) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
(8) Diarios, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.
(9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.
(10) Indíquese la jornada del trabajador
(11) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o , en su defecto, la jornada máxima legal
(12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo
(13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo si hay horas complementarias.
(14) Respetando lo establecido en el art.14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24de octubre). En caso de acogerse al art.4 de la ley 3/2012 el período de prueba será de un año.
(15) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
(16) Salario base, complementos salariales, plus.
(17) Mínimo: 30 días naturales.
(18) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- | | | |
|--------------------------|---|---------|
| <input type="checkbox"/> | INDEFINIDO ORDINARIO | Pág. 4 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | Pág. 5 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO | Pág. 6 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES | Pág. 7 |
| <input type="checkbox"/> | DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES | Pág. 8 |
| <input type="checkbox"/> | DE UN JÓVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS | Pág. 9 |
| <input type="checkbox"/> | DE NUEVO PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO JOVEN | Pág. 10 |
| <input type="checkbox"/> | A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA | Pág. 11 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA, VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS | Pág. 12 |
| <input type="checkbox"/> | DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN | Pág. 13 |
| <input type="checkbox"/> | DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO | Pág. 14 |
| <input type="checkbox"/> | PROCENTE DE PRIMER EMPLEO JOVEN DE ETT. | Pág. 15 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT | Pág. 16 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT. | Pág. 17 |
| <input type="checkbox"/> | DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR | Pág. 18 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS | Pág. 19 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES | Pág. 20 |
| <input type="checkbox"/> | CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO | Pág. 21 |

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

ANEXO 2:

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DNA.	NIF./NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DNA.	NIF./NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F/N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3), incluido en el grupo profesional de....., para la realización de las funciones (4).....
.....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y .localidad).....
.....

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA:: La jornada de trabajo será:(5)

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente(6).

Atiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será dehoras al día, la semana, al mes, al año(6), siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (7)
La distribución del tiempo de trabajo será de (8).....
conforme a lo previsto en el convenio colectivo
En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias(9).

SI NO

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde hasta Se establece un período de prueba de (10)
Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total deeuros brutos(11).....que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (12).....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (13).....

SEXTA: A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006. En el supuesto de extinción por desistimiento en la relación laboral de Empleados/as de Hogar se tendrá derecho a la indemnización prevista en el Art. 11.3 del R.D 1620/2011.

SÉPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre) y Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (BOE. de 8 de enero) y en su caso Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA : PROTECCIÓN DE DATOS : Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Organica 15/1999 de 13 de diciembre (B.O.E. de 14 de diciembre)

-
- (1) Director/a, Gerente, etc.
 - (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
 - (3) Indicar profesión.
 - (4) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
 - (5) Marque con una X lo que corresponda.
 - (6) Indique la jornada del trabajador
 - (7) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.
 - (8) Indique las distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
 - (9) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo, adjúntese el anexo si hay horas complementarias.
 - (10) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).
 - (11) Diarios, semanales, o mensuales.
 - (12) Salario base y complementos salariales.
 - (13) Mínimo: 30 días naturales.
-



Que el contrato temporal que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- | | | |
|--------------------------|--|---------|
| <input type="checkbox"/> | OBRA O SERVICIO DETERMINADO. | Pág. 4 |
| <input type="checkbox"/> | EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. | Pág. 5 |
| <input type="checkbox"/> | INTERINIDAD. | Pág. 6 |
| <input type="checkbox"/> | PRIMER EMPLEO JOVEN. | Pág. 7 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA ,
VÍCTIMA DE TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS. | Pág. 8 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL POR EMPRESA DE INSERCIÓN. | Pág. 9 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO. | Pág. 10 |
| <input type="checkbox"/> | SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL. | Pág. 11 |
| <input type="checkbox"/> | RELEVO. | Pág. 12 |
| <input type="checkbox"/> | A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA. | Pág. 13 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO. | Pág. 14 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. | Pág. 15 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. | Pág. 16 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. | Pág. 17 |
| <input type="checkbox"/> | DE INVESTIGADORES. | Pág. 18 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES/AS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS. | Pág. 19 |
| <input type="checkbox"/> | DE MENORES Y JÓVENES EN CENTROS DE MENORES. (SOMETIDOS A MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PREVISTAS EN LA LEY
ORGÁNICA 5/2000 DE 21 DE ENERO). | Pág. 20 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES. | Pág. 21 |

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



ANEXO 3: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF./NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF./NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./ N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

- Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3), o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha, los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
- Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad, salvo en el supuesto que el trabajador sea menor de 30 años o menor de 35 con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, en cuyo caso no se exige periodo de finalización de estudios.
- Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la certificación expedida por (5).
- Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.

En caso de primer contrato en prácticas :Señalese con una X, lo que corresponda:

- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 30 años.
- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 35 años y con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 30 años y realiza prácticas no laborales acogidas al R.D. 1543/2011 en la empresa.
- Que el trabajador con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% se acoge a la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6), en prácticas, incluido en el grupo profesional / nivel profesional (7), de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (8):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de, a, con los descansos que establecidos legal o convencionalmente (9).

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de, horas al día, a la semana, al mes, al año(9) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (10).

La distribución del tiempo de trabajo será de (11)..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias(12)

SI NO

TERCERA: La duración del presente contrato será de (13) y se extenderá desde hasta(14). Se establece un periodo de prueba de (15)

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos(16) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (17)

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (18)

SEXTA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/a la trabajador/a en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

SEPTIMA :El/la empleador/a tendrá derecho en el caso de que el trabajador sea de menor de 30 años a una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador durante toda la vigencia del contrato.

Si el/la trabajador/a estuviese realizando prácticas no laborales en la empresa, según lo establecido en el Real Decreto 1543/2011, en el momento de la concertación del contrato en prácticas la reducción será del 75%.

OCTAVA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido,incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

NOVENA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), art. 13 de la Ley 11/2013 de 26 de julio (BOE de 27 de julio), por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril), Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

DECIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de ... en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

UNDECIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DUODÉCIMA : PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada de la Ley Organica 15/1999 de 13 de diciembre.

(1) Director/a Gerente, etc.

(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.

(3) De acuerdo con los títulos o certificados establecidos en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

(4) El/la trabajador/a deberá entregar al/a la empresario/a fotocopia compulsada del título o certificado de profesionalidad, certificación de su solicitud o certificación acreditativa de la terminación de los estudios o de la formación obtenida.

(5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el/la trabajador/a tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.

(6) Indicar profesión.

(7) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

(8) Marque con una X lo que corresponda.

(9) Indique la jornada del trabajador.

(10) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

(11) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo

(12) Señalése lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo, si hay horas complementarias.

(13) No inferior a seis meses ni superior a dos años.

(14) Las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpiran el cómputo de la duración del contrato.

(15) De establecerse periodo de prueba, no podrá ser superior a un mes para los/as titulados/as de grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.

(16) Diarios, semanales o mensuales, no inferior en la establecida en convenio colectivo para los/as trabajadores/as en prácticas, ni, en su defecto, al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, repectivamente, de salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

(17) Salario base y complementos salariales.

(18) Mínimo: 30 días naturales.



Que el contrato en prácticas que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- | | | |
|--------------------------|--|--------|
| <input type="checkbox"/> | PRÁCTICAS (ORDINARIO). | Pág. 4 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO . | Pág. 5 |
| <input type="checkbox"/> | PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN | Pág. 6 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO | Pág. 7 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. | Pág. 8 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJOS DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO. | Pág. 9 |

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



ANEXO 4: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DNA.	NIF./NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DNA.	NIF./NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E, en calidad de (2)

DECLARAN

PRIMERA: Que el presente contrato, se acoge a la reducción de cuotas a la Seguridad Social contemplada en el art.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio)

SI NO

SEGUNDA: Que el/la trabajador/a no tiene cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas (Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior del sistema educativo o certificado de profesionalidad) para el puesto de trabajo u ocupación objeto de este contrato.

TERCERA: Que el/la trabajador/a es:

- Mayor de 16 y menor de 30 años
- Trabajador /a con discapacidad (sin límite de edad) (3)
- Alumnos/as participantes en un proyecto de empleo y formación al amparo de lo previsto en el artículo 10.4 b) del texto refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de noviembre
- Trabajador/a en situación de exclusión social (Sin límite de edad)

CUARTA: Que el/la trabajador/a no ha estado vinculado a ésta o distinta empresa, para la misma cualificación profesional, con otro contrato para la formación y el aprendizaje que haya agotado su duración.

QUINTA: Que el/la trabajador/a no ha desempeñado el puesto de trabajo correspondiente a este contrato en esta empresa por tiempo superior a 12 meses

SEXTA: Que el contrato se celebra a jornada completa. Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes :

CLÁUSULAS

PRIMERA: El contrato tiene por objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia de:

- a) Actividad laboral (5).....CNO: de acuerdo con el sistema de calificación vigente en la empresa.
En el centro de trabajo ubicado en (calle,nº y localidad).....
Siendo el/la tutor/a encargado/a de la actividad formativa D/Dña(7).....
cuya cualificación profesional es (8) :
- b) Actividad formativa en los términos recogidos en el Anexo I a este contrato. Dicho Anexo deberá suscribirse simultáneamente a este contrato y cuenta con la autorización previa de inicio de la formación por el Servicio Público de Empleo competente, que será de la Comunidad Autónoma donde está ubicado el centro de trabajo.

SEGUNDA : La jornada total será de.....horas (9). De ellas el número de horas las dedicadas a la actividad formativa será dehoras;que representan un.....por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de
El tiempo de trabajo efectivo se prestará en el horario (10)
La actividad formativa se impartirá de acuerdo al siguiente calendario , refejado en el Anexo I .

TERCERA : La duración del presente contrato será (11).....y se extenderá desde.....hasta.....
Se establece un período de prueba de (12)..... En caso de que el Convenio Colectivo permita una duración distinta a la establecida por la Ley, señalese con una X.

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá por la prestación de sus servicios una retribución de (13)..... euros brutos (14).....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será (15).....

SEXTA:La empresa se obliga a proporcionar trabajo efectivo relacionado con las actividades formativas y a facilitar la asistencia a las mismas.El/la trabajador/a se compromete a prestar el trabajo efectivo y recibir la formación relacionada.

SÉPTIMA: La actividad formativa vinculada al contrato será la especificada en el acuerdo para la actividad formativa , según ANEXO I

OCTAVA:El presente contrato, dará derecho a una reducción del 100%, en su caso del 75% en empresas de plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante toda la vigencia del contrato incluidas sus prórrogas (16), en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el Art.3. de la Ley 3/2012.En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo en los mismos porcentajes, consiistirá en una bonificación (R.D. Ley 6 / 2016) Asimismo se reducirán el 100% de las cuotas del trabajador a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prorrogas.

NOVENA : A la finalización del presente contrato, la cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), .

DECIMA : El presente contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, en su caso, las prórrogas que se puedan acordar

UNDÉCIMA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), R.D.1529/2012, de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre) y Orden ESS 2518/2013 de 26 de diciembre ,modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero. Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

DUODÉCIMA :El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de en el plazo de 10 días siguientes a su terminación.

DÉCIMO TERCERA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMO CUARTA: PROTECCIÓN DE DATOS.Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada de la Ley 15/1999 de 13 de diciembre

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Se aportará la certificación que acredite al trabajador la condición de personas con discapacidad expedido por el Organismo Oficial correspondiente.
- (4) En estos proyectos se incluyen las Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo así como los proyectos de empleo y formación de las CCAA.
- (5) Indicar el puesto de trabajo y ocupación según Clasificación Nacional de Ocupaciones vinculados a la formación.Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
- (6) Señalar el grupo profesional / nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en las empresas.
- (7) Nombre y apellidos del tutor.
- (8) Señalar el nivel profesional del tutor , según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (9) La jornada y el total de horas de trabajo efectivo, se puede expresar en horas al día, semana, mes o año, siempre que en ambos casos se utilice la misma referencia.Máximo 75% de la jornada prevista en el convenio o, en su defecto de la jornada máxima legal, en el primer año de contrato y el 85% en el segundo y tercer año.
- (10) Indicar los días de trabajo efectivo y el horario.
- (11) Mínimo un año, máximo tres años en caso de personas con discapacidad 4 años.Por convenio colectivo, la duración no podrá ser inferior a 6 meses.
- (12) De establecerse período de prueba se estará a lo dispuesto en convenio colectivo, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.
- (13) La fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- (14) Semanales, mensuales o anuales.
- (15) Mínimo: 30 días naturales.
- (16) Se pueden celebrar hasta 2 prórrogas sin que la duración de las mismas sea inferior a 6 meses y la duración total del contrato no pueda exceder de 3 años y 4 años en caso de personas con discapacidad.



Que el contrato en formación que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- FORMACIÓN Y APRENDIZAJE (ORDINARIO).

- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA VÍCTIMAS DE TERRORISMO , VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS .

- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

- DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.