



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

“EL CONTRATO DE TRABAJO”

AUTORÍA ANA MARÍA RAMÍREZ GALIANO
TEMÁTICA RECURSOS HUMANOS
ETAPA CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Resumen

Un puesto de muy importante dentro del organigrama de una empresa es el de gestor de recursos humanos. Para desempeñar este puesto de forma adecuada es imprescindible tener unos conocimientos avanzados del contrato de trabajo, modalidades, proceso de contratación, etc. En este artículo, describiremos una forma de desarrollar esta unidad en el aula, tanto en el ámbito teórico como práctico. Además veremos la mejor forma de evaluarla.

Palabras clave

- Recursos humanos
- Jornada
- Laboral
- Contrato
- Vacaciones
- Despido
- Conciliación



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

1. EL CONTRATO DE TRABAJO: CONOCIMIENTOS BÁSICOS

Durante las clases teóricas desarrolladas en el aula, el profesor debe transmitir a los alumnos una serie de conocimientos mínimos. Como profesores, esperamos que los alumnos-as desarrollen una serie de capacidades que sirvan de guía al proceso y que proporcionen criterios para su evaluación. A continuación, describiremos con detalle los conocimientos que se exigen en este tema.

1.1. Características de un contrato de trabajo y su formalización

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Pueden firmarlo:

- Los mayores de edad (18 años)
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

- Prácticas
- Formación
- Para la realización de una obra o servicio determinado
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo
- A domicilio
- Los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

1.2. Tipos de contratos

Existen numerosos tipos de contratos de trabajo. Además, al estar reglado por el ministerio de trabajo, éstos pueden cambiar de un año a otro. En el caso de España, los contratos que más se utilizan son los siguientes:

- Contrato ordinario indefinido: Es aquél que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios. Podrá ser verbal o escrito, debiendo ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez primeros días siguientes a su contratación.
- Contrato de obra o servicio determinado: Es un contrato para la realización de un trabajo o servicio con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa. Su duración depende del tiempo de ejecución del proyecto.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción. Su objetivo es hacer frente a las situaciones de mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos. Su duración máxima es de 6 meses dentro de un periodo de 12, ampliable hasta un máximo de 12 meses para un período de 18.
- Contrato de interinidad. Es un contrato pensado para la sustitución temporal de trabajadores. Su duración será hasta la reincorporación del trabajador sustituido o vencimiento del plazo determinado para la sustitución.
- Contrato en prácticas. Se utiliza para la contratación de titulados universitarios o de formación profesional de grado medio o superior. Su duración es de un mínimo de 6 meses (prorrogable dos veces) y un máximo de 2 años.
- Contrato para la formación. Es un contrato pensado para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. La duración mínima es de 6 meses y un máximo de 2 años prorrogable a 3.

1.3. Derechos y deberes del contrato laboral

El contrato laboral establece una serie de derechos y deberes tanto por parte del trabajador como por parte del empresario.

- Deberes del empresario: Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.
- Derechos del trabajador:
 - A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
 - A la promoción y formación en el trabajo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.
- Deberes del trabajador:
 - Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
 - Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
 - Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
 - No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
 - Contribuir a mejorar la productividad.
 - Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

1.4. Causas de suspensión de contratos y su procedimiento

En determinados supuestos, el vínculo contractual aun sin quedar roto, puede verse interrumpido dejando sin efecto las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante este fenómeno únicamente se dará si concurre alguna de las causas previstas por la ley o por el propio contrato de trabajo. En otro caso, si se produce consecuencia de la voluntad exclusiva del empresario, estaremos ante un supuesto de imposibilidad de la prestación por causa imputable a aquél, conservando el trabajador el derecho al salario.

Con carácter general, la suspensión del contrato de trabajo, y, sin perjuicio de los efectos específicos que se derivan de cada concreta causa de suspensión, conlleva como efectos la exoneración de las obligaciones recíprocas de las partes tal y como advertimos anteriormente, y la posibilidad de reincorporación un vez ha cesado la causa de suspensión.

1.5. Modificación de contratos

Se puede modificar un contrato de trabajo por numerosas causas, a continuación analizaremos algunas de ellas:

- La movilidad funcional: Se produce dentro de la empresa y consiste en cambiar al trabajador de puesto de trabajo de forma que pasa a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba. La movilidad del trabajador entre las distintas categorías o grupos profesionales sólo será posible si existen razones organizativas que la justifiquen y por el tiempo necesario para superar estas causas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

- La movilidad geográfica: Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo de distinta localidad e implica un cambio de residencia. Tanto en los casos de traslado como de desplazamiento, el trabajador tendrá, entre otros, los siguientes derechos:
 - A que se le respeten las condiciones salariales.
 - A la percepción de los gastos de viaje.
 - Al cobro de las dietas correspondientes para atender los gastos de manutención y alojamiento que se devengarán no sólo los días trabajados sino durante el tiempo que dure el desplazamiento.
 - A un permiso retribuido de como mínimo 4 días laborables en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento. En este tiempo no se incluirán los días de desplazamiento necesarios siendo de cuenta del empresario los gastos ocasionados.
- La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Supone la alteración de las circunstancias de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual. Estas modificaciones afectan:
 - A la jornada de trabajo.
 - Al horario.
 - Al régimen de trabajo a turnos.
 - Al sistema de remuneración.
 - Al sistema de trabajo y rendimiento.
 - A las funciones si éstas modificaciones no se incluyen en la movilidad funcional.

Para que la empresa pueda realizar estas modificaciones deberán concurrir dos requisitos:

- Existir probadas razones técnicas, organizativas o de la producción.
- Mantener un sistema de consultas con los representantes legales de los trabajadores:
 - Si la condición que se trata de modificar fue reconocida en un acuerdo colectivo.
 - Si la condición se disfrutaba en virtud de una decisión unilateral del empresario.

1.6. Extinción del contrato de trabajo

La extinción de un contrato de trabajo puede producirse por numerosas causas. A continuación explicamos algunas de ellas:

- Mutuo acuerdo de las partes, o decisión de una de ellas durante el periodo de prueba.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

- Denuncia del contrato por expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio objetivo del mismo o cualquier otra causa consignada en el contrato, salvo que constituya abuso de derecho por parte del empresario.
- Dimisión del trabajador, debiendo mediar preaviso.
- Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente total o absoluta o jubilación del trabajador. La declaración de invalidez tendrá efectos suspensivos durante dos años si la incapacidad del trabajador fuese previsiblemente objeto de revisión por mejoría.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario, sin que haya nadie que lo sustituya o extinción de la sociedad, tras la tramitación del correspondiente expediente. El trabajador tendrá derecho al abono de un mes de salario.
- Fuerza mayor que imposibilite definitivamente el trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- Por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Este despido se dará cuando en un periodo de noventa días la extinción afecte a diez trabajadores en empresas con menos de cien empleados; al 10% de la plantilla en empresas que tengan entre cien y trescientos trabajadores, o a treinta trabajadores en empresas de más de trescientos empleados.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido disciplinario del trabajador.
- Por causas objetivas.

1.7. Conocimientos adquiridos.

Tras la exposición teórica de los temas anteriormente expuestos, los alumnos habrán adquirido los siguientes conocimientos:

- Reconocimiento de las características y formas del contrato.
- Identificación de los distintos tipos de contratos: su desarrollo y análisis.
- Diferenciación de los derechos y deberes del contrato laboral.
- Manipulación de contratos: modificaciones.
- Identificación de las causas de suspensión de contratos y su procedimiento.
- Reconocimiento de los motivos de extinción de los contratos.
- Análisis de los actos de conciliación.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

2. ACTIVIDADES EN EL ÁULA

El desarrollo puramente teórico no es efectivo para fijar los conocimientos. Por eso, proponemos una serie de actividades en el aula que ayudarán a que el alumno asimile mejor los conceptos explicados. A continuación describimos cronológicamente las actividades que consideremos más oportunas.

2.1. Motivación y conocimientos previos.

La primera actividad que realizaremos en el aula será una tormenta de ideas. Esto nos dará un indicativo de lo que los alumnos saben o creen que saben del tema que estamos tratando, en este caso del contrato de trabajo. Para ayudar a que los alumnos puedan participar realizaremos las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el contrato de trabajo?
- ¿Para qué sirve?
- ¿Qué son los actos de conciliación?
- ¿Por qué se puede extinguir un contrato de trabajo?

2.2. Actividades de desarrollo

Para conocer un tema no sólo hay que tener los conocimientos sino que hay que saber aplicarlos. En este apartado proponemos algunas actividades para afianzar los conocimientos adquiridos hasta ahora. A continuación se presentan cuatro posibles actividades que se pueden realizar en clase:

- Exposición teórica de los contenidos: llevaremos a cabo una exposición oral de los contenidos, haciendo preguntas a los alumnos para comprobar el grado de atención de los mismos, así como aclaración de dudas que puedan surgir durante la exposición. Iremos alternando preguntas de lo que se acaba de explicar y de anteriores explicaciones, para que los conocimientos no queden en el olvido.
- Visitaremos una oficina del INEM u otras agencias de empleo y recabaremos información sobre los diferentes tipos de contratos. Antes de la visita realizaremos en clase un cuestionario con los datos básicos que deben de recoger de la oficina: tipos de contratos, requisitos de forma, plazos de legalización, tipos de contratos subvencionados y requisitos para el mismo... Después de la visita realizaremos un pequeño debate donde cada uno expondrá su experiencia y sacaremos conclusiones sobre la misma.
- Afianzaremos los conocimientos con ejercicios sobre el tema que se corregirán en clase y otros se entregarán para la evaluación. Cuestiones a desarrollar:
 - Enumera y describe las características de un contrato laboral.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

- Causas que pueden llevar a la extinción de un contrato laboral.
- Describe brevemente qué es un acto de conciliación, cuándo se lleva a cabo, procedimientos...
- Con los datos que se obtuvieron de la visita, así como de la unidad elaborarán un cuadro resumen donde deberán recoger: Modalidad de contratos, requisitos, características, tramitación y otras consideraciones que crean importantes.
- Cumplimentación de varios contratos tipo.
- Entraremos en la página del INEM, www.inem.es, y analizaremos su estructura, la información que aporta y los trámites que se pueden realizar a través de la web para facilitar el trabajo y ahorrar tiempo.

2.3. Actividades de síntesis

Para la realización de esta actividad explicaremos un supuesto práctico que nos dará una situación que podría ser real. A partir de éste, realizaremos algunos ejercicios que permitirán que los alumnos se enfrenten a una situación lo más parecido posible a la realidad. A continuación proponemos un posible supuesto práctico:

Un empresario de la construcción necesita a un obrero para supervisión, ejecución de trabajos complicados, que entienda los planos, etc. Para ello contrata a un hombre de 24 años, que tiene realizado hasta el tercer curso de ESO, tiene una experiencia en el sector de 5 años. Las obras están en la misma localidad donde viven, trabajará 9 horas diarias de lunes a sábado.

Con estas circunstancias deberán:

- Analizar qué tipo de contrato se le debería hacer.
- Rellenar el contrato.
- En el caso de que el empresario haga un contrato por fin de obras con la categoría de peón:
 - ¿Podría el trabajador denunciar al empresario?
 - ¿Qué procedimiento habría que seguir?

2.4. Evaluación y recuperación

La evaluación del alumno se hará de varias formas, en primer lugar llevaremos a cabo una evaluación inicial con la tormenta de ideas que nos dará una noción de los conocimientos que los alumnos tienen sobre el tema. Además haremos una evaluación continua de la evolución del conocimiento y actitud de los alumnos que tienen en clase. La evaluación final del tema se hará con los



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

resultados de pruebas abiertas y los trabajos entregados, junto con las notas de la evolución continua y siempre siguiendo los criterios de evaluación que son:

- Definir las características del contrato.
- Clasificar los diferentes tipos de contratos.
- Analizar los derechos y deberes del contrato laboral.
- Discriminar las formas de jornadas laborales así como sus permisos y vacaciones.
- Modificar correctamente los contratos.
- Definir las causas de suspensión de contratos y su procedimiento.
- Reconocimiento de los motivos de extinción del contrato de trabajo, así como el procedimiento de despido.

La prueba final que comentábamos anteriormente podría tratarse de la siguiente:

- Enumera y describe los tipos de jornadas laborales y sus derechos a vacaciones de cada una de ellas.
- Realiza un esquema resumen de los derechos y deberes del contrato laboral desde el punto de vista del empresario.
- Se le dará una casuística similar a la actividad de síntesis y tendrán que analizar el tipo de contrato que quieren realizar así como rellenarlo y exponer los pasos administrativos que tienen que llevar a cabo.

Como complemento a esta prueba escrita, se entregaran los trabajos de investigación que se habrán propuesto en clase.

Para los alumnos que no hayan superado la asignatura con éxito en esta primera evaluación o que quieran mejorar su calificación, propondremos:

- Por un lado una prueba abierta escrita. Un posible ejemplo podría contener las siguientes cuestiones:
 - Se les dará una casuística para un contrato laboral así como varias modificaciones, deberán explicar en cada momento porqué eligen esa opción de contrato y no otra, rellenar el contrato y realizar las modificaciones que es les exige, si es necesario rellenando otro tipo de contratos.
 - Describe brevemente en qué consiste un contrato en formación, qué tipos de ventajas y desventajas tiene para el empresario y para el trabajador.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 28 MARZO 2010

- ¿Qué pasa cuando un trabajador llega en un mes tres veces tarde al trabajo? ¿Y si además se ha puesto enfermo y no ha avisado a la empresa?
- ¿En qué momento se lleva a cabo el acto de conciliación?
- Por otro lado, se podría proponer la búsqueda de información a través de Internet, libros, revistas, etc. Esta información podría plasmarse en un trabajo y, siempre que sea posible, será expuesto en clase para que el resto de alumnos también se vea beneficiado de esta nueva información complementaria.

3. BIBLIOGRAFÍA

- www.mtas.es
- www.csi-csif.es
- www.convenios.juridicas.com
- Del Rey Guanter, S. "El estatuto de los trabajadores". Ed. La Ley.
- Zaragoza, A. "Pactos sociales, sindicatos y patronal en España". Ed. Siglo XXI.
- Miguélez, F. "Las relaciones laborales en España". Ed. Siglo XXI.

Autoría

- Nombre y Apellidos: Ana María Ramírez Galiano
- Centro, localidad, provincia: Málaga
- E-mail: amrgjm@hotmail.com