



Actividades propuestas

1. Di y razona si las siguientes cláusulas contractuales se ajustan a la legalidad.

a) Un menor de edad emancipado se compromete a realizar horas extraordinarias.

b) Un contrato de trabajo en el que se pacta la no existencia de periodo de prueba.

c) Un trabajador renuncia al derecho a hacer huelga.

a) No se ajusta. Los menores de edad, aunque estén emancipados no pueden realizar horas extraordinarias.

b) Es legal. Las partes pueden pactar todas aquellas que no sean contrarias a la ley.

c) El derecho de huelga no puede ser objeto de renuncia, al ser un derecho fundamental que le reconoce la ley. El pacto se considera nulo y se tendrá por no puesto.

2. Ana trabaja en una asesoría laboral. Su contrato recoge diversas cláusulas, por las que se compromete a no trabajar en ninguna otra compañía y a permanecer en la empresa si recibe formación especializada de esta. Indica cómo se denominan estas cláusulas incorporadas en el contrato.

Las cláusulas pactadas se denominan plena dedicación o dedicación exclusiva (al comprometerse a no trabajar en otra empresa) y de permanencia (que puede llegar hasta dos años, al haber recibido formación especializada).

3. Una empresa farmacéutica española va a contratar a una persona de México y a otra de Bélgica. Indica si se necesita alguna autorización administrativa para trabajar.

Se analizarán previamente los requisitos para contratar a personas extranjeras.

La ciudadana de México, al tratarse de una persona extranjera no comunitaria que residirá en España, precisa para trabajar tener la tarjeta de residencia con autorización para trabajar.

La persona trabajadora belga, ciudadana de la Unión Europea, tiene derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, en las mismas condiciones que los nacionales españoles, no necesitándose ni permiso de trabajo ni autorización de trabajo.

4. María firmó hace seis meses un contrato a tiempo parcial para trabajar por las mañanas en un laboratorio farmacéutico. En él se incluye una cláusula de plena dedicación. La trabajadora quiere abandonar la empresa, ya que no le permite compatibilizar este trabajo con otro empleo por las tardes. Señala si la empresa está facultada para impedir que trabaje en otro lugar.



Al firmar la cláusula de plena dedicación esta trabajadora se obliga a trabajar con plena dedicación y a no hacerlo con otras compañías del mismo o de distinto sector siempre que medie compensación económica.

Según el art 21 TRET, no se puede trabajar para otra empresa cuando se haya pactado plena dedicación, mediante compensación económica expresa, en los términos que se hayan pactado en el contrato.

5. Pedro firmó en su contrato una cláusula en la que se compromete a no denunciar a la empresa en caso de que esta incumpla alguna obligación laboral con respecto a sus empleados. La empresa no está respetando el derecho al descanso que le corresponde y Pedro se plantea ponerle una denuncia, lo que podría producir represalias por parte de la empresa.

Determina la validez de la cláusula incluida en el contrato y las consecuencias de su vulneración.

La cláusula firmada por Pedro es nula de pleno derecho, ya que implica la renuncia a un derecho reconocido por la ley (Ley de Estatuto de los Trabajadores) que consiste en ejercer todas las acciones derivadas del contrato.

6. Un taller de mecanizado, Metal S.L., va a incorporar a Salma, que ha finalizado un ciclo de Grado Medio de Mecanizado, con un contrato para la obtención de práctica profesional a jornada completa y un horario de 8:00 a 15:30, en la categoría de tornera auxiliar de tercera, con periodo de prueba de un mes, un año de duración de contrato y un salario de 1500 € mensuales brutos. El contrato se somete en el resto de las condiciones al convenio de la industria del metal de la comunidad autónoma. Identifica todas las condiciones del contrato a las que se está haciendo referencia.

El contrato firmado por Salma se ajusta a lo estipulado en el contrato para la obtención de la práctica profesional estudiadas en la Tabla 11.11 (finalidad, forma, requisitos, duración, periodo de prueba jornada de trabajo y retribución).

Las condiciones del contrato mencionadas son:

- Jornada: completa.
- Horario: de 8:00 h a 15:30 h.
- Categoría: tornera, auxiliar de tercera.
- Periodo de prueba: un mes.
- Duración del contrato: un año.
- Salario: 1500 € mensuales.

Se puede pedir a los alumnos y alumnas que identifiquen en el convenio de la industria del metal de su comunidad autónoma las condiciones mencionadas.



7. Analizad en grupos de dos o tres personas los siguientes supuestos e identificad la causa por la cual los siguientes periodos de prueba concertados son incorrectos:

a) Irene ha sido contratada para tres meses y se ha establecido un periodo de prueba de dos meses.

b) Sergio ha sido contratado como técnico auxiliar administrativo con un contrato para la práctica profesional y con un periodo de prueba de dos meses.

c) Antonio ha firmado un contrato como operario no cualificado, con un periodo de prueba de 15 días. Anteriormente había desempeñado esas funciones en la misma empresa durante un año.

a) En los contratos temporales de hasta seis meses de duración el periodo de prueba será de un mes como máximo.

b) El periodo de prueba en el contrato para la obtención de la práctica profesional no puede ser superior a un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

c) No se puede pactar otro periodo de prueba cuando el trabajador ya ha realizado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

8. Indica qué tipo de contrato será el más adecuado para cada uno de los siguientes casos:

a) La sustitución de una trabajadora que va a estar de baja por una operación y cuya recuperación se estima en tres meses.

b) Un camarero ha sido contratado para atender el incremento de clientes de un restaurante debido a un evento deportivo que se celebrará este año en una localidad.

c) Un recepcionista para trabajar en un camping de una zona de playa que abre todos los años durante los meses de abril a septiembre.

d) Un joven de 18 años que está cursando sus estudios de Técnico de Procesado y Transformación de la Madera va a ser contratado en una carpintería como parte del programa formativo de sus estudios.

e) Un taller de chapa y pintura que necesita ampliar la plantilla y selecciona a un joven que acaba de finalizar con éxito el ciclo de Grado Medio de Carrocería.

a) Un contrato para la sustitución de la persona trabajadora, ya que se trata de sustituir a una trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

b) Contrato por circunstancias de la producción, ya que se produce para una situación ocasional, previsible y que tiene una duración reducida y delimitada.

c) Contrato fijo-discontinuo, ya que se concierne la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



d) Contrato de formación en alternancia, ya que se trata de que un trabajador adquiera una cualificación profesional, combinando una actividad retribuida en una empresa con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

e) Contrato para la obtención de la práctica profesional.

9. Señala si las siguientes modalidades de contrato son adecuadas, según la causa que motiva la celebración de cada uno de ellos. Razona la respuesta.

a) Andrea va a ser contratada como auxiliar administrativa para cubrir las vacaciones del personal del Departamento de Administración en los meses de junio a septiembre con un contrato por circunstancias de la producción.

b) Mateo ha firmado un contrato por circunstancias de la producción para cubrir una baja voluntaria de un trabajador y no poder la empresa atender con la plantilla actual el nivel de pedidos que tiene en este momento.

c) Juan ha firmado un contrato de sustitución para suplir a un trabajador que ha solicitado una excedencia de un año para el cuidado de su hijo.

d) Daniela ha sido contratada con un contrato por circunstancias de la producción para trabajar durante toda la temporada de la vendimia.

a) Sí, ya que se trata de cubrir las ausencias que se producen con motivo de las vacaciones, puesto que aquí no hay suspensión del contrato.

b) Es adecuado ya que se produce un incremento provisional, previsible y de duración determinada.

c) Sí, es el adecuado ya que va sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Al tratarse de una actividad ocasional o de temporada, que se repite todos los años habría que celebrar un contrato fijo-discontinuo.

10. Un joven estudiante de un ciclo de Grado Medio de Técnico en Estética y Belleza ha sido contratado en una peluquería como auxiliar. El contrato durará un año y se dedicará a la formación el 25 % de la jornada.

Responde a estas cuestiones relacionadas con el contrato de trabajo:

a) ¿Es el contrato para la formación en alternancia el adecuado para esta situación?

b) ¿Es correcta la duración indicada del contrato?

c) ¿Qué retribución cobrará este joven?

d) ¿Podrá realizar horas extraordinarias?

a) Sí, es el adecuado porque va a compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos.

b) Sí, porque la duración de un año está comprendida entre tres meses y dos años.



c) La retribución será la fijada en el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, no pudiendo ser inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

d) No podrá realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

11. Rebeca finalizó un ciclo formativo de Comercio y Marketing hace dos años. Trabajó durante seis meses con un contrato de práctica profesional y le han ofrecido un empleo de auxiliar administrativa en una compañía de seguros.

a) ¿Se puede celebrar con Rebeca otro contrato para la práctica profesional?

b) ¿Sería adecuado este contrato si la trabajadora ya hubiera trabajado anteriormente en esa empresa?

a) No, ya que la práctica profesional no se corresponde al nivel de estudios.

b) No, ya que aunque la titulación correspondiera al nivel formativo del puesto de trabajo, al haber trabajado más de tres meses no podría celebrar este contrato.

12. Un joven trabaja con un contrato a tiempo parcial de ocho horas semanales de sábado a domingo. Su empresa le ha pedido que realice horas complementarias, si fuese necesario. ¿Puede este joven realizar las citadas horas?

No podrá realizar horas complementarias porque su contrato es inferior a las 10 horas, que es el límite mínimo regulado para poder realizarlas, y este trabajador realiza 8 horas semanales.

13. Juan trabaja con una jornada de 38 horas a la semana de lunes a viernes y teletrabaja dos días. ¿Se le aplicará la normativa del trabajo a distancia?

El trabajador trabaja más del 30% de la jornada semanal en modalidad teletrabajo por lo que su relación laboral tiene las características del trabajo a distancia y debe aplicársele los derechos que la legislación determina.

14. Determina en los siguientes supuestos quiénes son las empresas que contratan a los siguientes trabajadores:

a) Trabajadora que presta sus servicios en una empresa de fabricación de tornillos a través de una ETT.

b) Trabajador que trabaja como desarrollador de aplicaciones para una empresa de telefonía móvil que ha contratado la actividad con una empresa de programación.

a) La ETT contrata a la trabajadora para cederla a la empresa de fabricación de tornillos o empresa usuaria.



b) Se produce un supuesto de externalización o subcontratación.

El trabajador es contratado que la empresa de programación (contratista), que ha celebrado un contrato mercantil con la empresa principal (la empresa de telefonía móvil).

15. Indica si se puede contratar a través de una empresa de trabajo temporal en los siguientes supuestos:

a) Trabajador contratado para sustituir a un trabajador que está enfermo.

b) Trabajador contratado para trabajar en la construcción.

c) Trabajadora contratada para sustituir a una trabajadora en huelga.

a) Sí, se puede.

b) No se puede contratar para trabajos en la construcción.

c) Tampoco se puede contratar para sustituir personas trabajadoras en huelga.



Reto profesional

Para poder dar respuesta a las dudas que se plantea la futura trabajadora en el reto inicial debes tener en cuenta, además de lo estudiado en la unidad, todo lo que se te propone en la investigación siguiente:

1. Investigamos

Consulta la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y encontrarás toda la información referente a las modalidades de contratos: características, requisitos y modalidades existentes vigentes en cada momento que pueden celebrarse en nuestro país.

2. Elaboramos

Un esquema o tabla de los distintos tipos de contratos, clasificándolos en temporales en indefinidos, e identificando finalidad, causas, requisitos (si son necesarios), duración, forma e indemnización en caso de que se proceda a darlos por finalizados.

Céntrate especialmente en el contrato para la obtención de la práctica profesional y descarga el modelo en la página web del SEPE. Con tus datos personales, cumplimenta sus cláusulas con la información recogida en la tabla o esquema que has realizado y consulta en tu convenio colectivo si se establece alguna disposición con respecto a esta modalidad en cuanto a duración, periodo de prueba, retribución, etc. Incorpórala en el contrato que has cumplimentado.

3. Presentamos

Entrega al docente el contrato que has cumplimentado subrayando lo que establece tu convenio colectivo. Si lo estima conveniente, se expondrá en clase.

Con esta actividad se pretende que los alumnos y alumnas se familiaricen con la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, además de entrenarse en la búsqueda de información de las distintas modalidades de contratos de trabajo y sus características principales.

Se busca profundizar más en el contrato para la práctica profesional, contenido y cláusulas y, en especial, las que dependen de los convenios colectivos.



Investiga en la red

1. La empresa donde has realizado tus prácticas del ciclo de Formación Profesional te ofrece un contrato para la práctica profesional. Aunque ya conoces ese tipo de contrato, todavía tienes algunas dudas que resolver:

- a) ¿Te podrá contratar la empresa aunque las practicas hayan durado tres meses?**
- b) Si un compañero tuyo tiene pendiente un módulo sin aprobar, ¿le podrán hacer el mismo contrato?**
- c) Te han contado que este contrato se puede celebrar, aunque hayan pasado varios años desde que terminaste el ciclo formativo. ¿Es esto verdad?**
- d) Te proponen una duración inicial de un año. ¿Es correcta la duración prevista? ¿Se podrá ampliar por convenio?**
- e) Si después la empresa quiere contratarte indefinidamente, ¿te podrán poner un nuevo periodo de prueba?**

Para resolver estas preguntas puedes buscar información

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

- a) Sí, ya que solo no se podrá realizar con personas con quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.
- b) No, solo se puede celebrarse con personas que hayan obtenido la titulación o certificación habilitante para este contrato.
- c) Sí, siempre que no se supere, ya que es la duración máxima de este contrato, que no podría ser prorrogado al alcanzar la duración máxima del mismo.
- d) Los convenios pueden establecer otra duración mínima y máxima, pero dentro de los límites establecidos por la ley (mínimo 6 meses y máximo un año).
- e) No, no se puede poner un nuevo periodo de prueba un contrato cuando ya se ha trabajado en la misma empresa desarrollando las mismas funciones.

2. Una trabajadora de dieciocho años que realiza estudios de primer curso del Grado Superior de Energías Renovables ha sido contratada con un contrato para la formación en alternancia. Su duración, de acuerdo con el plan formativo del centro, será de seis meses y el tiempo dedicado a formación corresponderá al 35 % de la jornada.

- a) ¿Reúne esta trabajadora los requisitos para optar a un contrato para la formación en alternancia?**
- b) ¿Es correcta la duración establecida para su contrato?**
- c) ¿Es adecuado el tiempo de la jornada que se dedica a la formación?**



Para resolver estas preguntas investiga accediendo al enlace que aparece a continuación de la guía de contratos del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>

- a) Sí, ya que compatibiliza estudios de formación profesional con una actividad profesional correspondiente a las competencias profesionales.
- b) Sí, ya que la duración mínima de este contrato será de tres meses y un máximo de dos años.
- c) Sí, ya que, durante el primer año, como máximo, podrá haber un tiempo efectivo del 65 % de la jornada, dedicándose como mínimo un 35 % a formación.

3. Una empresa quiere contratar varias personas para cubrir distintos puestos. Entre los candidatos están las siguientes personas: un joven de Suiza de diecisiete años, un ciudadano peruano que acaba de llegar a nuestro país y un ciudadano polaco.

Indica si se les debe solicitar algún requerimiento para realizar su contratación.

Investiga accediendo los siguientes enlaces:

<https://www.eesc.europa.eu/es/tags/el-espacio-eco-nomico-europeo>

<https://factorialhr.es/blog/como-contratar-extranjeros-espana-requisitos/>

<https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/belgica/trabajareuropa/index.htm>

- a) El joven suizo puede acceder libremente al mercado de trabajo español con los mismos derechos que los ciudadanos españoles.
- b) El ciudadano peruano, al no ser un ciudadano de la Unión Europea, necesita disponer de un permiso de residencia y trabajo si va a residir en el país más de 3 meses
- c) El ciudadano polaco no necesita ningún permiso ni autorización ya que existe la libre circulación de personas trabajadoras entre ciudadanos de los países miembros.



Test de repaso

1. No es un elemento del contrato:

- a) La forma.
- b) El consentimiento.
- c) El objeto.

2. No es un contenido mínimo de un contrato de trabajo:

- a) La retribución del trabajador.
- b) La duración del periodo de prueba.
- c) Las causas de extinción del contrato.

3. Un menor de dieciocho años puede celebrar un contrato...

- a) Si está emancipado legalmente.
- b) Si tiene autorización de sus progenitores o tutores.
- c) Todas las opciones anteriores son correctas.

4. Un contrato indefinido es aquel que...

- a) No incorpora la fecha de finalización del contrato.
- b) Tiene una duración determinada.
- c) Se puede extinguir cuando lo decida la empresa.

5. De los siguientes contratos, indica cuál tiene una duración indefinida...

- a) Contrato por circunstancias de la producción.
- b) Contrato fijo discontinuo.
- c) Contrato para la práctica profesional.

6. Indica las cláusulas que impiden trabajar en otra empresa durante la vigencia de un contrato:

- a) Permanencia.
- b) No competencia poscontractual.
- c) Plena dedicación.

**7. Durante el periodo de prueba...**

- a) La empresa puede dar por finalizado el contrato en cualquier momento.
- b) La persona trabajadora puede dar por finalizado el contrato en cualquier momento.
- c) Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato en cualquier momento.

8. Los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial se realizan...

- a) Siempre por escrito.
- b) Por escrito o verbalmente.
- c) Verbalmente.

9. Los contratos por circunstancias de la producción se convierten en indefinidos cuando...

- a) La persona trabaja más de dieciocho meses en una empresa.
- b) La persona trabajadora lleva en una empresa más de dieciocho meses en el mismo puesto en un periodo de veinticuatro meses.
- c) La persona trabajadora lleva en una empresa más de dieciocho meses en el mismo o distinto puesto en un periodo de veinticuatro meses.

10. El periodo de prueba de un contrato para la obtención de la práctica profesional debe ser como máximo de...

- a) Dos meses.
- b) Tres meses.
- c) Un mes.

11. El contrato para la obtención de la práctica profesional tiene por objeto facilitar experiencia profesional a personas...

- a) Que no tengan titulación.
- b) Que posean un título oficial que habilite para el desarrollo de una actividad profesional.
- c) Que tengan el certificado de ESO.

12. La retribución de una persona contratada para la práctica profesional será...

- a) La fijada en el convenio y, en su defecto, la del grupo profesional.
- b) Igual al salario mínimo interprofesional.
- c) El 75 % de salario del grupo profesional.

**13. El contrato a distancia, a través del teletrabajo, es...**

- a) Obligatorio para el trabajador.
- b) Voluntario para el trabajador y para la empresa.**
- c) Irreversible para ambas partes.

14. Las personas trabajadoras a tiempo parcial...

- a) Pueden realizar horas extraordinarias solo para prevenir siniestros y otros daños excepcionales.
- b) Pueden realizar horas complementarias.
- c) Todas las opciones son verdaderas.**

15. Se pueden realizar horas complementarias en los contratos a tiempo parcial...

- a) Con una jornada inferior a diez horas semanales.
- b) Con una jornada no inferior a diez horas semanales.**
- c) Siempre, con independencia de la jornada.

16. A las personas trabajadoras contratadas a través de una ETT y cedidas a una empresa usuaria, la retribución es abonada por...

- a) La empresa usuaria.
- b) La ETT.**
- c) Lo que acuerden ambas empresas.



Comprueba tu aprendizaje

1. Indica cómo se denominan las siguientes cláusulas que se pueden incorporar a un contrato de trabajo:

a) Pacto que obliga a una persona trabajadora a no marcharse de la empresa durante un determinado periodo de tiempo a cambio de recibir una formación específica.

b) Pacto de no realizar otra actividad laboral durante la vigencia de un contrato de trabajo.

c) Pacto de no divulgar información conocida a través de la empresa.

d) Pacto de no dedicarse a la misma actividad de la empresa una vez finalizado el contrato de trabajo.

a) Pacto de permanencia, cuya duración máxima es de dos años y se puede suscribir cuando la persona trabajadora ha recibido una forma formación a cargo de la empresa, para asegurarse esta de que el dinero invertido en su formación revierte en beneficio de la compañía.

b) Pacto de no concurrencia, plena dedicación.

c) Cláusula de confidencialidad.

d) Pacto de no competencia poscontractual.

2. En una de las cláusulas del contrato suscrito entre una empresa y una persona trabajadora se hace constar que la empresa va a invertir en formación del empleado una determinada cantidad. A cambio esta persona deberá permanecer en la empresa dos años; en caso contrario debería indemnizar a la empresa por los daños y perjuicios que pudiera ocasionarle. Al año de su contratación le ofrecieron a la persona trabajadora un trabajo más interesante y mejor retribuido, por lo que comunica a la empresa su baja voluntaria.

Indica qué repercusión tiene para esa persona rescindir el contrato antes de los dos años pactados.

Al rescindir el contrato antes del tiempo establecido, tener firmada una cláusula de permanencia y haber recibido una formación a cargo de la empresa, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

3. Analiza las siguientes situaciones referentes al periodo de prueba y determina las consecuencias que pueden derivarse de ellas con respecto al mencionado periodo de prueba:

a) Contrato en el que no consta ninguna referencia al periodo de prueba.

b) Trabajador que inicia una incapacidad temporal durante el periodo de prueba.



c) Trabajadora que es contratada en una empresa en la que ya ha trabajado anteriormente con las mismas funciones, incorporándose en el nuevo contrato un nuevo periodo de prueba.

a) No existirá periodo de prueba al no constar por escrito.

b) Se interrumpe el computo de su duración siempre que se produzca acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

c) Es nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Indica con qué modalidad contractual se corresponden las siguientes causas de contratos:

a) Sustituir a personas trabajadoras con reserva del puesto de trabajo durante la suspensión del contrato.

b) Atender el incremento ocasional imprevisible o previsible de la actividad de la empresa.

c) Realizar trabajos de naturaleza estacional o de temporada que se repiten todos los años.

d) Obtener un nivel de práctica profesional correspondiente al nivel de estudios realizado.

e) Realizar prácticas formativas al mismo tiempo que se desarrollan estudios de formación profesional.

a) Contrato de sustitución de la persona trabajadora.

b) Contrato por circunstancias de la producción.

c) Contrato fijo-discontinuo.

d) Contrato para la obtención de la práctica profesional.

e) Contrato para la formación en alternancia.

5. Margarita finalizó el año pasado el ciclo de Grado Medio de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería. Una empresa le ofreció un contrato para la obtención de la práctica profesional a jornada completa y con una duración de un año. Al finalizar este periodo, le propusieron un contrato indefinido. Margarita se pregunta si sería válido establecer un periodo de prueba.

No, es nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.



6. Una empresa realiza el mantenimiento de buques de recreo y necesita contratar personal durante los meses de mayo a septiembre de cada año para la reparación de las averías y el tratamiento de las superficies.

a) ¿Cuál sería el tipo de contrato que debe utilizarse en este supuesto?

b) Indica qué información específica debe recoger su contrato.

c) ¿Cómo se computará la antigüedad del trabajador en su contrato fijo discontinuo?

a) Contrato fijo discontinuo.

b) Deberá formalizarse por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos fijarán los criterios para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. Se realizará con una antelación adecuada por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de notificación y de las condiciones de la incorporación.

c) La antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados a efectos, por ejemplo, de la promoción de los trabajadores y el pago de complementos por antigüedad. Se excluye este criterio a la hora de determinar los periodos trabajados a efectos del cálculo de indemnizaciones por despido.

7. Un restaurante precisa contratar a tres personas como ayudantes de cocina para reforzar la plantilla durante los fines de semana de manera permanente. Indica qué tipo de contrato sería el más adecuado para estas personas.

Contrato fijo discontinuo al tratarse de una actividad que supone una prestación intermitente.

8. Una empresa ha contratado a una persona trabajadora para cubrir las vacaciones de verano de dos trabajadores.

a) Indica qué tipo de contrato es el adecuado.

b) ¿Cuál es la duración máxima de este tipo de contrato?

a) El contrato adecuado a celebrar para sustituir a un trabajador que marcha de vacaciones es el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (Art. 15 del ET).

b) El tiempo que dure las vacaciones.

9. Una trabajadora va a sustituir a un trabajador que inicia una suspensión del contrato por nacimiento de un hijo.

a) ¿Qué tipo de contrato le deberá realizar la empresa?

b) ¿Qué duración tendrá este contrato?



c) ¿Le corresponderá a la trabajadora alguna indemnización a su finalización?

d) Una vez finalizada la suspensión del contrato, la trabajadora va a solicitar una reducción de media jornada hasta que el hijo cumpla los tres años. ¿Se podría seguir utilizando la misma modalidad contractual con la sustituta?

a) Contrato de sustitución de persona con derecho a reserva del puesto de trabajo.

b) En este caso, 16 semanas.

c) Este tipo de contrato no tiene derecho a indemnización alguna.

d) La persona trabajadora solicitará la reducción de jornada por cuidado de hijo y se podrá realizar el contrato de sustitución para completar la jornada reducida por la citada trabajadora.

10. Rebeca es contratada por una empresa dedicada al marketing y recibe de manera inesperada dos encargos de clientes nuevos que debe atender en el plazo de un mes.

Indica qué modalidad de contrato sería la adecuada para esta trabajadora y qué causa debe alegar la empresa para que se celebre.

El contrato adecuado es el contrato por circunstancias de la producción y la empresa alegará incremento ocasional e imprevisible de la actividad de la empresa.

11. Martina ha trabajado en una empresa durante veintiún meses en los últimos dos años, encadenando contratos por circunstancias de la producción para cubrir distintos puestos de trabajo. ¿Se dan los requisitos para que su contrato se convierta en indefinido?

Cuando una persona trabajadora en un periodo de 24 meses, lleva encadenando contratos durante un plazo superior a 18 meses, en este caso 21 meses, se dan los requisitos para que su contrato se convierta en indefinido.

12. Una trabajadora de dieciocho años que realiza estudios de primer curso del Grado Superior de Energías Renovables ha sido contratada con un contrato para la formación en alternancia. La duración de su contrato, de acuerdo con el plan formativo del centro, será de seis meses, y el tiempo dedicado a formación corresponderá al 35 % de la jornada.

a) ¿Reúne este trabajador los requisitos para optar a un contrato para la formación en alternancia?

b) ¿Es correcta la duración establecida para su contrato?

c) ¿Es adecuado el tiempo de la jornada que se dedicará a la formación?

a) Sí, reúne los requisitos para un contrato en alternancia.

b) Sí, está comprendido dentro del límite mínimo y máximo establecido.

c) Sí, es correcto, ya que será como mínimo del 35 % de la jornada.



De camino al mundo profesional

¡Bien! Te acaban de contratar y tienes que firmar tu primer contrato de trabajo. El problema es que no entiendes nada y, además, no tienes tiempo para leerlo detenidamente.

Objetivos

- **Comprender el contenido de un contrato de trabajo.**
- **Conocer los contratos más usuales para los jóvenes.**
- **Distinguir las principales modalidades de contratación laboral con el fin de apreciar su utilidad y su interés.**

1. Como ya sabéis la principal clasificación de los contratos es la que se realiza según su duración, es decir, temporales o indefinidos.

Investigad en grupos de dos o tres personas a estas cuestiones:

- **Buscad qué tipos de contratos han sido los más utilizados en el último mes y en el último año en nuestro país y en vuestra comunidad autónoma. También podéis analizar cómo han evolucionado en los últimos años.**
- **Realizad un mapa mental en el que recojáis las características más importantes del contrato más empleado: objetivos, forma, duración, salario, periodo de prueba e indemnizaciones.**

Podéis utilizar los siguientes recursos:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadísticas/datos-avance/contratos.html>

<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>

El docente dirigirá la búsqueda de los recursos para que los alumnos y alumnas encuentren los contenidos que se piden.

Se tratará de buscar los contratos más empleados que pueden variar según el mes en el que se haga la actividad, así como según la comunidad autónoma donde se realice.

Una vez localizado el contrato más empleado se elaborará una tabla que puede tener la siguiente estructura:

Contrato	Objetivos	
	Forma	
	Duración	
	Salario	
	Periodo de prueba	
	Indemnización	



2. Cuando firmes tu primer contrato posiblemente estarás algo nervioso y no tendrás, además, mucho tiempo para revisarlo. Algunos puntos clave a los que debes prestar atención son los siguientes: puesto de trabajo que vas a desarrollar, lugar de prestación de los servicios, jornada de trabajo, duración del contrato de trabajo y retribución.

Busca en el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) el modelo de contrato indefinido y haz un esquema de toda la información que debe venir incluida en un contrato de trabajo referente a estos aspectos. Así, cuando llegue el momento de firmar tu próximo contrato, ya sabrás a qué debes prestar atención.

Puedes utilizar el siguiente recurso:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

Respuesta libre. Además de descargar de la citada página el modelo de contrato indefinido, el alumnado debe consultar la Figura 11.1 donde se describe el contenido mínimo del contrato de trabajo para comprobar la identificación de las partes y todas las cláusulas que en él se relacionan, ello le ayudará a comprender las cláusulas y a familiarizarse con ellas.

3. Tu primer contrato será, probablemente, un contrato temporal por circunstancias de la producción. Imagina que tiene por finalidad atender un incremento ocasional e imprevisible de la actividad.

Busca el modelo de contrato temporal correspondiente y el convenio colectivo aplicable a tu sector profesional y a tu ámbito geográfico.

Rellénalo con tus datos personales y con los que se detallan a continuación. Suple el que no tengas.

- **Funciones y grupo profesional (según tu convenio)**
- **Jornada completa.**
- **Duración: seis meses.**
- **Periodo de prueba: un mes.**
- **Horario: de lunes a viernes, de 8:00 a 16:00.**
- **Salario: el que establezca el convenio.**

En el siguiente recurso encontrarás todas las modalidades de contrato:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

El alumno/a buscará en la página web del SEPE el modelo de contrato temporal por circunstancias de la producción y el convenio colectivo que corresponda.

Después procederá a cumplimentar el contrato con las cláusulas correspondientes.



4. Hay varias formas diferentes de encontrar empleo. Tú, que estas empezando a caminar por el mundo laboral, puedes acudir a una empresa de trabajo temporal (ETT) de tu comunidad, que realiza solamente contratos temporales.

Investiga cómo funcionan estas empresas y responde a las siguientes cuestiones:

a) ¿Qué actividad desarrolla una ETT?

b) ¿Qué ventajas tienen para las empresas que se sirven de ellas y para las personas trabajadoras?

c) ¿Con qué tipos de contratos se pueden reclutar a la persona demandante de empleo y cómo se le paga?

d) ¿Cobran el mismo salario que el resto de los trabajadores de la empresa del mismo grupo profesional?

En el siguiente enlace encontrarás el listado de ETT en España, con las direcciones y el contacto de las agencias: <https://www.portalett.com>

a) Son empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa contratante, a trabajadores contratados por ella, de manera temporal. Esto parece la escena de la parte contratante de la primera parte de los hermanos Marx, pero es fácil de entender. Una empresa necesita un trabajador para un trabajo concreto en el tiempo y contrata a un intermediario que le busca el perfil, lo contrata y se lo cede. Por tanto, se establece una triple relación en el empleo temporal: entre la ETT y el trabajador (relación laboral), entre la ETT y la empresa demandante (relación mercantil), y la relación entre el trabajador y la empresa demandante (relación funcional).

b) Ventajas para la persona trabajadora:

En primer lugar, para el contratado, el beneficio es el incremento de posibilidades de conseguir empleo y una clara oportunidad de acceder al mercado laboral para aquellos con dificultades a hacerlo en solitario. Por tanto, no solo beneficia a los jóvenes, sino a aquellos desempleados de mayor edad que se encuentran de repente en el paro.

En segundo lugar, las ETT pueden convertirse en un puente entre el trabajo temporal y el trabajo fijo. De hecho, al menos un 30 % de los trabajadores de una ETT acaba logrando un contrato fijo en alguna de las empresas en las que desempeñó una actividad durante un periodo de tiempo muy concreto. Por último, las ETT ofrecen a los trabajadores la posibilidad de conocer diversos sectores laborales, de cualquier capacitación, con experiencia o sin ella, y, por tanto, de mejorar sus perspectivas profesionales y su currículum.

Ventajas para la empresa:

Las empresas a veces se encuentran con un imprevisto por baja laboral, o por embarazo, vacaciones o porque en un periodo de tiempo concreto, su actividad aumenta considerablemente y necesita de más empleados. Además, la empresa se ahorra en tener un departamento continuo de recursos humanos para el proceso de selección y gestión de búsqueda y supe costes fijos a costes variables en las contrataciones.

c) Las ETT pueden utilizar los siguientes contratos:

- Para sustitución de la persona trabajadora: se utiliza para sustituir a trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, maternidad.



Solucionario

- Circunstancias de la producción: acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de una actividad normal de la empresa y sustitución por vacaciones.
- Para la práctica profesional.
- Para la formación en alternancia.
- Con contrato indefinido
- Con contrato fijo discontinuo

d) No, se les debe pagar la misma retribución.

5. Una empresa de telefonía necesita contratar a personal que hayan realizado los Ciclos de Grado Medio de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones, por lo que recurre a una ETT. El contrato que les van a realizar es un contrato para la obtención de la práctica profesional. Informática y Electrónica y recurre a una ETT. El contrato que les van a realizar es un contrato para la práctica profesional.

Responde a estas cuestiones:

a) ¿Se les puede hacer a estas personas trabajadoras un contrato para la obtención de la práctica profesional?

b) ¿Quién abonará la retribución?

c) ¿Quién ejerce el poder de dirección?

a) Sí, se puede utilizar tanto los contratos de duración determinada como los formativos.

b) La ETT.

c) La empresa usuaria.