Actividades complementarias

Tiempo estimado de ejecución

60 minutos.

Objetivo de la actividad

* Repasar los conceptos básicos abordados en la unidad.
* Analizar e interpretar los contenidos trabajados.
* Fijar la atención del alumno en los aspectos más relevantes de la unidad.

Criterios de evaluación

* Selecciona la información relevante abordada en la unidad 35%
* Expresa por escritos las ideas claves de manera clara y coherente 35%
* Argumenta y razona tus opiniones 30%

Actividades de reflexión

**Pregunta 1**

Explica en qué consiste y a qué obligaciones se compromete una persona trabajadora que acepta un contrato con una cláusula de confidencialidad.

**Pregunta 2**

¿Qué dos elementos tiene que tener en cuenta el empresario o empresaria a la hora de formalizar el periodo de prueba para que sea válido?

**Pregunta 3**

Para realizar un contrato temporal tienen que darse unas causas que lo justifiquen. Analiza las siguientes circunstancias y establece el tipo de contrato temporal más adecuado. Justifica tu respuesta.

a) La empresa X acaba de recibir un gran pedido de sus productos y tiene que contratar a dos personas más para poder realizarlo.

b) Sustituir a una trabajadora que está de baja por enfermedad.

c) Ocupar un puesto vacante mientras se selecciona a una persona.

d) En un hotel, atender a los turistas que llegan en temporada de verano, Navidad y Semana Santa.

**Pregunta 4**

¿Qué diferencias hay entre contrato para la obtención de la práctica profesional y un contrato de formación en alternancia?

**Pregunta 5**

¿Es posible que una persona esté trabajando para una empresa X sin haber sido contratado directamente por dicha empresa? Justifica la respuesta.

Actividades tipo test

1. Pepe tiene 17 años y vive solo, ¿necesita alguna autorización de sus padres/tutores para trabajar?

a) No, porque vive solo.

b) Sí, porque no está legalmente emancipado.

c) Depende, porque es menor de 18 años.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora…

a) Es retribuida ligeramente por debajo de otros trabajadores con la misma categoría profesional.

b) Tiene la mayoría de los derechos que disfrutan el resto de los trabajadores.

c) Puede extinguir la relación laboral sin ninguna causa y sin pagar indemnización.

3. Durante el desarrollo de su actividad, un joven se dan cuenta de que, transcurrido el plazo correspondiente, no ha sido dado de alta en la Seguridad Social. ¿Qué ocurre?

a) Pasaría a ser trabajador indefinido con jornada completa, previa denuncia en el juzgado.

b) Estaría en una situación laboral irregular temporal, admitida por la ley.

c) Debe seguir en el puesto de trabajo hasta que el empresario resuelva la situación.

4. Una ETT puede realizar contratos…

a) Temporales.

b) Indefinidos.

c) Todas las respuestas son correctas.

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

a) Que no tengan titulación.

b) Que tengan un Título Oficial.

c) Que tengan el Graduado en ESO.

Actividades de casos prácticos

**Pregunta 1**

Ana, Técnica Administrativa, ha sido contratada con fecha 15 de diciembre, por la empresa FASISA, S.L. El contrato para la obtención de la práctica profesional que se formaliza contempla un periodo de prueba de 2 meses. Unos compañeros han comentado a Ana que hasta que no complete el periodo de prueba no recibirá el salario alguno ni podrá participar en la “fiesta anual” que realiza la empresa para sus empleados.

¿Es correcta la información que le aportan sus compañeros? Justifica la respuesta.

**Pregunta 2**

La empresa TTRR S.L. quiere contratar a Marta, una estudiante de 25 años, que acaba de finalizar un ciclo de Grado Medio y que ha realizado la FCT en sus instalaciones. La empresa, de 20 empleados, quiere celebrar un contrato sin fecha de finalización puesto que es una persona con muy buenas cualidades, pero no dispone de trabajo para todo el año, ya que sólo se incrementa su actividad productiva entre los meses de mayo a septiembre.

¿Cuál es el contrato que le puede proponer a Marta y que resulte más beneficioso para la empresa?

**Pregunta 3**

En un almacén dedicado a la venta de electrodomésticos se quiere contratar a un trabajador de 23 años sin titulación, para atender el aumento de pedidos que se ha producido por las fechas de navidad.

¿Cuál es la modalidad de contrato más adecuada? Justifica tu respuesta.

**Pregunta 4**

Un Centro de Día quiere contratar temporalmente como “Técnico para la atención a personas en Situación de Dependencia” a un trabajador de 40 años que obtuvo el título hace 6 años, para atender exclusivamente a un colectivo muy concreto, para el que la empresa ha obtenido una subvención del Ayuntamiento.

a) ¿Se podría realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional?

b) Al ser un trabajo temporal, ¿cuál es la modalidad de contrato más adecuada?

**Pregunta 5**

Ana trabaja como técnico De Impresión Gráfica en ENIMPRO S.L. Está de baja por maternidad. Para sustituirla, la empresa ha contratado a Manuel.

a) ¿Bajo qué modalidad la empresa EMIMPRO contrata a Manuel?

b) ¿Que duración tendrá el contrato de interinidad? ¿Tendrá Manuel derecho a indemnización cuando acabe el contrato?

Formato e instrucciones de entrega

Subir las respuestas en formato de texto al aula virtual en el espacio tareas.

Corrección

Actividades de reflexión

**Pregunta 1**

La persona trabajadora se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información revelada u obtenida de la empresa.

**Pregunta 2**

- Duración: no puede sobrepasar los límites establecidos por el legislador.

- Debe estar formalizado por escrito.

**Pregunta 3**

a) Contrato temporal por circunstancias de la producción ya que responde a un incremento de la actividad imprevisto.

b) Contrato temporal de sustitución, ya que sustituye a una trabajadora con derecho a reserva de puesto.

c) Contrato temporal de sustitución por proceso de selección.

d) Contrato temporal por circunstancias de la producción ya que responde a un incremento previsto de la actividad.

**Pregunta 4**

Fundamentalmente, se diferencian en la finalidad, el contrato para la obtención de la práctica profesional tiene como fin aportar experiencia a una persona recién titulada que no ha tenido oportunidad de trabajar aún en su especialidad; sin embargo, el contrato de formación en alternancia tiene como objetivo que un trabajador sin titulación o certificado de profesionalidad adquiriera una cualificación profesional, por lo que, combina una actividad retribuida en una empresa con una actividad formativa.

**Pregunta 5**

Sí es posible. Puede estar contratado por una Empresa de Trabajo Temporal o puede pertenecer a una empresa de servicios contratada por la empresa X para desarrollar una serie de servicios. En ambos casos, la persona que realiza determinadas tareas no estaría contratada directamente por la empresa X.

Actividades tipo test

1. B (por el hecho de vivir solo no se alcanza el beneficio de la mayoría de edad, que solo concede un juez).
2. C
3. A
4. C
5. B

Actividades de casos prácticos

**Pregunta 1**

a) No es correcta, ya que durante el periodo de prueba Ana tiene los mismos derechos que el resto de sus compañeros. La única diferencia es que el contrato se puede dar por finalizado por parte de la empresa o de la persona trabajadora, sin ningún motivo y sin necesidad de preaviso.

**Pregunta 2**

Puesto que la actividad empresarial oscila en función de los meses del año y dado que quieren firmar un contrato sin fecha de finalización, la modalidad contractual más adecuada es el contrato fijo-discontinuo.

**Pregunta 3**

La modalidad de contrato más adecuada es el contrato temporal por circunstancias de la producción, ya que obedece a un aumento de la actividad normal de la empresa. El que el trabajador disponga o no de titulación previa no es relevante.

**Pregunta 4**

a) No, porque ha transcurrido 6 años desde que obtuvo la titulación.

b) Un contrato temporal por circunstancias de la producción.

**Pregunta 5**

a) El contrato temporal de sustitución.

b) Desde el momento de su incorporación hasta la incorporación de Ana. El contrato de sustitución no tiene derecho a indemnización.

**Orientaciones para su corrección**

El profesorado observará si se han cumplido los objetivos en base a los criterios de evaluación.