



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

“APRENDEMOS EN EL AULA EL CONTRATO DE TRABAJO”

AUTORÍA MARIA JOSE CABA ARCO
TEMÁTICA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
ETAPA FP

Resumen

Habitualmente la incorporación al mundo laboral supone un cambio en nuestra vida que nos afecta a todos los niveles: económico, social, personal, familiar..., por ello en este artículo se pretende trabajar con el alumnado de Formación Profesional sobre el contrato de trabajo, sus características, modalidades del mismo, para que tengan una visión amplia y crítica del tema, máximo cuando la finalidad principal de la realización de los ciclos de formación profesional es la inserción laboral.

Palabras clave

Contrato.

Trabajo.

Contrato laboral.

Empresario/a.

Trabajadores.

Empresa de trabajo temporal

1. INTRODUCCIÓN

Generalmente a priori, la mayoría de los alumnos y alumnas de Formación Profesional dicen saber qué es el contrato de trabajo, conocen algunas modalidades de los mismos, –pero en la práctica presentan una serie de lagunas sobre las que debemos actuar de manera que sean capaces de identificar y razonar en la práctica cual será su relación laboral con la empresa, como se materializará, las ventajas y desventajas que los distintos tipos de contratos pueden suponer tanto a los trabajadores como a los empresarios, ya que no podemos olvidar que en un futuro este alumnado puede adoptar una de las dos posiciones en la relación laboral: pueden ser trabajadores y trabajadoras asalariados de una



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

empresa o bien como emprendedores pueden ser empresarios y empresarias, de ahí que es fundamental esta formación independientemente de la posición que adopten en su futuro laboral.

2. PROPUESTAS DE TRABAJO

Vamos a trabajar el contrato de trabajo a través de una serie de actividades que permiten al alumno conocer los distintos contratos y la relación laboral formalizada entre el empresario/a y el trabajador.

Se realiza a través de una serie de ejercicios planteados de forma progresiva en dificultad y accesibles a la mayoría de alumnos.

Se parte de los conocimientos previos del alumno a partir de los cuales se desarrollaran una serie de actividades teóricas por parte del profesor que se concretaran en una serie de ejercicios que el alumno realizará en el aula.

2.1. Actividades teóricas.

Por parte del profesor se desarrollará el mapa conceptual en el que se plantean los distintos tipos de contrato, centrados en los siguientes temas:

- El contrato de trabajo.
- Relaciones laborales de carácter especial.
- Derechos y deberes laborales entre el empresario y el trabajador.
- Empresas de trabajo temporal.
- Modalidades de contrato.

2.2. Ejercicios de trabajo.

- 1.- Define qué se entiende por contrato de trabajo.
- 2.- ¿Puede ser trabajador una persona jurídica? Razona la respuesta.
- 3.- Señala qué forma deben tener las siguientes modalidades de contrato: Verbal o Escrita.

a) Eventual de más de cuatro semanas.

b) Indefinido ordinario.

c) Obra o servicio.

d) Indefinido de fomento de empleo de cuatro semanas.

e) Eventual de menos de cuatro semanas.

f) Interinidad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

g) A tiempo parcial de cuatro semanas.

h) Prácticas.

- 4.- Explica en qué consiste el Periodo de prueba.
- 5.- Enumera cinco tipos de relaciones de carácter especial
- 6.- Identifica el contenido mínimo del contrato de trabajo de algún miembro de tu familia, amigo o conocido.
- 7.- Señala las diferencias entre una empresa de trabajo temporal y una agencia privada de colocación.
- 8.- ¿Se puede considerar regulado por el Derecho del trabajo el que desarrolla un funcionario como auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo?
- 9.- ¿Qué retribución máxima debe tener un trabajador con un contrato para la formación? ¿Qué tiempo debe dedicarse a la formación teórica?
- 10.- ¿A cuantos días por años de servicio asciende la indemnización por la extinción del contrato por causas objetivas, celebrado al amparo de los contratos para el fomento de la contratación indefinida, sabiendo que la extinción es declarada improcedente?

2.3. Casos prácticos.

- 1.- En un centro de educación infantil se concierta con una trabajadora un contrato de interinidad para sustituir a una embarazada que va a estar de baja por maternidad durante cuatro meses. Una vez transcurridos, la empresa le comunica que su contrato ha finalizado, aunque la trabajadora no se ha reincorporado por haber solicitado la rescisión voluntaria de su contrato.

* ¿Qué duración máxima tiene el contrato de interinidad?

* ¿Tendrá derecho la interina a permanecer en el puesto de trabajo al no haberse reincorporado la trabajadora?

* ¿Le corresponderá a la interina alguna indemnización al finalizar el contrato?

- 2.- Una estudiante del ciclo de grado superior de Educación Infantil trabaja en un centro comercial con un contrato indefinido a tiempo parcial, para poder sufragar sus estudios. En dicho contrato se establece una jornada de cuatro horas diarias de lunes a viernes. La empresa le propone realizar horas complementarias durante el fin de semana. En su contrato no existe ningún pacto que haga referencia a este tipo de horas.

a) Indica si será obligatoria la realización de estas horas y razona la respuesta.

En el caso de que sí existiera pacto sobre la realización de horas complementarias:

b) ¿Cuántas podría realizar?



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

c) ¿Qué retribución tendrían?

- 3.- Un joven que ha obtenido el título de técnico superior en Educación Infantil va a ser contratado por la empresa en la que ha realizado el módulo de FCT. La empresa dedicada a la animación infantil quiere celebrar un contrato indefinido.

a) ¿Existe alguna modalidad de contratación indefinida que conlleve alguna ventaja para el empresario que decida celebrarlo?

b) En el caso de que la respuesta sea afirmativa; ¿en qué colectivo se incluiría el contrato de este trabajador?

c) Si el contrato se extingue por causas objetivas y es declarado improcedente, ¿a cuántos días de indemnización por año trabajado tendrá derecho este trabajador?

- 4.- Una trabajadora firmó un pacto en su contrato por el cual se compromete a no contraer matrimonio durante la vigencia del mismo; en caso de incumplimiento se sancionaría con el despido. ¿Es válida la citada cláusula?
- 5.-Un trabajador comienza su relación laboral en una empresa el día 1 de Diciembre. El departamento de personal le comunica veinte días más tarde la rescisión de la misma, alegando que no ha superado el período de prueba. ¿Es legal la actuación de la empresa? Razónalo.

2.4. Ejercicios de evaluación.

- 1.- ¿Cuál es el periodo de prueba de un trabajador que ha realizado un ciclo formativo de grado superior y le han hecho un contrato en prácticas?

a) 15 días.

b) Ninguno.

c) Un mes.

d) Dos meses.

- 2.-Los trabajadores de las ETT:

a) Tienen derecho a recibir la misma retribución que los trabajadores de la empresa usuaria.

b) Reciben una cantidad inferior a los trabajadores de la empresa usuaria.

c) Además de lo señalado en el apartado a) se incluirán en su retribución la parte proporcional del descanso semanal, las vacaciones y las pagas extras.

- 3.-Señala cuál o cuales de las siguientes son relaciones laborales especiales:

a) Trabajos familiares.

b) Funcionarios.

c) Deportistas profesionales.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

- d) Prestaciones personales obligatorias (jurado, mesa electoral...).
- e) Representantes de comercio.
- 4.- ¿A qué edad se puede acceder al mercado laboral?
 - a) 17 años.
 - b) 18 años.
 - c) 16 años.
 - 5.- El pacto de permanencia obliga al trabajador a permanecer en la empresa un máximo de:
 - a) 1 año.
 - b) 2 años.
 - c) 6 meses.
 - d) 3 años.
 - 6.- ¿Qué periodo de prueba debe pactarse como máximo, para los trabajadores que no sean técnicos titulados?
 - a) 6 meses.
 - b) 2 meses.
 - c) 15 días.
 - 7.- ¿En cuáles de los siguientes contratos no es obligatoria la forma escrita?
 - a) Contrato a tiempo parcial.
 - b) Contrato de obra y servicio.
 - c) Contrato Indefinido ordinario.
 - 8.-Tienen duración determinada:
 - a) Contrato en prácticas.
 - b) Contrato de obra y servicio.
 - c) Contrato eventual por circunstancias de la producción.
 - d) Contrato de fomento de la contratación indefinida.
 - 9.-Los trabajadores a tiempo parcial pueden:
 - a) Realizar horas extraordinarias.
 - b) Realizar horas complementarias cuando se hayan pactado y el contrato sea indefinido.
 - c) Realizar horas complementarias para reparar siniestros o daños extraordinarios.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

d) Realizar horas complementarias aunque no estén pactadas.

- 10.- La indemnización por extinción del contrato por causas objetivas declarada improcedente en los contratos de fomento de empleo de la contratación indefinida, es de:

- a) 42 días.
- b) 33 días.
- c) 45 días.
- d) 24 días.

PLANTILLA CORRECTORA			
1.-	D	6.-	B
2.-	C	7.-	C
3.-	C y E	8.-	B y C
4.-	C	9.-	B
5.-	B	10.-	B

3. TRABAJO DE OBJETIVOS.

Los objetivos que desarrollaremos con los casos prácticos serán los siguientes:

- Definir las características y los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Analizar el contenido del contrato de trabajo.
- Definir el periodo de prueba.
- Diferenciar las actividades excluidas del ámbito del Derecho Laboral y las relaciones laborales de carácter especial.
- Interpretar los derechos y deberes que se derivan del contrato laboral.
- Diferenciar las empresas de trabajo temporal con las agencias privadas de colocación.
- Diferenciar las distintas modalidades de contratación laboral.
- Distinguir los contratos indefinidos de los de duración determinada.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

- Analizar los contratos de fomento de la contratación indefinida, formativo y a tiempo parcial.

4. DESARROLLO DE CONTENIDOS.

Con las actividades que trabajamos en este tema desarrollamos los siguientes contenidos. Para concretarlos mejor los subdividimos en conceptos, procedimientos y actitudes.

4.1. Conceptos trabajados.

- El contrato de trabajo y sus elementos esenciales.
- Capacidad para contratar.
- Forma, contenido y duración del contrato de trabajo.
- Periodo de prueba.
- Derechos y deberes laborales.
- Obligaciones del empresario.
- Actividades excluidas y relaciones laborales de carácter especial.
- Empresas de trabajo temporal y agencias privadas de colocación.
- Tipos de contratos: indefinidos, fomento de la contratación indefinida, de duración determinada, formativos, a tiempo parcial.
- Otras modalidades de contratación.

4.2. Que procedimientos desarrollamos.

- Definición y análisis de las características y elementos esenciales de los contratos.
- Identificación de las actividades excluidas del Derecho Laboral y las de carácter especial.
- Resolución de casos prácticos de contratos de trabajo, distinguiendo sus elementos y analizando su contenido.
- Diferenciación entre las ETT y las agencias privadas de colocación.
- Complimentación de distintos modelos de contratos.
- Análisis de los contratos de duración indefinida y de los de duración determinada.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 – FEBRERO DE 2010

4.3. Que actitudes se favorecen.

- Interés por las condiciones laborales.
- Interés por conocer las normas que se aplican en las relaciones laborales de su sector de actividad profesional.
- Capacidad de reflexión sobre sentencias relacionadas con el poder de dirección del empresario.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas de discriminación en el trabajo.
- Interés por conocer las modalidades de contratación existentes.
- Curiosidad por saber qué tipo de contratos son los más utilizados por las empresas en general y en su sector de actividad profesional, en concreto.
- Rechazo por las prácticas poco éticas e ilegales en la contratación de trabajadores.

5. BIBLIOGRAFIA.

- Montoya Melgar, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Borrajo Dacruz, E. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 16ª edición.
- Montoya Melgar, A. y Galiana Moreno, J.M. (2007). *Comentarios al Estatuto de los trabajadores*. Pamplona: Aranzadi.
- Montalvo Correa, J., Fernández Marcos, L., Fernández Sánchez, L. y Alzaga Ruiz, I. (2007). *Derecho del Trabajo. Legislación básica*. Madrid: McGraw-Hill.

Autoría

- Nombre y Apellidos: MARIA JOSE CABA ARCO
- Centro, localidad, provincia: IES TORREALMIRANTE, Algeciras (Cádiz)
- E-mail: mjosecaba@andaluciajunta.es