Formación y Orientación Laboral

INICIO DE UNIDAD

CADA UNIDAD DIDÁCTICA CUENTA CON LA SIGUIENTE ESTRUCTURA:

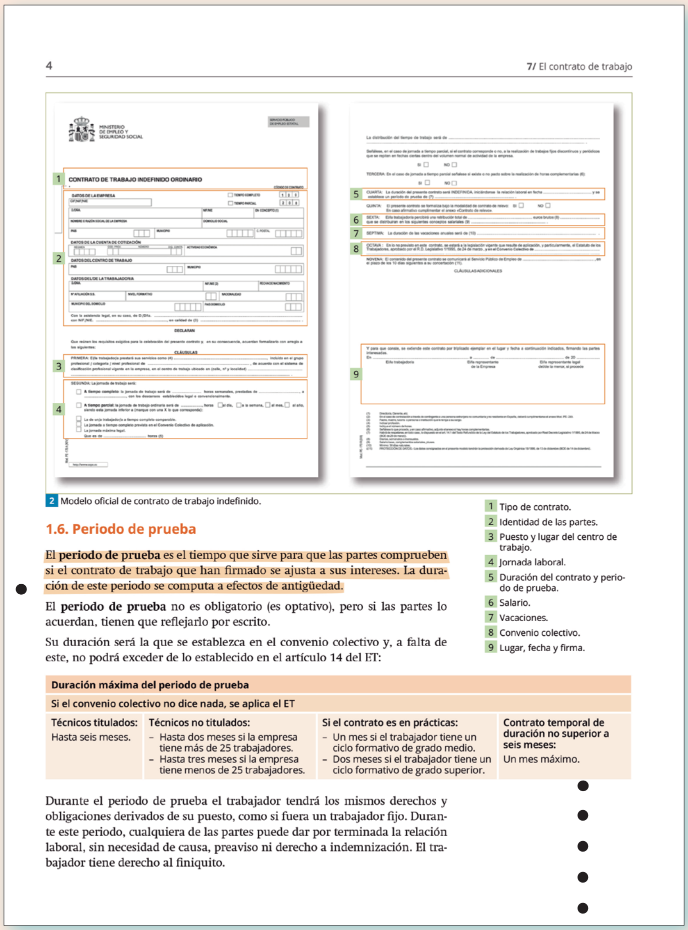
- Página de inicio
- Páginas de contenidos teórico-prácticos
- Páginas finales
- Página de Evaluación

SUMARIO
Resumen de los contenidos principales de la unidad.

PARA EL CASO PRÁCTICO FINAL
Contenidos que se aprenderán en la unidad, necesarios para resolver el Caso práctico final.

DESARROLLO DE CONTENIDOS

TEXTOS DESTACADOS
Definiciones de conceptos clave y contenidos importantes en el desarrollo de la unidad.


4 7/ El contrato de trabajo

2 Modelo oficial de contrato de trabajo indefinido.

1 Tipo de contrato.
2 Identidad de las partes.
3 Puesto y lugar del centro de trabajo.
4 Jornada laboral.
5 Duración del contrato y periodo de prueba.
6 Salario.
7 Vacaciones.
8 Convenio colectivo.
9 Lugar, fecha y firma.

1.6. Periodo de prueba

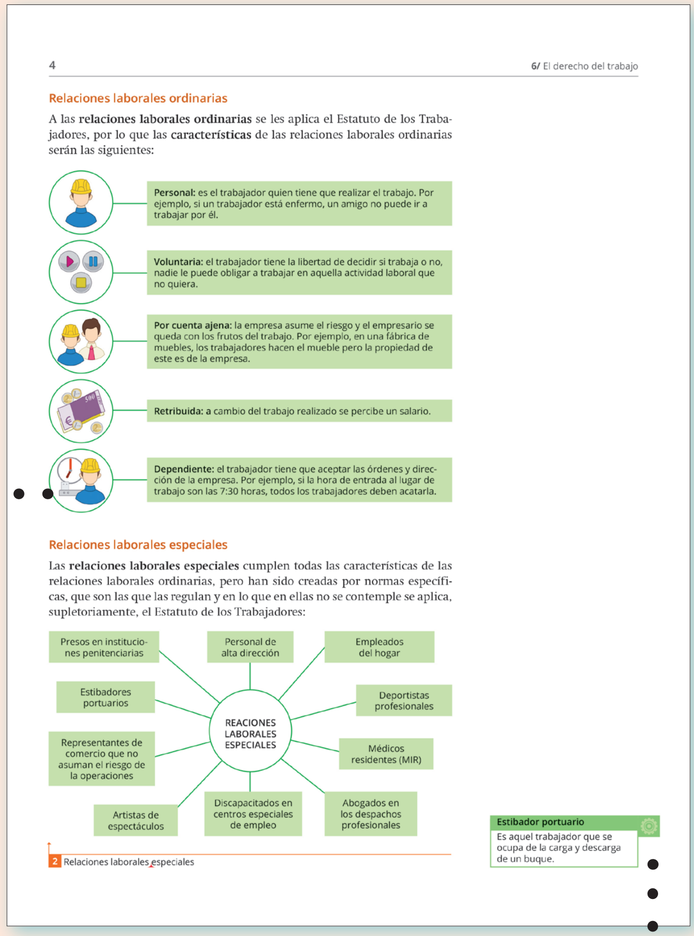
El **periodo de prueba** es el tiempo que sirve para que las partes comprueben si el contrato de trabajo que han firmado se ajusta a sus intereses. La duración de este periodo se computa a efectos de antigüedad.

El **periodo de prueba** no es obligatorio (es optativo), pero si las partes lo acuerdan, tienen que reflejarlo por escrito.

Su duración será la que se establezca en el convenio colectivo y, a falta de este, no podrá exceder de lo establecido en el artículo 14 del ET:

Duración máxima del periodo de prueba			
Si el convenio colectivo no dice nada, se aplica el ET			
Técnicos titulados: Hasta seis meses.	Técnicos no titulados: – Hasta dos meses si la empresa tiene más de 25 trabajadores. – Hasta tres meses si la empresa tiene menos de 25 trabajadores.	Si el contrato es en prácticas: – Un mes si el trabajador tiene un ciclo formativo de grado medio. – Dos meses si el trabajador tiene un ciclo formativo de grado superior.	Contrato temporal de duración no superior a seis meses: Un mes máximo.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones derivados de su puesto, como si fuera un trabajador fijo. Durante este periodo, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de causa, preaviso ni derecho a indemnización. El trabajador tiene derecho al finiquito.


4 6/ El derecho del trabajo

Relaciones laborales ordinarias

A las **relaciones laborales ordinarias** se les aplica el Estatuto de los Trabajadores, por lo que las **características** de las relaciones laborales ordinarias serán las siguientes:

Personal: es el trabajador quien tiene que realizar el trabajo. Por ejemplo, si un trabajador está enfermo, un amigo no puede ir a trabajar por él.

Voluntaria: el trabajador tiene la libertad de decidir si trabaja o no, nadie le puede obligar a trabajar en aquella actividad laboral que no quiera.

Por cuenta ajena: la empresa asume el riesgo y el empresario se queda con los frutos del trabajo. Por ejemplo, en una fábrica de muebles, los trabajadores hacen el mueble pero la propiedad de este es de la empresa.

Retribuida: a cambio del trabajo realizado se percibe un salario.

Dependiente: el trabajador tiene que aceptar las órdenes y dirección de la empresa. Por ejemplo, si la hora de entrada al lugar de trabajo son las 7:30 horas, todos los trabajadores deben acatarla.

Relaciones laborales especiales

Las **relaciones laborales especiales** cumplen todas las características de las relaciones laborales ordinarias, pero han sido creadas por normas específicas, que son las que las regulan y en lo que en ellas no se contemple se aplica, supletoriamente, el Estatuto de los Trabajadores:

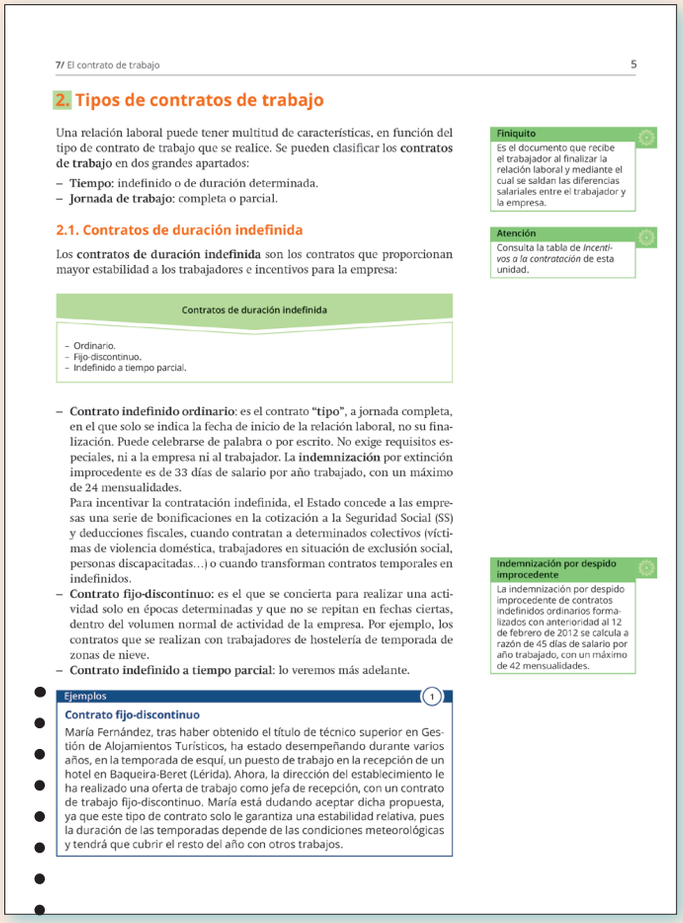
2 Relaciones laborales especiales

Estibador portuario
Es aquel trabajador que se ocupa de la carga y descarga de un buque.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA
Textos que complementan los contenidos explicados en la unidad. Estos pueden ser términos importantes, curiosidades, sugerencias de páginas web para consultar, etc.

Los **CONTENIDOS** están perfectamente estructurados por apartados y subapartados, explicados de forma clara y sencilla y adaptados al nivel del alumnado.

DESARROLLO DE CONTENIDOS



7/ El contrato de trabajo 5

2. Tipos de contratos de trabajo

Una relación laboral puede tener multitud de características, en función del tipo de contrato de trabajo que se realice. Se pueden clasificar los **contratos de trabajo** en dos grandes apartados:

– **Tiempo**: indefinido o de duración determinada.
– **Jornada de trabajo**: completa o parcial.

2.1. Contratos de duración indefinida

Los **contratos de duración indefinida** son los contratos que proporcionan mayor estabilidad a los trabajadores e incentivos para la empresa:

Contratos de duración indefinida

– Ordinario.
– Fijo-discontinuo.
– Indefinido a tiempo parcial.

– **Contrato indefinido ordinario**: es el contrato **"tipo"**, a jornada completa, en el que solo se indica la fecha de inicio de la relación laboral, no su finalización. Puede celebrarse de palabra o por escrito. No exige requisitos especiales, ni a la empresa ni al trabajador. La **indemnización** por extinción improcedente es de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.
Para incentivar la contratación indefinida, el Estado concede a las empresas una serie de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social (SS) y deducciones fiscales, cuando contratan a determinados colectivos (víctimas de violencia doméstica, trabajadores en situación de exclusión social, personas discapacitadas…) o cuando transforman contratos temporales en indefinidos.
– **Contrato fijo-discontinuo**: es el que se concierta para realizar una actividad solo en épocas determinadas y que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Por ejemplo, los contratos que se realizan con trabajadores de hostelería de temporada de zonas de nieve.
– **Contrato indefinido a tiempo parcial**: lo veremos más adelante.

Ejemplos 1

Contrato fijo-discontinuo

María Fernández, tras haber obtenido el título de técnico superior en Gestión de Alojamientos Turísticos, ha estado desempeñando durante varios años, en la temporada de esquí, un puesto de trabajo en la recepción de un hotel en Baqueira-Beret (Lérida). Ahora, la dirección del establecimiento le ha realizado una oferta de trabajo como jefa de recepción, con un contrato de trabajo fijo-discontinuo. María está dudando aceptar dicha propuesta, ya que este tipo de contrato solo le garantiza una estabilidad relativa, pues la duración de las temporadas depende de las condiciones meteorológicas y tendrá que cubrir el resto del año con otros trabajos.

Finiquito
Es el documento que recibe el trabajador al finalizar la relación laboral y mediante el cual se saldan las diferencias salariales entre el trabajador y la empresa.

Atención
Consulta la tabla de *Incentivos a la contratación* de esta unidad.

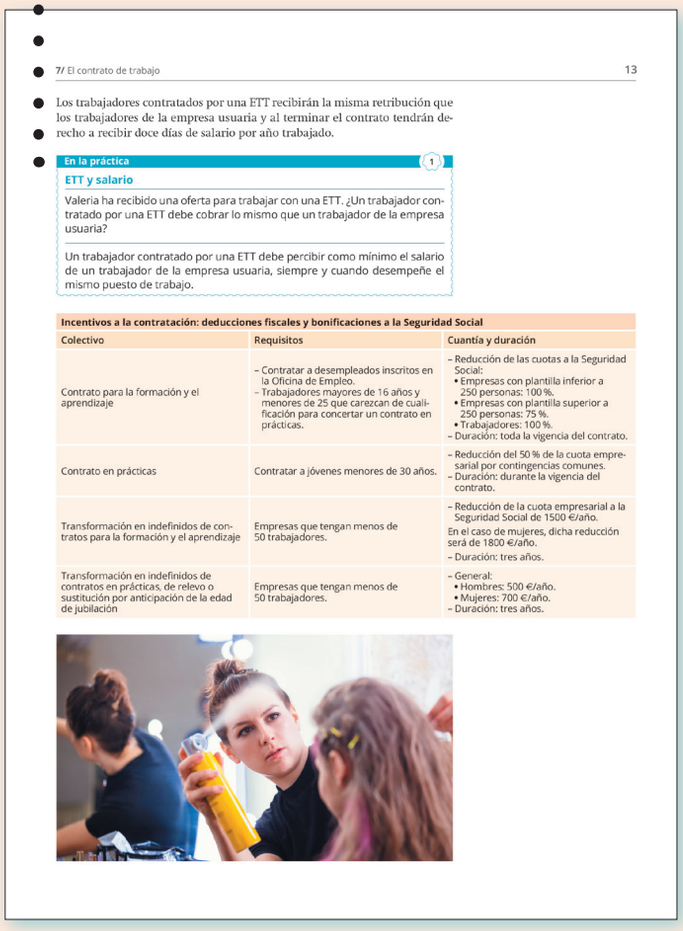
Indemnización por despido improcedente
La indemnización por despido improcedente de contratos indefinidos ordinarios formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calcula a razón de 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

EJEMPLOS

Explicaciones detalladas de los contenidos que acompañan.

EN LA PRÁCTICA

Actividades prácticas que sitúan al alumnado en un entorno profesional real, donde se muestra la solución detallada.



7/ El contrato de trabajo 13

Los trabajadores contratados por una ETT recibirán la misma retribución que los trabajadores de la empresa usuaria y al terminar el contrato tendrán derecho a recibir doce días de salario por año trabajado.

En la práctica 1

ETT y salario

Valeria ha recibido una oferta para trabajar con una ETT. ¿Un trabajador contratado por una ETT debe cobrar lo mismo que un trabajador de la empresa usuaria?

Un trabajador contratado por una ETT debe percibir como mínimo el salario de un trabajador de la empresa usuaria, siempre y cuando desempeñe el mismo puesto de trabajo.

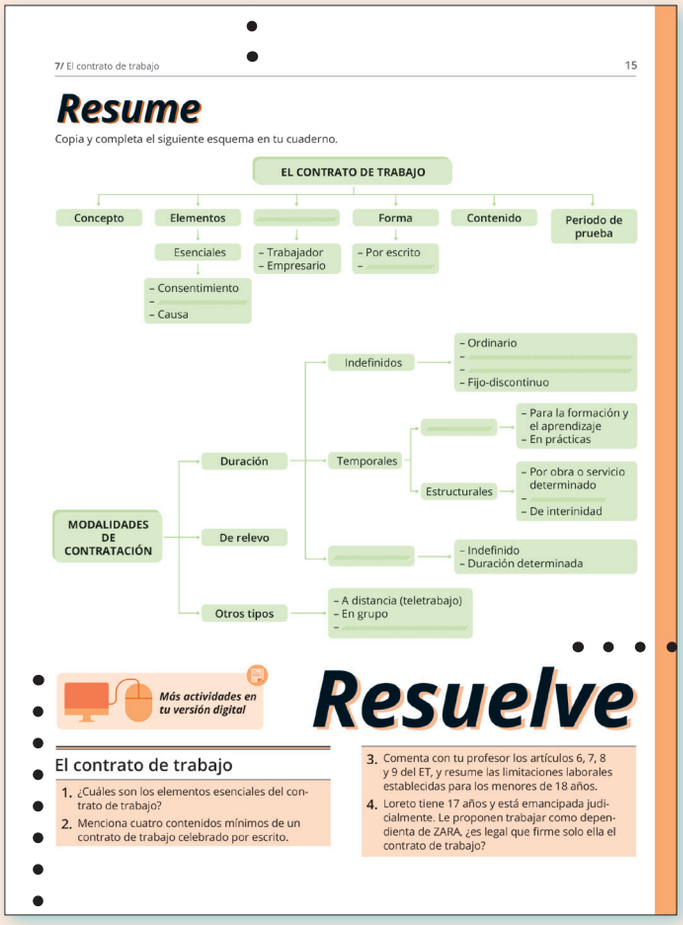
Incentivos a la contratación: deducciones fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social

Colectivo	Requisitos	Cuantía y duración
Contrato para la formación y el aprendizaje	– Contratar a desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. – Trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de cualificación para concertar un contrato en prácticas.	– Reducción de las cuotas a la Seguridad Social: • Empresas con plantilla inferior a 250 personas: 100 %. • Empresas con plantilla superior a 250 personas: 75 %. • Trabajadores: 100 %. – Duración: toda la vigencia del contrato.
Contrato en prácticas	Contratar a jóvenes menores de 30 años.	– Reducción del 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes. – Duración: durante la vigencia del contrato.
Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje	Empresas que tengan menos de 50 trabajadores.	– Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 €/año. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1800 €/año. – Duración: tres años.
Transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Empresas que tengan menos de 50 trabajadores.	– General: • Hombres: 500 €/año. • Mujeres: 700 €/año. – Duración: tres años.

PÁGINAS FINALES

RESUME

Esquema organizado de los principales contenidos de la unidad para que el alumnado complete en su cuaderno.



7/ El contrato de trabajo 15

Resume

Copia y completa el siguiente esquema en tu cuaderno.

EL CONTRATO DE TRABAJO

- Concepto
- Elementos
  - Esenciales
    - Consentimiento
    - Causa
  - [ ]
    - Trabajador
    - Empresario
- Forma
  - Por escrito
  - [ ]
- Contenido
- Periodo de prueba

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- Duración
  - Indefinidos
    - Ordinario
    - [ ]
    - Fijo-discontinuo
  - Temporales
    - [ ]
      - Para la formación y el aprendizaje
      - En prácticas
    - Estructurales
      - Por obra o servicio determinado
      - [ ]
      - De interinidad
- De relevo
  - [ ]
    - Indefinido
    - Duración determinada
- Otros tipos
  - A distancia (teletrabajo)
  - En grupo
  - [ ]

Más actividades en tu versión digital

Resuelve

El contrato de trabajo

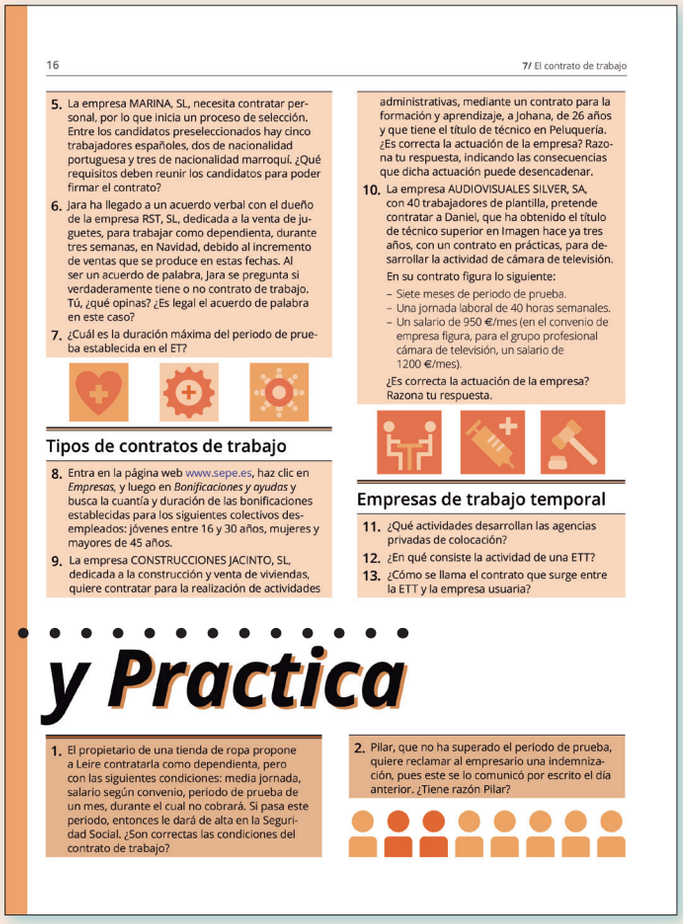
1. ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo?
2. Menciona cuatro contenidos mínimos de un contrato de trabajo celebrado por escrito.
3. Comenta con tu profesor los artículos 6, 7, 8 y 9 del ET, y resume las limitaciones laborales establecidas para los menores de 18 años.
4. Loreto tiene 17 años y está emancipada judicialmente. Le proponen trabajar como dependienta de ZARA, ¿es legal que firme solo ella el contrato de trabajo?

ACTIVIDADES DIGITALES

Actividades interactivas a las que el alumnado podrá acceder mediante un link en su versión digital.

RESUELVE Y PRACTICA

Actividades finales organizadas en dos bloques: *Resuelve*, con actividades clasificadas por epígrafes, y *Practica*, con actividades más prácticas que sitúan al alumnado en un entorno laboral real que se puedan encontrar en su futuro puesto de empleo.



16 7/ El contrato de trabajo

5. La empresa MARINA, SL, necesita contratar personal, por lo que inicia un proceso de selección. Entre los candidatos preseleccionados hay cinco trabajadores españoles, dos de nacionalidad portuguesa y tres de nacionalidad marroquí. ¿Qué requisitos deben reunir los candidatos para poder firmar el contrato?
6. Jara ha llegado a un acuerdo verbal con el dueño de la empresa RST, SL, dedicada a la venta de juguetes, para trabajar como dependienta, durante tres semanas, en Navidad, debido al incremento de ventas que se produce en estas fechas. Al ser un acuerdo de palabra, Jara se pregunta si verdaderamente tiene o no contrato de trabajo. Tú, ¿qué opinas? ¿Es legal el acuerdo de palabra en este caso?
7. ¿Cuál es la duración máxima del periodo de prueba establecida en el ET?

Tipos de contratos de trabajo

8. Entra en la página web www.sepe.es, haz clic en *Empresas*, y luego en *Bonificaciones y ayudas* y busca la cuantía y duración de las bonificaciones establecidas para los siguientes colectivos desempleados: jóvenes entre 16 y 30 años, mujeres y mayores de 45 años.
9. La empresa CONSTRUCCIONES JACINTO, SL, dedicada a la construcción y venta de viviendas, quiere contratar para la realización de actividades administrativas, mediante un contrato para la formación y aprendizaje, a Johana, de 26 años y que tiene el título de técnico en Peluquería. ¿Es correcta la actuación de la empresa? Razona tu respuesta, indicando las consecuencias que dicha actuación puede desencadenar.
10. La empresa AUDIOVISUALES SILVER, SA, con 40 trabajadores de plantilla, pretende contratar a Daniel, que ha obtenido el título de técnico superior en Imagen hace ya tres años, con un contrato en prácticas, para desarrollar la actividad de cámara de televisión.

    En su contrato figura lo siguiente:
    - Siete meses de periodo de prueba.
    - Una jornada laboral de 40 horas semanales.
    - Un salario de 950 €/mes (en el convenio de empresa figura, para el grupo profesional cámara de televisión, un salario de 1200 €/mes).

    ¿Es correcta la actuación de la empresa? Razona tu respuesta.

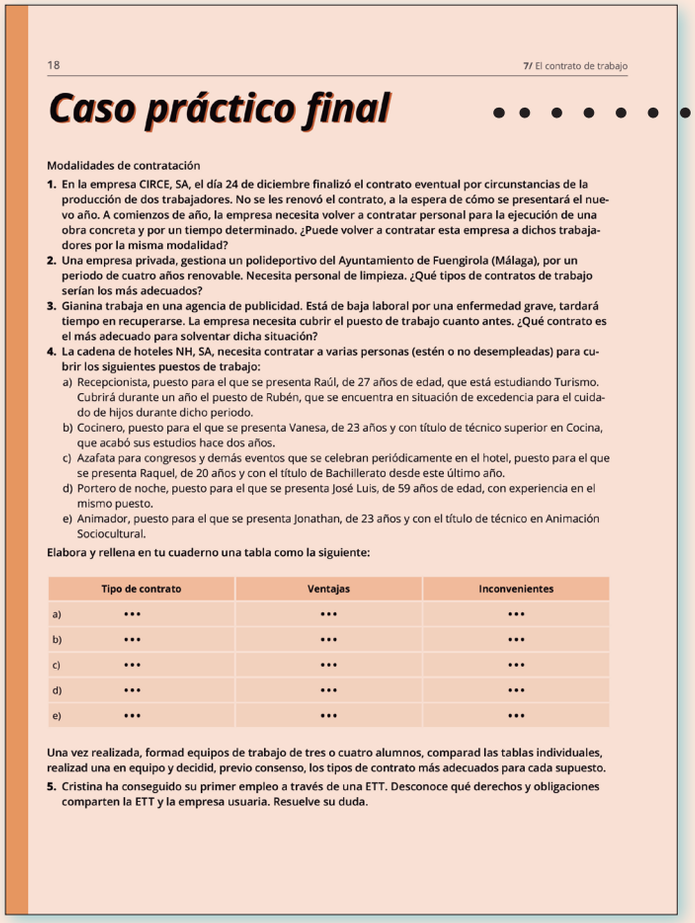
Empresas de trabajo temporal

11. ¿Qué actividades desarrollan las agencias privadas de colocación?
12. ¿En qué consiste la actividad de una ETT?
13. ¿Cómo se llama el contrato que surge entre la ETT y la empresa usuaria?

y Practica

1. El propietario de una tienda de ropa propone a Leire contratarla como dependienta, pero con las siguientes condiciones: media jornada, salario según convenio, periodo de prueba de un mes, durante el cual no cobrará. Si pasa este periodo, entonces le dará de alta en la Seguridad Social. ¿Son correctas las condiciones del contrato de trabajo?
2. Pilar, que no ha superado el periodo de prueba, quiere reclamar al empresario una indemnización, pues este se lo comunicó por escrito el día anterior. ¿Tiene razón Pilar?

Formación y Orientación Laboral



18 7/ El contrato de trabajo

Caso práctico final

Modalidades de contratación

1. **En la empresa CIRCE, SA, el día 24 de diciembre finalizó el contrato eventual por circunstancias de la producción de dos trabajadores. No se les renovó el contrato, a la espera de cómo se presentará el nuevo año. A comienzos de año, la empresa necesita volver a contratar personal para la ejecución de una obra concreta y por un tiempo determinado. ¿Puede volver a contratar esta empresa a dichos trabajadores por la misma modalidad?**
2. **Una empresa privada, gestiona un polideportivo del Ayuntamiento de Fuengirola (Málaga), por un periodo de cuatro años renovable. Necesita personal de limpieza. ¿Qué tipos de contratos de trabajo serían los más adecuados?**
3. **Gianina trabaja en una agencia de publicidad. Está de baja laboral por una enfermedad grave, tardará tiempo en recuperarse. La empresa necesita cubrir el puesto de trabajo cuanto antes. ¿Qué contrato es el más adecuado para solventar dicha situación?**
4. **La cadena de hoteles NH, SA, necesita contratar a varias personas (estén o no desempleadas) para cubrir los siguientes puestos de trabajo:**
   a) Recepcionista, puesto para el que se presenta Raúl, de 27 años de edad, que está estudiando Turismo. Cubrirá durante un año el puesto de Rubén, que se encuentra en situación de excedencia para el cuidado de hijos durante dicho periodo.
   b) Cocinero, puesto para el que se presenta Vanesa, de 23 años y con título de técnico superior en Cocina, que acabó sus estudios hace dos años.
   c) Azafata para congresos y demás eventos que se celebran periódicamente en el hotel, puesto para el que se presenta Raquel, de 20 años y con el título de Bachillerato desde este último año.
   d) Portero de noche, puesto para el que se presenta José Luis, de 59 años de edad, con experiencia en el mismo puesto.
   e) Animador, puesto para el que se presenta Jonathan, de 23 años y con el título de técnico en Animación Sociocultural.

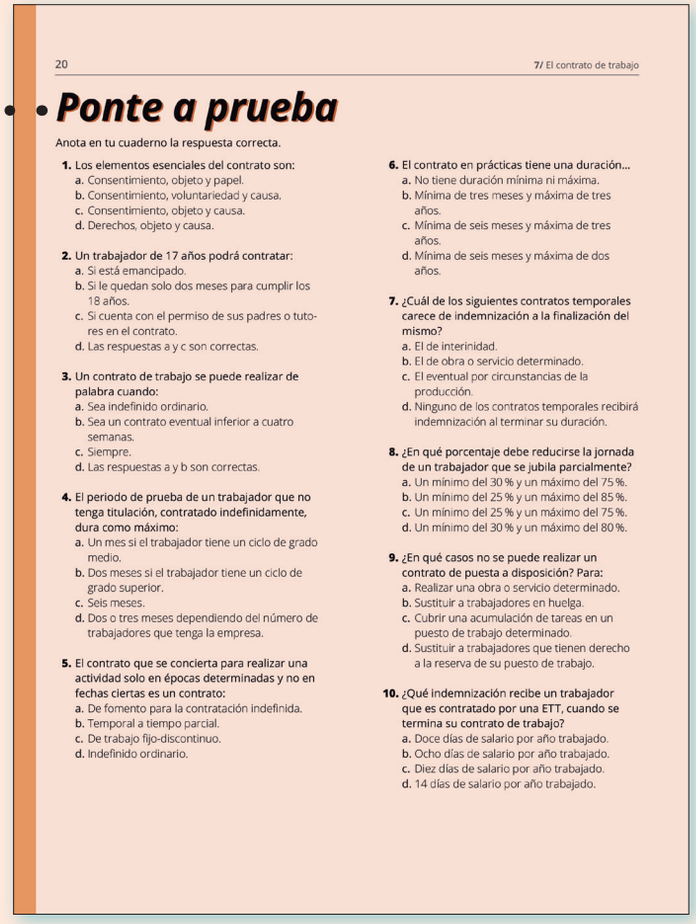
Elabora y rellena en tu cuaderno una tabla como la siguiente:

	Tipo de contrato	Ventajas	Inconvenientes
a)	•••	•••	•••
b)	•••	•••	•••
c)	•••	•••	•••
d)	•••	•••	•••
e)	•••	•••	•••

Una vez realizada, formad equipos de trabajo de tres o cuatro alumnos, comparad las tablas individuales, realizad una en equipo y decidid, previo consenso, los tipos de contrato más adecuados para cada supuesto.

5. **Cristina ha conseguido su primer empleo a través de una ETT. Desconoce qué derechos y obligaciones comparten la ETT y la empresa usuaria. Resuelve su duda.**

CASO PRÁCTICO FINAL, mediante una situación real el alumnado podrá poner en práctica lo aprendido hasta el momento.



20 7/ El contrato de trabajo

Ponte a prueba

Anota en tu cuaderno la respuesta correcta.

1. Los elementos esenciales del contrato son:
   a. Consentimiento, objeto y papel.
   b. Consentimiento, voluntariedad y causa.
   c. Consentimiento, objeto y causa.
   d. Derechos, objeto y causa.

2. Un trabajador de 17 años podrá contratar:
   a. Si está emancipado.
   b. Si le quedan solo dos meses para cumplir los 18 años.
   c. Si cuenta con el permiso de sus padres o tutores en el contrato.
   d. Las respuestas a y c son correctas.

3. Un contrato de trabajo se puede realizar de palabra cuando:
   a. Sea indefinido ordinario.
   b. Sea un contrato eventual inferior a cuatro semanas.
   c. Siempre.
   d. Las respuestas a y b son correctas.

4. El periodo de prueba de un trabajador que no tenga titulación, contratado indefinidamente, dura como máximo:
   a. Un mes si el trabajador tiene un ciclo de grado medio.
   b. Dos meses si el trabajador tiene un ciclo de grado superior.
   c. Seis meses.
   d. Dos o tres meses dependiendo del número de trabajadores que tenga la empresa.

5. El contrato que se concierta para realizar una actividad solo en épocas determinadas y no en fechas ciertas es un contrato:
   a. De fomento para la contratación indefinida.
   b. Temporal a tiempo parcial.
   c. De trabajo fijo-discontinuo.
   d. Indefinido ordinario.

6. El contrato en prácticas tiene una duración...
   a. No tiene duración mínima ni máxima.
   b. Mínima de tres meses y máxima de tres años.
   c. Mínima de seis meses y máxima de tres años.
   d. Mínima de seis meses y máxima de dos años.

7. ¿Cuál de los siguientes contratos temporales carece de indemnización a la finalización del mismo?
   a. El de interinidad.
   b. El de obra o servicio determinado.
   c. El eventual por circunstancias de la producción.
   d. Ninguno de los contratos temporales recibirá indemnización al terminar su duración.

8. ¿En qué porcentaje debe reducirse la jornada de un trabajador que se jubila parcialmente?
   a. Un mínimo del 30 % y un máximo del 75 %.
   b. Un mínimo del 25 % y un máximo del 85 %.
   c. Un mínimo del 25 % y un máximo del 75 %.
   d. Un mínimo del 30 % y un máximo del 80 %.

9. ¿En qué casos no se puede realizar un contrato de puesta a disposición? Para:
   a. Realizar una obra o servicio determinado.
   b. Sustituir a trabajadores en huelga.
   c. Cubrir una acumulación de tareas en un puesto de trabajo determinado.
   d. Sustituir a trabajadores que tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

10. ¿Qué indemnización recibe un trabajador que es contratado por una ETT, cuando se termina su contrato de trabajo?
    a. Doce días de salario por año trabajado.
    b. Ocho días de salario por año trabajado.
    c. Diez días de salario por año trabajado.
    d. 14 días de salario por año trabajado.

PONTE A PRUEBA

Preguntas tipo test para que el alumnado compruebe sus conocimientos sobre la unidad.

PÁGINAS FINALES

EN TU ENTORNO:
es una actividad dirigida a que “investiguen” en su entorno cercano las condiciones laborales o situaciones explicadas en la unidad.

En tu entorno

1. Pregunta a las personas adultas de tu familia o conocidos sobre las cuestiones siguientes: nombre, año en que comenzó a trabajar, edad cuando comenzó a trabajar, actividad desarrollada, jornada laboral, salario que ganaba, y posteriormente cumplimenta en tu cuaderno la ficha siguiente:

Nombre	Año	Edad	Actividad	Jornada	Salario
...	...	...	...	...	...

Tu familia profesional

1. Entra en Internet y con la ayuda de un buscador tipo Google, investiga si existe un convenio colectivo de tu futuro sector profesional. Si existe, puedes comenzar por conocer su ámbito de aplicación y vigencia.

TU FAMILIA PROFESIONAL:
actividades que dirigen al alumnado en la búsqueda de las condiciones concretas de su convenio profesional o las medidas específicas en prevención de riesgos de su familia laboral.

En qué nos equivocamos

¿Qué cosas observas en este texto que no se ajustan a lo que has aprendido hasta ahora?

1. María ha terminado sus estudios en un ciclo formativo de Administración y Finanzas, por lo que es contratada por una empresa del sector de la hostelería, con un contrato indefinido. María quiere saber qué retribución tienen los auxiliares administrativos, ya que es la función por la que ha sido contratada.
   En el departamento de Recursos Humanos le dicen que esta función está remunerada con el salario mínimo interprofesional (SMI) en vigor, pero como María ha estudiado FOL en el instituto, sabe que las retribuciones de los distintos grupos profesionales están contempladas en el convenio aplicable al sector del automóvil.
2. Una vez que observa el convenio aplicable, se da cuenta de que se le debe pagar con más dinero del que le dicen en Recursos Humanos, pero ya ha firmado el contrato de trabajo, y en él aparece como retribución la del SMI. María por tanto se conforma, no puede hacer nada, ya que el contrato es libre y si las partes lo aceptan, pues de acuerdo.
3. El contrato de María también dice que cobrará tres pagas extras al año, por lo que a veces se pone nerviosa, ya que sabe que según el Estatuto de los Trabajadores las pagas extras que tienen derecho a cobrar los trabajadores son dos y no sabe si ir a que le corrijan el error, pero la verdad es que cobrar tres pagas extras le viene muy bien.
4. Cuando María lleva algún tiempo trabajando en la empresa, llegan varios alumnos del instituto de la zona para realizar la Formación en centro de trabajo (FCT) a su empresa y oye decir a uno de ellos que cumplen con los requisitos necesarios para que se les aplique el Estatuto de los Trabajadores a la relación que tienen con la empresa. Un compañero recién llegado de Barcelona se queja constantemente de la forma de actuar en este sector, allí en Barcelona es distinto a como se hace aquí y les hace ver a todos que como no actúen como él dice se les podría sancionar por el empresario.
5. El empresario cuando llega el viernes le dice a María que como trabaja para él, tiene que llevarle a casa en su coche, pues viven en el mismo barrio. María sabe que tiene que acatar sus órdenes.
6. La semana siguiente, cuando llega el viernes, María se marcha del trabajo sin esperar a su jefe, por lo que él haciendo uso de su poder disciplinario, la sanciona y la despide, por lo que María se dirige a poner una demanda, porque no está conforme, al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción correspondiente.

EN QUÉ NOS EQUIVOCAMOS:
pequeños casos que contienen errores que el alumnado tendrá que identificar y solucionar.