



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

“ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA ALUMNOS/AS DE FOL”

| |
|--|
| AUTORÍA FAUSTINA GALBIS VALERO |
| TEMÁTICA DERECHO LABORAL |
| ETAPA FORMACIÓN PROFESIONA |

Resumen

El estudio de los contratos de trabajo es muy amplio y complejo. Por ello en el módulo de Formación y Orientación Laboral se le plantea al alumnado de 1º Grado Superior del ciclo de Administración y Finanzas la búsqueda, estudio y desarrollo de alguno de los contratos que por diversos motivos, que más tarde explicamos es interesante que conozcan.

Como ejemplo, y siempre con el objeto de ayudarles en la búsqueda de información y posterior análisis de la misma, en horario de clase llevaré a cabo la explicación de algunos de los que más les interesará conocer. Me refiero al Contrato en Práctica y los contratos bonificados.

Palabras clave

Contrato de trabajo, Trabajador, Empresario o Empleador, Bonificación, Periodo de Prueba,...

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la tasa tan elevada de paro que está sufriendo nuestro País, se hace necesario la búsqueda por parte de La Administración, Sindicatos, Asociaciones Empresariales...de distintas alternativas que puedan solucionar la continua baja en la contratación de trabajadores y el aumento en los despidos.

Los trabajadores españoles pide al Gobierno y demás Agentes Sociales que soluciones la situación que están sufriendo desde hace varios años, y que en la actualidad se va acrecentando el problema en vez de ir minorando éste, algunas de las soluciones que se proponen a este problema del paro son:

- Que el Gobierno lleve a cabo una modificación en los modelo de contratos de trabajo
- Que el Gobierno aumente la prestación por desempleo



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Que el Gobierno anime a los empresario a contratar a un mayor número de trabajadores a través de medidas del fomento del empleo

- Etc...

Lo cierto es que, hasta la fecha de hoy, todavía el Gobierno y los Agentes Sociales no se han puesto de acuerdo en casi nada de nada, con lo cual seguimos teniendo el problema, es decir, sigue aumentando el paro, aumentan los despidos...

En el módulo de FOL los/as alumnos/as en grupos de 6 buscarán, estudiarán y más tarde analizará toda la información que han recabado mediante la elaboración de un dossier y la posterior exposición oral al resto de la clase.

En horario de clase se le explicará al grupo las nociones básicas para la comprensión de los contenidos referidos al contrato de trabajo, se les entregará a modo de ejemplo, las características y peculiaridades del Contrato en Práctica y en base a este ejemplo, cada grupo se centrará en los contratos bonificados en cada uno de sus casos.

El objetivo de este trabajo es que el alumnado conozca cómo llevar a cabo la búsqueda de información de cualquier tipo de contrato; ahora bien, haremos más hincapié, eso sí, en aquellos contratos que fomente la contratación del empleo, o aquellos que puede concertar el alumnado una vez termine sus estudios de Formación Profesional y obtenga el título de Administración Y Finanzas

Para poder llevar a cabo la búsqueda de información se le facilitará al alumnado la documentación necesaria, las distintas páginas Web que existen para obtener información, así como Organismos Públicos dónde acudir para recibir mayor información.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. Concepto

Se entiende el acuerdo bilateral, verbal o escrito, mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de otra, empresario o empleador, a cambio de una remuneración.

2.2. Trabajador/a

A aquella persona física que, voluntariamente y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta y bajo dependencia ajena.

En principio toda persona física está capacitada legalmente para trabajar. Las únicas excepciones son por razón de la edad (no pueden trabajar los menores de 16 años, salvo algunas excepciones), o por razón de una preceptiva titulación.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

2.3. Empresario o Empleador

Se entiende a toda persona física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de los trabajadores, así como quien contrata a éstos para su cesión a otra empresa usuaria.

Para poder contratar la prestación de servicios de un trabajador el empresario debe tener plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, es decir, los mayores de 18 años y no incapacitados. Ninguna persona menor de 18 años de edad puede contratar por sí misma la prestación de servicios de otra, salvo que esté emancipado o tenga el beneficio de la mayoría de edad.

La emancipación puede tener lugar por matrimonio, por concesión de quienes ejerzan la patria potestad y por concesión judicial

2.4. Elementos del Contrato de Trabajo

a) Consentimiento: se manifiesta en el contrato de trabajo con la oferta de empleo remunerado del empresario y la aceptación de la misma por el trabajador.

b) Objeto: el contrato de trabajo es la prestación de servicios (la actividad misma del trabajador, no el resultado de ella) con carácter retribuido. El objeto ha de ser lícito, posible y determinado.

c) Causa: del contrato de trabajo será, para el empresario, la cesión de la prestación de sus servicios por el trabajador, y para éste, la causa será el salario.

2.5. Validez del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo puede ser total o parcialmente nulo. La nulidad puede provenir de la inexistencia o vicios (error, violencia, intimidación, dolo) del consentimiento, de la imposibilidad o ilicitud del objeto y de la inexistencia o ilicitud de la causa.

2.6. Periodo de Prueba

Se entiende aquel lapso de tiempo, libremente concertado por el trabajador y el empresario, durante el cual cualquiera de ellos, unilateralmente, pueden dar por terminada la relación laboral que les une.

El objetivo del periodo de prueba es que le permite al empleador contrastar la aptitud profesional del trabajador para el desempeño de la actividad que se le encomienda; y por su parte, permite al trabajador conocer las condiciones en que va a desarrollar su trabajo.

El periodo de prueba debe concertarse por escrito, no excediendo su duración, en defecto de pacto en convenio colectivo, de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.

Si después de transcurrir el periodo de prueba, el trabajador continúa trabajando en la empresa el tiempo de servicio prestado se computa a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

Modelo de Cláusula concertando un período de prueba

CLÁUSULA ADICIONAL

La duración del período de prueba, expresamente pactado, será de tres meses. Durante el mismo, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuese de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni indemnización alguna.

También se pacta expresamente que las situaciones de incapacidad temporal que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose después de haber finalizado aquéllas.

3. CONTRATO EN PRÁCTICA

Cada uno de los grupos elaborará un dossier con los puntos que se detallan a continuación, asignándoles por sorteo las distintas modalidades que existen de contratos de trabajo para la mejora y el crecimiento del empleo. A modo de ejemplo se le facilitará a cada grupo el contenido de los puntos siguiente, para que, en base a ellos puedan orientar el desarrollo de su estudio con mayor facilidad.

Decir que una vez confeccionar el dossier, cada grupo llevará a cabo una exposición oral al resto de sus compañeros. Al término de la exposición habrá un debate sobre el tema expuesto.

3.1. Concepto

Es el concertado entre quien esté en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido como equivalente que habiliten legalmente para la práctica profesional, y un empresario, para la prestación de un trabajo retribuido que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

3.2. Normativa a tener en cuenta

Para llevar a cabo el estudio y desarrollo del contrato en práctica se hace necesario la utilización y consulta de normativa que le ayude al grupo de alumnos/as, no solo al aprendizaje en el manejo de la normativa, sino también la lectura e interpretación del contenido de la misma.

El conjunto de normas que el grupo de alumnos/as debe utilizar para la búsqueda, estudio y análisis de cada tema, estará referido en la mayoría de los casos a la normativa que se expone a continuación, de necesitar normativa específica al tema de estudio, se le orientará al grupo de alumnos/as donde poder obtener la misma.

La normativa a utilizar en el caso del ejemplo que estamos exponiendo, es decir, el Contrato en Práctica será la siguiente:

- El Estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de mayo.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores de los trabajadores en materia de contratos formativos.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la productividad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

3.3. El Trabajador

El trabajador podrá concertar el contrato en práctica siempre que no hayan transcurrido más de 4 años desde la finalización de los estudios necesarios para la titulación de que se trate

3.4. El Empresario

Ningún trabajador podrá estar contratado en práctica en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

3.5. Duración

La duración del contrato en práctica no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

En ausencia de convenio colectivo, si el contrato en práctica se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato los 2 años.

El contrato en práctica se extinguirá por expiración del tiempo convenido.

Cuando el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

3.6. Periodo de Prueba

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en práctica celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a 2 meses para los contratos en práctica celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

3.7. Retribuciones

Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en práctica, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, y siempre que las citadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional.

3.8. Forma

Este contrato debe formalizarse por escrito, en modelo oficial, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

El contenido del contrato en práctica debe comunicarse al Servicio Público de Empleo, en el plazo de 10 días siguientes a su concertación, debiendo remitir una copia básica del mismo, previamente firmada por el representante legal del trabajador.

3.9. Modelo

Se le indicará a los/as alumnos/as la página Web del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como la página del Servicio Público de Empleo, donde pueden encontrar los modelos y de este modo descargar el modelo que en cada caso necesiten. En nuestro caso el modelo a descargar es el del Contrato en Práctica. Modelo 420 si es a tiempo completo y el Modelo 520 si es a tiempo parcial.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

3.10. Consideración como Indefinido

El contrato en práctica se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal, en los siguientes casos:

- Cuando no se hubiese observado la exigencia de la forma escrita.
- Cuando, agotada su duración máxima, no se hubiere denunciado el contrato por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando sus servicios.
- Cuando el trabajador no hubiese sido dado de alta en la Seguridad Social
- Cuando el contrato en práctica se haya celebrado en fraude de ley.

3.11. Incentivos

El contrato en práctica tiene bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en diferentes supuestos:

a) Por fomento de empleo, pasamos a detallar algunos de los casos:

- Cuando se celebre un contrato con una víctima de violencia de género o de violencia doméstica, el empresario recibe 50€/mes toda la vigencia del contrato.
- Cuando un contrato en práctica se convierta en indefinido, el empresario recibe 41,67€/mes durante 4 años.
- Si el empresario concierta un contrato en práctica y lo convierte en indefinido a un trabajador con discapacidad, con una minusvalía igual o superior al 33% , el empresario recibe 350€/mes durante la vigencia del contrato
- Para que el empresario pueda beneficiarse de estos incentivos debe: hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, no estar excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones.

3.12. Caso Práctico

Es importante que cada grupo desarrolle los contenidos teóricos, pero al mismo tiempo, también es necesario que preparen algún ejercicio práctico para aplicar de forma práctica los contenidos aprendidos.

De este modo los/as alumnos/as conocerán todo el camino a recorrer y a tener en cuanto, cuando en la vida profesional se enfrenten:

- En primer lugar: a la elección del contrato más adecuado a aplicar en cada caso.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- En segundo lugar: que normativa debemos consultar y cumplir en cada caso.
- En tercer lugar: que modelo de contrato tenemos que elegir y rellenar en cada caso.
- En cuarto lugar: que incentivos tendrá el empresario por el contrato elegido

Caso práctico

Una empresa pretende ampliar su plantilla con licenciados superiores a los que, tras un período de práctica, quiere encomendar tareas de dirección.

El Servicio Público de Empleo facilita el historial de un joven, recién licenciado e ingeniería, de 24 años de edad y con excelente expediente académico. Su falta de experiencia no es obstáculo para que la empresa decida contratarlo el 1 de junio de 2009.

¿Qué modalidad de contrato sería el adecuado para formalizar esta relación? ¿Cuáles son sus ventajas? ¿Qué trámites habría que seguir? ¿Qué redacción concreta habría de darse al contrato?

SOLUCIÓN

- a) La modalidad adecuada de contrato para formalizar esta relación es el denominado “Contrato en Práctica” que tiene por objeto la prestación de un trabajo retribuido que permite al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos facilitándole una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. El trabajador cumple el plazo al no haber transcurrido más de 4 años desde la finalización de los estudios.
- b) En cuanto a las ventajas esta modalidad permite al empresario establecer una relación contractual de 6 meses de duración, que posteriormente podrá, o no, ampliar hasta un máximo de 2 años.
- c) En cuanto a los trámites, el contrato debe formalizarse por escrito, en modelo oficial, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas. El contrato debe comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguiente a su concertación.
- d) La redacción será según modelo 420 al ser un contrato en práctica a tiempo completo. Para ello los/as alumnos/as deberán descargarse cada modelo de contrato en su caso. Todos los modelos de contratos se encuentran en Pdf en la página Web del INEM y del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

**INNOVACIÓN
Y
EXPERIENCIAS
EDUCATIVAS**

ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

150 CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS



CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4 2 0

TIEMPO PARCIAL

5 2 0

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE A28123453

| | | | |
|--|---------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| D./DÑA. Carlos Alvarado Pérez | | NIF/NIE 12345678Z | EN CONCEPTO (1) Director |
| NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA Montajes Madrileños, S.A. | | DOMICILIO SOCIAL Calle Roma, 42 | |
| PAIS España | MUNICIPIO Madrid | C. POSTAL 2 8 0 2 1 | |

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

| | | | | |
|---------|------------|---------|-------------|---------------------|
| REGIMEN | COD. PROV. | NUMERO | DIS. CONTR. | ACTIVIDAD ECONÓMICA |
| | 2 8 | 1234567 | 1 | Montajes |

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

| | |
|----------------|---------------------|
| PAIS España | MUNICIPIO Madrid |
|----------------|---------------------|

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

| | | | |
|------------------------------------|---|--------------------------|----------------------------------|
| D./DÑA. Pedro Carrillo Vega | | NIF/NIE 23456789D | FECHA DE NACIMIENTO 22/6/1985 |
| Nº AFILIACIÓN S.S. 281234567840 | NIVEL FORMATIVO ingeniero industrial | NACIONALIDAD Española | |
| MUNICIPIO DEL DOMICILIO Madrid | PAIS DOMICILIO España | | |

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

DECLARAN

- (a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título de (3) ingeniero industrial , o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha 15/6/2009 , los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
 - b) Que no han transcurrido cuatro años, o seis en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios.
 - c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad , como se acredita con la certificación expedida por (5) .
 - d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.
- Señalese con una X, si el contrato se realiza con personal investigador en formación contemplado en el Real Decreto 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero).

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) Ingeniero , en prácticas, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional (7) Técnico titulado superior , de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) Calle Roma, 42 Madrid .

<http://www.inem.es>

INNOVACIÓN
Y
EXPERIENCIAS
EDUCATIVAS

ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

151

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (8):

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de 37..... horas semanales, prestadas de ..lunes..... a ..viernes....., con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (9):
- La de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.
- La distribución del tiempo de trabajo será de

TERCERA: La duración del presente contrato será de (10) ..12 meses..... y se extenderá desde ..1/7/2009..... hasta ..30/9/2010..... La suspensión del contrato por las causas previstas en el artículo 45 y 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores SI NO (11) comportará la ampliación de la duración del contrato. Se establece un periodo de prueba de (12)

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de (13) ..1500..... euros brutos ..mensuales..... que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (14) ..según convenio.....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (15) ..30 días naturales.....

SEXTA: Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación se bonificará el 30 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año, según se establece en el R.D. 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero).

SEPTIMA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/a 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.

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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), y modificado por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) y por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril) y por la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) y el R.D. 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de sector.....

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..Madrid-Centro....., en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.(16)

UNDÉCIMA: El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de ..Madrid-Centro..... en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En ..Madrid..... a1..... dejulio..... de 20 ..09.....
El/la trabajador/a El/la representante de la Empresa El/la representante legal del/de la menor, si procede

- Mod PE-77ER (X)
- (1) Director/a Gerente, etc.
 - (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
 - (3) Diplomado/a Universitario/a, ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a, Licenciado/a Universitario/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a y Técnico/a o Técnico/a Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.
 - (4) El/la trabajador/a deberá entregar al/a empresario/a fotocopia compulsada del título, certificación de su solicitud o certificación acreditativa de la terminación de los estudios.
 - (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 y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
 - (8) Marque con una X lo que corresponda.
 - (9) Señale la situación que corresponda.
 - (10) No inferior a seis meses ni superior a dos años.
 - (11) Trácese lo que proceda.
 - (12) De establecerse periodo de prueba, no podrá ser superior a un mes para los/as titulados/as de grado medio ni dos meses para los/as titulados/as de grado superior, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.
 - (13) Diarios, semestrales 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, respectivamente, 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.
 - (14) Salario base y complementos salariales.
 - (15) Mínimo: 30 días naturales.
 - (16) PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

Fuente: INEM



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

3.13. Resumen Estadístico

En el siguiente cuadro se refleja un resumen del número de Contratos en Práctica concertados en los últimos seis años, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM)

| RESUMEN CONTRATOS EN PRÁCTICA DE LOS ULTIMOS SEIS AÑOS | | | | | | |
|--|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| C PRÁCTICA | 76.471 | 85.845 | 85.577 | 90461 | 81.017 | 62.793 |

Fuente: INEM

Comentario: se observa que durante los 4 años primeros el número de contratos en práctica concertado iba en aumento, pero sin embargo, durante los 2 años últimos disminuye el número de contrato en práctica concertados, siendo 2008 el año en el número disminuye en mayor proporción respecto de los demás años. Esta disminución tan importante ha sido debida a la crisis económica que estamos sufriendo en nuestro País.

4. CONCLUSIONES

Con este trabajo el alumnado ha podido comprobar de forma real, el conjunto de contratos de trabajos para el fomento del empleo que en un futuro próximo pueden concertar con el empresario. No sólo han buscado, estudiado y analizado dicha información, sino también se han dado cuenta de la importancia del conocimiento de la misma y de qué medios disponen para conseguir mayor información.

También el alumnado ha reflexionado sobre su futuro laboral y sus posibilidades para ser contratados. La mayoría opinan que desconocían la existencia de estos tipos de contratos bonificado en una cantidad al empresario, o bien, la posibilidad de la reducción de la cuota empresarial.

Con los conocimientos obtenidos de este estudio, la opinión generalizada de los/as alumnos/as es de gran satisfacción.

En definitiva se ha cumplido el objetivo del trabajo, se ha conseguido que el alumnado de ciclo conozca en profundidad todas las cuestiones relacionadas con el contrato de trabajo y en especial con aquellos que le pueden beneficiar en su futuro profesional.

5. BIBLIOGRAFIA



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Martínez, E. (2008). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Macmillan
- Ferrer, M.A. (2008). *Casos prácticos de Seguridad Social 2008*. Barcelona: Deusto
- Ferrer, M.A. (2009). *Casos prácticos sobre el contrato de Trabajo 2009*. Barcelona: Deusto
- Ferrer, M.A. (2008). *Cómo confeccionar nóminas y Seguros Sociales 2008*. Barcelona: Deusto

-
- Nombre y Apellidos: Faustina Galbis Valero
 - Centro, localidad, provincia: I.E.S LOS PEDROCHES, POZOBLANCO (CORDOBA)
 - E-mail: faustigava@gmail.com