

La importancia de acercar la realidad laboral y los contratos de trabajo en el alumnado

Autor: Ponce Verdugo, Paola (Licenciada en Derecho, Profesora de Formación y Orientación Laboral).

Público: Profesores de Secundaria y Formación Profesional. **Materia:** Formación y Orientación Laboral. **Idioma:** Español.

Título: La importancia de acercar la realidad laboral y los contratos de trabajo en el alumnado.

Resumen

Los datos estadísticos oficiales muestran que en los últimos años han aumentado las contrataciones laborales de los Técnicos de Formación Profesional frente a otro tipo de titulaciones. Por ello es de suma importancia que los estudiantes conozcan las características de los principales tipos de contratos laborales que pueden firmar y dominen los futuros derechos y obligaciones que se deriven de los mismos. En este artículo analizaremos cada una de las características más significativas de estos contratos y trataremos de fomentar una cultura de la realidad laboral dentro del sistema educativo.

Palabras clave: Formación Profesional, Derecho Laboral, Contrato de Trabajo, Prácticas laborales.

Title: The importance of approaching labor reality and work contracts for the students.

Abstract

Official statistical data show that in the last few years labor contracts for Vocational Training Technicians have increased in comparison to other types of degrees. It is of utmost importance that students are aware of characteristics of the main types of employment contracts that they may sign and master future rights and obligations arising from them. In this article, we will analyze each of the most significant characteristics of these contracts and we will try to promote a culture of labor reality within the education system.

Keywords: Vocational Training, Labor Law, Labor Contract, Labor Practices.

Recibido 2017-03-27; Aceptado 2017-03-31; Publicado 2017-04-25; Código PD: 082095

1.- INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Como docente, especialmente en las etapas de la enseñanza Secundaria y de la Formación Profesional, tenemos que ser consciente de la realidad laboral para nuestro alumnado.

Uno de los objetivos prioritarios que tiene el alumnado principalmente de Formación Profesional es encontrar trabajo e incorporarse en el mercado laboral con una titulación que lo capacite como trabajador o trabajadora integral con las competencias necesarias.

Precisamente uno de los datos que más llama la atención según fuente del Ministerio de Empleo es que desde el año 2014 hasta la actualidad son los estudiantes de Formación Profesional los que firman más contratos laborales. Otra cuestión diferente será la calidad de los mismos.

Por ello dentro del Módulo de Formación y Orientación Laboral se da respuesta a una de las curiosidades que todo alumno y alumna plantea desde inicio de curso en el aula:

¿Si me contratan, qué tipo de contrato tienen que hacerme?

A través del siguiente artículo vamos por un lado a analizar los datos que reflejan una mayor contratación entre los técnicos frente a los universitarios y por otra parte hacer un recorrido por la situación laboral acercando las modalidades contractuales laborales más frecuentes a las que puede enfrentarse nuestros alumnos y alumnas en una realidad próxima.

2.- CONCEPTO

Debemos partir reconociendo qué es el contrato de trabajo y cuándo el contrato será válido.

Un contrato de trabajo sabemos que es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se compromete voluntariamente a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución económica, que debe recibir independientemente de la buena marcha o no de la empresa.

Para que dicho contrato sea válido obligatoriamente tiene que cumplir de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores tres elementos esenciales:

a.- Consentimiento: Debe ser consecuencia de la voluntad, manifestación libre y sin engaño o fraude de la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de la voluntad se invalida.

b.- Objeto: Se deben de fijar las obligaciones de las partes, y estas deben ser posibles en cuanto a las normas, no pudiendo ir en contra de normas jurídicas.

c.- Causa: Siempre debe ser la fuerza de trabajo a cambio de un salario.



Teniendo estas nociones básicas vamos a centrarnos en el fondo del asunto.

3.- LA REALIDAD LABORAL

Actualmente y tras los cambios legislativos que vivimos continuamente en nuestro país los modelos de contrato de trabajo se han simplificado administrativamente con el objetivo de no complicar a las empresas y que aumente las contrataciones laborales.

Llama la atención como en el mercado laboral, los datos del **Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe)** señalan que **en 2016 hubo más contratos para titulados de FP en general** (7,3% para técnicos superiores y 8,22% para técnicos medios) que para universitarios (10,12%). El incremento interanual de la contratación a lo largo de la última década también es mayor en la FP (un 40% más).

Estas estadísticas nos reflejan la importancia que tiene la Formación Profesional en los últimos años y el gran ámbito que representan en el campo laboral,

Otro dato importante revelado es que en el curso 2015/2016, **el 30% de los matriculados tenía más de 25 años** y procedían de la universidad.

No podemos mirar a otro lado y hacer caso omiso a lo que está ocurriendo en nuestro país.

Tenemos que dar a la Formación Profesional la importancia que se merece, y preparar al alumnado como trabajadores profesionales y competentes.

Una vez conocido los datos oficiales vamos a centrarnos en ver cuáles son los tipos de contratos más frecuentes entre nuestros estudiantes. Ya hemos advertidos que a pesar de simplificar los modelos contractuales seguimos ante un panorama de tipos de contratos complicado, que podemos concretarlos a grandes rasgos en los siguientes grupos:

A.- Contrato Indefinido: Como cuyo nombre indica es aquel que acuerdan empresario y trabajador sin establecer límites de tiempo en cuanto a la duración se refiere. Podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para servicios fijos discontinuos.

Está claro que toda persona aspira a conseguir un contrato fijo por tener una cierta estabilidad laboral en una empresa pero debemos romper con el mito o bulo que presentan muchos de nuestros estudiantes al pensar que el estar fijo en una empresa implica la imposibilidad de finalizar la relación laboral, lo cual es totalmente erróneo.

B.- Contrato temporal: La relación laboral entre empresario y trabajador se acuerda por un tiempo determinado, con una fecha de finalización concreta. A su vez, también puede ser a jornada completa o parcial.

El panorama que encontramos en el mercado de trabajo hoy en día es el de un crecimiento de los contratos laborales de duración determinada y como más predominantes debemos de dar a conocer a nuestros estudiantes los siguientes:

b.1.-Contrato de obra o servicio determinado

Tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, es decir, realizar un trabajo que no forma parte de la actividad habitual de la empresa, cuya ejecución es en principio de duración incierta. La fecha de finalización no tiene que aparecer y en el caso de que aparezca sería solo una previsión pues su valor es puramente orientativo. Ejemplo: Una empresa dedicada a la fabricación de muebles que contrata un servicio para informatizar la empresa.

La duración es hasta que finalice la obra o servicio pero si fuere superior a un año para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación. A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. (contratos celebrados a partir del 1 de Enero de 2015)

b.2.-Contrato eventual por circunstancias de la producción

Tiene por objeto la finalidad de cubrir necesidades extraordinarias de la empresa debidas a circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos etc, dentro de la actividad normal de la empresa. Por ejemplo la campaña de Navidad en los comercios de juguetes.

Con carácter general su duración máxima será de 6 meses en el período del mismo año, aunque por convenio colectivo se puede pactar otra duración siendo obligatorio realizarlo por escrito. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la misma indemnización que en el caso anterior.

b.3.-Contrato de interinidad

Es el contrato utilizado para la sustitución de un trabajador que tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, por ejemplo, una trabajadora que tiene permiso para cuidar de su hija. También se puede hacer este contrato para cubrir una vacante en la empresa, mientras se selecciona a la persona que ocupará dicha vacante.

El contrato estará vigente hasta la reincorporación del trabajador sustituido o hasta la cobertura definitiva del puesto, sin que en este último caso pueda ser superior a tres meses, no obstante si se trata de una Administración Pública se prolongará hasta la finalización del proceso.

Al terminarse no tiene derecho de indemnización salvo que en el convenio colectivo se pactase otra cosa.

C.- Contrato de formación y aprendizaje: Es un contrato que trata de favorecer la integración laboral de los jóvenes, de modo que por un lado hay una actividad laboral retribuida y por otro, el trabajador recibe formación reglada.

Los requisitos que hay que cumplir para poder concertarlo son los siguientes:

- De 16 a 25 años, ampliado hasta los 30 años.
- No poseer titulación para ese puesto ni haber trabajado 12 meses en ese puesto.

Su duración es de mínimo un año y máximo tres. No puede ser a tiempo parcial, realizar horas extras ordinarias, a turnos ni nocturno.

Una nota muy característica es que el primer año tiene que dedicarse el 25% de la jornada obligatoriamente a formación teórica mientras que en el resto de años como mínimo será un 15%.

Este contrato es retribuido con una cuantía no inferior al 75 – 85 % del S.M.I. vigente de cada año.

D.- Contrato en prácticas: Permite al trabajador, de cualquier edad, obtener una práctica profesional que se corresponda con su nivel de formación. Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Por otra parte tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Concertarse en los 5 años siguientes al fin de los estudios por el que se le contrata.
- Desde 2013 para jóvenes menores de 30 años no hay límite.

Su duración es de mínimo 6 meses a máximo 2 años y la retribución económica será la pactada en convenio colectivo de la empresa o contrato pero respetando la regla de no poder ser inferior el primer año al 60% del sueldo de un trabajador de la misma categoría y en el segundo año no inferior al 75% del mismo.

Es importante incidir entre los alumnos y alumnas de Formación Profesional que este contrato no tiene nada que ver con las prácticas que realizan en la FCT (Formación en Centros de Trabajo) durante el curso escolar.

A pesar de existir dentro de estos cuatro grupos de contratos laborales más variedad y cláusulas específicas hemos destacado los que estadísticamente más se pactan entre los profesionales Técnicos o Técnicos Superiores, es decir, son los que más probabilidades tiene de concertar el alumnado de Formación Profesional en un futuro con una empresa.

4.-CONCLUSIÓN Y REFLEXIONES

A la hora de firmar un contrato de trabajo tenemos que conocer aquello que estamos pactando y ser conscientes de los derechos y obligaciones que se derivan de cada modalidad contractual.

Hay que considerar esencial que el alumnado a partir de Secundaria conozca datos básicos del mercado de trabajo y entre ellos cuáles son los tipos de contratos existentes.

Está claro que hay que formar al alumnado en muchos ámbitos y uno de ellos es en el laboral pues no debemos olvidar que en nuestro país la edad mínima para trabajar son los 16 años.

Las últimas noticias que nos transmiten la prensa y medios de comunicación nos deja ver el auge en la demanda de la Formación Profesional.

Si queremos trabajadores competentes tenemos que hacerlos cómplices de lo que ocurre en el mercado de trabajo y sobretodo tienen que tener criterio y capacidad reflexiva sobre la situación laboral en nuestro país.

Un alumnado más formado es éxito para la sociedad.

Bibliografía

- Montoya Melgar, A. (2015). Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.
- Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa, Manuel. (2014) Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Alonso Olea A. (2010). Derecho del Trabajo. Editorial S.L. Civitas Ediciones.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- <http://www.empleo.gob.es>
- <https://www.sepe.es>