

Actualización Solucionario Formación y Orientación Laboral

NOTA ACLARATORIA: Esta actualización completa al Solucionario inicial entregado en el año 2009 e incorpora todas las actualizaciones tanto del año 2010 como del año 2011. En el supuesto de que tengas un solucionario del año 2010 tienes que tener en cuenta que en algunos casos al número de página indicado deberás añadir una página más. Sentimos la molestia.

Unidad de trabajo 3. Orientación académica y profesional

En **Base de Conocimiento (pregunta 2 - página 22)**, hay que tener en cuenta que para el curso 2012/2013 se podrá acceder, además, por la vía de los cursos preparatorios: a los ciclos formativos de grado medio con la superación de un curso de 600 horas y a los ciclos superiores con la superación de un curso de 700 horas.

En **Base de Conocimiento (pregunta 8 - página 23)** sustituir la tabla por esta otra:

DIFERENCIAS		
FORMAS JURÍDICAS	Socios	Capital Social
Sociedad Limitada	Mínimo: 2, aunque puede formarse con uno (S.L.U.)	Mínimo: 3.000 €
Sociedad Limitada Laboral	Mínimo: 3	Mínimo: 3.000 €, pero los socios trabajadores debe poseer la mayoría del capital
Sociedad Limitada Nueva Empresa	Mínimo: 1 Máximo: 5	Mínimo: 3.012 € Máximo: 120.202 €

En **Actividades (número 6- página 25)**, el enlace al Instituto Nacional de las Cualificaciones es

<https://www.educacion.gob.es/iceextranet/>

y al Instituto Gallego de las Cualificaciones Profesionales es

<http://emplego.xunta.es/cualificaciones/>

Actividades (número 7 – página 25), en su número 2 sustituir este enlace (www.mec.es/educa/incual) por este otro (www.educacion.es/iceextranet)

Actividades (número 9- página 27) el enlace a www.map.es no existe y se sustituye por el siguiente http://www.mpr.es/servicios/empleo_publico.html

Actividades (número 19- página 28) el enlace a la Ventanilla Única Empresarial se sustituye por el siguiente: <http://www.ventanillaempresarial.org/>

Unidad de trabajo 4. La búsqueda de empleo

En **Actividades (número 2 – página 34)** sustituir el primer párrafo por este otro:

Respuesta libre. Para acceder al Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura debéis ir a la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (https://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/catalogo_ocupaciones_dc/af04.html). En su página de inicio, se pulsa en Empleo y Formación y a en el directorio de contenidos encontrarás el último Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura publicado.

En **Actividades (número 4 – página 34)** eliminamos el enlace de Alta Gestión.

En **Actividades (número 9 – página 35)** se sustituye por el siguiente texto:

El curso de formación de la Asociación de Archiveros no lo incluiríamos dentro de Formación Académica sino como Formación Complementaria. Por otra parte, el C.S. de Documentación Sanitaria tiene actualmente una duración de 1.400 horas, es decir, de un curso y un trimestre. Las Diplomaturas universitarias se irán sustituyendo por los Grados correspondientes, una diplomatura tiene una duración de 3 años y un grado de 4 años. En esta actividad se debe tomar como referencia la fecha en la que se realiza la actividad; así en este solucionario tomamos la fecha de Octubre de 2.011

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Técnico Superior en Documentación Sanitaria. IES “ Lamas de Abade” (Santiago de Compostela). 2009 - 2010
 - Diplomatura de Biblioteconomía y Documentación. Facultad de Humanidades. Universidad de A Coruña. 2006 - 2009
 - Bachillerato y Selectividad. I.E.S. “Sofía Casanova” (Ferrol). 2003 – 2006
-

En **Actividades (número 12- página 38)**: ha desaparecido el portal www.smartcv.com por lo que lo sustituimos por www.micvweb.com

Unidad de trabajo 5. El contrato de trabajo

En **Actividades (número 10- página 47)** eliminamos la Nota a la primera edición castellano.

En **Actividades (número 19 – página 50)** eliminamos la nota y tabla a la Revisión Edición gallega y castellana de la tabla de contenidos 5-7 y sustituimos toda la solución por la siguiente:

- Se puede realizar un contrato en prácticas con titulados de formación profesional o universitarios, o bien que tengan un certificado de profesionalidad no vinculado a contratos para la formación, que hayan obtenido el título o certificado que ampara la contratación en los últimos 5 años, tratándose de discapacitados serían seis años anteriores. Si aún no ha estado contratado en prácticas para ningún empresario, se puede contratar en prácticas a un trabajador durante un máximo de 2 años. Cada título profesional o universitario o certificado de profesionalidad ampara el derecho a contratar durante un período máximo de dos años en prácticas para esa profesión, pero aunque se trate de distinta titulación o certificado, en la misma empresa tampoco se puede estar contratado durante un período mayor de dos años.
 - En este tipo de contratos el período de prueba tiene una duración especial tratándose de certificados de profesionalidad de nivel 1 o 2 o títulos de grado medio la duración es de un mes; tratándose de certificados de profesionalidad de nivel 3, o títulos de grado superior, será de dos meses. En este caso, al ser titulado de FP de grado medio, la duración máxima del período de prueba es de un mes.
 - El contrato en prácticas es especial en cuanto a la retribución, pues permite que el empresario minore la retribución del trabajador, respetando siempre el salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada, de manera que la retribución no será inferior al 60%, el primer año, de la retribución según Convenio de un trabajador de la misma categoría, o del 75%, el segundo año.
-

En **Actividades (número 20 – página 51)** sustituimos toda la solución por la siguiente:

- a) Se le puede hacer contrato para la formación y el aprendizaje: tiene menos de 25 años y no tiene título ni de FP ni universitario o certificado de profesionalidad (excluye contrato en prácticas).
- b) Se le puede hacer contrato en prácticas.
- c) Al ser discapacitado, no hay límite de edad para hacer un contrato para la formación y el aprendizaje.
- d) Los Programas de Cualificación Profesional Inicial en ocasiones completan un Certificado de profesionalidad, dependerá de la familia profesional y de la cualificación. En el caso de electricidad-electrónica, si realizó el PCPI de montaje de redes eléctricas, éste equivale al certificado de profesionalidad del mismo nombre, por lo que corresponde hacer un contrato en prácticas.
- e) Se le puede hacer contrato en prácticas siempre que no hayan transcurrido más de cinco años, desde la obtención del título hasta el inicio del contrato.
- f) Aún no tiene capacidad para trabajar, tiene 15 años.

g) No se le puede hacer contrato formativo: ya agotó la duración máxima del contrato en prácticas.

h) No se le puede hacer contrato formativo: aunque no agotó la duración máxima del contrato en prácticas, el tiempo que queda (4 meses) no es suficiente para la duración mínima (6 meses).

En **Actividades (número 24 – página 51)** sustituimos toda la solución por la siguiente:

Respuesta variable en función de las bonificaciones de cada momento y cada Comunidad Autónoma.

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO 2011 – a nivel estatal: dado que no tenemos datos sobre si estos trabajadores son beneficiarios de prestaciones por desempleo o si tienen responsabilidades familiares, tenemos que entender que no. En ese caso, por contratar a una mujer desempleada con una edad entre 16 y 30 años tiene derecho a una reducción de la cuota empresarial durante un año dependiendo del tamaño de la plantilla (100% si la plantilla es inferior a 250 trabajadores y 75% en otro caso), en el caso del varón no tiene derecho a reducción o bonificación ya que lleva inscrito menos de un año como desempleado y tiene una edad superior a 30 años. Una opción para el empresario sería la de realizar al varón un contrato temporal y después convertirlos en indefinidos).

En el apartado **Estrategias de Información y Comunicación – página 54**, sustituir el primer párrafo por el siguiente texto:

Para cubrir los distintos contratos debemos acceder a la página web del Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, al correspondiente al de la CC.AA. En http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/index.html podemos acceder directamente a ellos, descargarlos a nuestro ordenador, y posteriormente cubrir en el mismo documento, pudiendo modificarlo posteriormente o imprimirlo. Igualmente podemos acceder a los distintos códigos que se piden en http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratacion/index.html

Unidad de trabajo 6. La representación de los trabajadores y el convenio colectivo

En **Actividades (número 14- página 64)** el primer párrafo se sustituye por el siguiente texto:

Consideramos como fijos de plantilla a los fijos más los que tengan contratos de duración determinada por término superior a un año (25 +2). Los otros tres son considerados trabajadores con contrato de duración determinada y debemos calcular las jornadas que han realizado en el año anterior a la celebración de las elecciones para dividirlos entre 200. Sabemos que han trabajado 1.500 horas pero como nada nos dicen de que sean trabajadores a tiempo parcial consideramos que lo son a tiempo completo (8 horas diarias); así, totalizan 187,5 jornadas (1.500/8) en el año anterior al inicio del proceso electoral. Para calcular el número de trabajadores que computan dividimos $187,5/200 = 0,94$, en este caso, sólo computa un trabajador.

En **Realizaciones y Experiencias (número 1- página 66)**

Colegio de especialistas y no cualificados:

Votos necesarios por delegado = Votos computables a candidaturas / delegados colegio = 56 / 4 = 14

CC.OO.= 22 / 14 = 1'5714 -->2

U.G.T. = 21 / 14= 1'50--> 1

C.I.G. = 13 / 14 = 0'9285-->1

La composición definitiva del Comité es: CC.OO. (2), U.G.T. (1) y C.I.G. (2).

Unidad de trabajo 7. Clasificación profesional y tiempo de trabajo

En **Base de Conocimiento (pregunta 3, página 70)**, en referencia al apartado de duración debe redactarse así:

- *Su duración máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El 5% de la jornada podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año, este porcentaje puede ser variado en convenio.*

En **Actividades (número 8- página 72)**, en referencia a la tabla que se facilita en la fila de período de descanso y en la columna de trabajador mayor de 18 años debe sustituirse por: 15 minutos si excede de 6 horas.

En **Actividades (número 10- página 73)** se añade en el segundo párrafo el texto siguiente:

El descanso semanal tampoco se respeta pues al ser menor de edad tiene derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

En **Actividades (número 15- página 74)** cuando se refiere al descanso de media mañana para los trabajadores menores de 18 años, sustituimos para jornadas de más de 4 horas y media por para jornadas de 4 horas y media.

Unidad de trabajo 8. El salario.

En **Actividades (número 1 – página 79)** el primer párrafo se sustituye por el siguiente texto:

En cuanto a la comparación con el SMI, sí que es cierto que el salario del trabajador supera el SMI anual; así en el año 2.011 el SMI es de 641,40 x 14 pagas = 8.979'60 €; en cambio el trabajador percibe 675 X 16 = 10.800 €. En este caso el empresario tiene razón y es voluntario para él subirle el sueldo.

En **Actividades (número 2 – página 79)** el primer párrafo se sustituye por el siguiente texto:

Los alumnos pueden acceder al buscador de Google y pulsar en búsqueda avanzada, allí el término de búsqueda será "salario mínimo interprofesional" y el idioma francés; dentro de los resultados podrán observar que el equivalente francés es: salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Así

que acotamos de nuevo la búsqueda al término "SMIC" y en idioma francés; dentro de los resultados podemos seleccionar la siguiente página http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=NATnon04145 ; en la misma tenemos el SMIC francés que en 2011 es de 1365 € al mes. En España con realizar la misma búsqueda pero en nuestro idioma podemos averiguar el SMI vigente; para el año 2.011 es de 641,40 €/mes en 14 pagas.

En **Actividades (número 10 - página 80)** sustituimos la solución por la siguiente:

"El salario en especie está permitido siempre y cuando, por norma general, no supere el 30 % de las retribuciones salariales totales, garantizando además el salario mínimo interprofesional en moneda. Si su salario total es de 1.090 €/ mes, el 30%, valor límite para el salario en especie, es de 327 €, con lo que las condiciones salariales son legales."

En **Actividades (número 11- página 80)** eliminamos la nota a la primera edición.

En **Actividades (número 14 – página 81)** se indica que el plus de distancia no entra en la base de cotización por no superar el 20 % del SMI, cuando tiene que ser del IPREM. El resultado no varía.

En **Realizaciones y Experiencias (páginas 82 a 91)** la referencia al año 2010 se puede sustituir por el año 2011 sin que afecte a las soluciones.

Unidad de trabajo 9. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

En **Base de Conocimiento (pregunta 6 – página 93)** sustituir por el siguiente texto

El procedimiento de un despido por causas objetivas está fijado legalmente:

- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa y la fecha de efectos del despido. Es la carta de despido.
 - Junto con la carta de despido, poner a disposición del trabajador la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
 - Concesión de un plazo de preaviso de 15 días, desde la fecha de la entrega de la carta de despido hasta la fecha de efectos del despido. Durante este tiempo, el trabajador podrá disponer de un permiso retribuido de 6 horas semanales para la búsqueda de empleo. Si no se concede el plazo de preaviso, el empresario tendrá que abonar estos días al trabajador como si aún formara parte de la plantilla.
-

En **Actividades (número 14 – página 98)** se sustituye por el siguiente texto

a) verdadero; b) falso; c) verdadero; d) falso; e) falso; f) verdadero; g) falso; h) falso; i) verdadero; j) verdadero

En **Realizaciones y Experiencias (número 4 – página 100)** eliminamos la llamada “Nota a la primera edición”.

Unidad de trabajo 10. La Seguridad Social

En **Actividades (número 2 – página 105)** añadimos al final de la solución el siguiente texto:

; una vez transcurrido dicho plazo, siempre que se mantenga el alta en la Seguridad Social se emitirá automáticamente una nueva tarjeta.

En **Actividades (número 16 – página 108)** el apartado b) se sustituye por el siguiente texto:

Desde el 18 de junio de 2010 los contratos para la formación y el aprendizaje cotizan por desempleo, razón por la cual y obviando la fecha de inicio del contrato, sí tiene derecho a prestación por desempleo ya que finaliza el contrato y lo ha hecho durante más de un año.

En **Actividades (número 19 – página 108)** se sustituye la solución por el siguiente texto:

Respuesta que varía cada año. Se incorporan los datos de 2011.

IMPORTES 2011	Diario	Mensual	anual
IPREM	17'75 €	532'51 €	6.390,13 €
SMI	21'38 €	641,40 €	8.979,60 €

En **Actividades (número 20 – página 108)** se sustituyen la primera línea por el siguiente texto:

Consideramos el 75% del SMI, para el año 2.011, con exclusión de las pagas extraordinarias: 75% de 7.696'80 € = 5.772'60 €.

Además, se sustituye la solución del primer y tercer supuesto por el siguiente texto y manteniendo el algoritmo final de cada uno:

- Primer supuesto: El trabajador de 46 años ha finalizado una prestación contributiva de desempleo y tiene cargas familiares, pues caso de que sus rentas fueran de 8.000 € (que no llega), si consideramos 4 miembros en la unidad familiar, ello implica unas rentas de 2.000 € por miembro de la unidad familiar, inferior a 5.772'6 €, que es el 75% del SMI. Finalizó una prestación por desempleo de dos años, por lo que tiene derecho a subsidio por desempleo, con una duración mínima de 6 meses prorrogable hasta 30 meses.
- Tercer supuesto: Suponiendo que tiene cargas familiares y que las rentas de la unidad familiar entre el número de miembros de la misma no supere los 5.772'60€ (75% de SMI sin pagas extraordinarias), y al ser menor de 45 años, como agotó una prestación por desempleo de al menos 6 meses, tiene derecho a subsidio por desempleo de seis meses prorrogables por igual período de tiempo hasta un total de 24 meses.

En **Realizaciones y Experiencias (número 9 – página 111)** la solución se sustituye por el siguiente texto:

Algoritmo: No tiene derecho al subsidio mayores de 52 años ---> Sí ha agotado una prestación por desempleo ---> Sí tiene cargas familiares ---> Subsidio de responsabilidades familiares ---> Sí tiene más de 45 años ---> Duración máxima: 24 meses.

La cuantía será el 80 % del IPREM, que teniendo en cuenta su importe para 2011, la prestación asciende a 426'01 €/mes (532'51 €/día x 80%)

En **Estrategias de Información y Comunicación – página 116** sustituimos el año de referencia de los datos, que será el 2011 y no el 2009, e igualmente, en el segundo supuesto de Noemí, la solución se sustituye por la siguiente:

Con los datos que Ud. ha facilitado puede percibir un subsidio por desempleo. La cuantía mensual será el 80% del IPREM vigente, (426'01 euros en el año 2011). La duración del subsidio será 24 meses. Se reconoce inicialmente por 6 meses y se irá prorrogando por periodos semestrales hasta la duración máxima indicada, siempre que Ud. lo solicite y mantenga los requisitos. Si presenta la solicitud en la Oficina de Empleo que le corresponde según su domicilio, en el plazo de 15 días hábiles contados a partir del 20 de febrero, tendría derecho a cobrar el subsidio desde el 21 de febrero. El subsidio se abona entre los días 10 y 15 de cada mes mediante ingreso en la cuenta corriente que Ud. indique en la solicitud.

Unidad de trabajo 11. Vocabulario básico de riesgos laborales

En **Actividades (número 13- página 122)** eliminamos la nota a la primera edición.

En **Actividades (número 16 – página 122)** sustituimos la solución por el siguiente texto:

Respuesta libre dependiendo de los datos que se hayan recogido. Actualmente las estadísticas pueden consultarse en www.mtas.es/es/estadisticas/

Unidad de trabajo 12. Los derechos y obligaciones en Seguridad y Salud laboral

En **Base de Conocimiento (pregunta número 8 – página 127)** sustituir la respuesta por la siguiente:

"Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores, que las actividades realizadas no sean peligrosas, que cuente con formación suficiente y que trabaje habitualmente en la empresa. Puede designar trabajadores si se trata de empresas de menos de 250 trabajadores o bien que tenga menos de 500 trabajadores, en este caso si realizan actividades no peligrosas; en todo caso los trabajadores designados deben contar con formación suficiente."

En **Actividades (número 15 – página 134)** sustituir la última frase por el siguiente texto:

Estos servicios mancomunados se consideran servicios de prevención propios, con algunas especialidades: habrán de contar con, al menos, tres especialidades preventivas y los recursos humanos mínimos y los materiales serán los establecidos para los servicios de prevención ajenos. En conclusión se consideran servicios de prevención propio pero cuentan con los recursos de los servicios de prevención ajenos.

En **Actividades (número 16 – página 134)** sustituir la respuesta a la pregunta a) por el siguiente texto:

- a) La empresa puede utilizar todas las modalidades, pero teniendo en cuenta la actividad y tamaño de la carpintería, lo más lógico es que sea el propio empresario o se proceda a designar trabajadores, completado en ambos casos con la contratación de un servicio de prevención ajeno.
-

En **Actividades (número 17 – página 134)** sustituir la respuesta por el siguiente texto:

No es correcta, ya que el empresario sólo puede ocuparse directamente de la prevención en el caso de tratarse de empresa de hasta diez trabajadores; no realizar actividades peligrosas; dedicarse habitualmente a las tareas de su empresa y con su presencia; y finalmente contar con la formación suficiente. La conservera tiene más de diez trabajadores y, por lo tanto, no puede ocuparse el empresario, otra cuestión es que no tenga porqué contar con servicio de prevención propio, bastaría con designar trabajadores y contar con el apoyo de un servicio de prevención ajeno.

En **Actividades (número 21 – página 135)** sustituir la respuesta del primer párrafo por el siguiente texto:

"Al ser trabajos en baja tensión y no contar con más de diez trabajadores pueden ocuparse cualquiera de ellos de la prevención, siempre y cuando trabaje habitualmente en la empresa y cuente con la formación necesaria."

Unidad de trabajo 14. La planificación de las actividades preventivas

En **Trabajamos en Equipo (página 161)** en la identificación del problema sustituimos la de " incendio sin heridos" por " Prácticas de trabajo inadecuadas con resultado de incendio".