

LABORAL

3.^a Edición 2024



www.vademecumlegal.es





CONSULTA LA VERSIÓN ONLINE EN

<https://www.vademecumlegal.es/laboral>

Vademecumlegal
por Colex

Filtrar



- ▷ 1. El contrato de trabajo
- ▷ 2. Modificación del contrato de trabajo
- ▷ 3. Suspensión del contrato de trabajo
- ▷ 4. Extinción del contrato
- ▷ 5. Despido
- ▷ 6. Seguridad Social
- ▷ 7. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)
- ▷ 8. Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH)
- ▷ 9. Acción protectora de la Seguridad Social y otros organismos: las prestaciones
- ▷ 10. Jornada laboral
- ▷ 11. Salario y régimen retributivo
- ▷ 12. Fondo de Garantía Salarial: acción protectora del FOGASA
- ▷ 13. Procedimiento laboral
- ▷ 14. Infracciones en el orden social
- ▷ 15. Poder disciplinario del empresario
- ▷ 16. Accidente de trabajo y enfermedad profesional
- ▷ 17. Negociación colectiva
- ▷ Anexos

Regístrese y acceda a los 10 últimos documentos actualizados en cada colección.
Formularios no accesibles en la modalidad gratuita.

COMPLETA TU OBRA

¿Aún no tienes la versión digital?

-  Buscadores inteligentes
-  Acceso a marginales con índice
-  Todos los casos prácticos relevantes
-  Esquemas explicativos
-  Formularios listos para usar
-  Selección de jurisprudencia
-  Toda la legislación actualizada

¡ESCANEA Y SUSCRÍBETE YA!



Revocación
Separación.

ADMINISTRACIÓN

Efectos sobre
Ver CONTE
Excepción p
No se pued

FRONAVE

ÍNDICES ANALÍTICOS PARA ACCESO A INFORMACIÓN

SUMARIO

isa activa

activa

ción de la masa

la p

ÍNDICES SISTEMÁTICOS EN CADA CAPÍTULO

Competencia

declarar y tramitar
deudor el centro

intereses princip
odo habitual y r
(Ver com

EXPLICACIONES TÉCNICAS EN LOS CAPÍTULOS

JURISPRUDENCIA

Sentencia Tribuna

"Los citados arg
sal, *obligan a con*
adquisición de li
cedimiento cor
e cuando s

JURISPRUDENCIA

SUPUESTO:

Una empresa ca
europeo, y sin
de despido a s

En este caso
tido el **art. 1**

CUESTIONES PRÁCTICAS





Explicaciones técnicas en los capítulos

Todos los capítulos del Vademecum disponen de explicaciones técnicas actualizadas y concordadas con legislación, resoluciones y jurisprudencia.



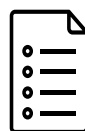
Cuestiones prácticas

Vademecum contiene planteamientos prácticos que permiten al profesional profundizar en cada explicación y resolver las dudas más frecuentes.

215

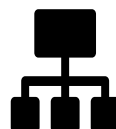
Numeración marginal

El contenido se estructura en marginales con una doble finalidad: enlazar con el índice analítico e identificar fácilmente las actualizaciones con el número afectado.



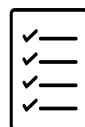
Índices sistemáticos

Al principio de cada capítulo dispondrá de un índice sistemático que le facilitará el acceso a la información.



Esquemas

A lo largo del Vademecum encontrará útiles gráficos para entender a la perfección el contenido de los capítulos.



Índices analíticos

Dispondrá de índices analíticos, concordados con los marginales, desde los que podrá acceder fácilmente a cualquier parte del Vademecum.

VADEMECUM LABORAL

3.^a EDICIÓN 2024

(Edición actualizada a 1 de marzo de 2024)

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.

Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

info@colex.es

www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-288-1

Depósito legal: C 345-2024

SUMARIO

ABREVIATURAS	17
1. EL CONTRATO DE TRABAJO	23
1.1. Elementos esenciales y características	25
1.2. Periodo de prueba en el contrato de trabajo	35
1.3. Pactos y cláusulas adicionales al contrato de trabajo	45
1.4. Contratos indefinidos	52
1.4.1. Regulación del contrato indefinido	52
1.4.2. Contratos indefinidos bonificados	57
1.4.3. Transformación en indefinido	62
1.4.4. Fijos discontinuos	66
1.5. Contratos de duración determinada	72
1.5.1. Regulación de los contratos de duración determinada	72
1.5.2. Contratos temporales	80
1.6. Contratos formativos	91
1.7. Contrato a tiempo parcial	112
1.8. Contrato de relevo	121
1.9. Teletrabajo o trabajo a distancia	125
1.9.1. Características del trabajo a distancia y del teletrabajo	125
1.9.2. Acuerdo de trabajo a distancia y su formalización	134
1.10. Nulidad del contrato de trabajo	146
1.11. Contratación en las relaciones laborales de carácter especial	149
1.11.1. Modalidades	149
1.11.2. Personal de alta dirección	150
1.11.3. Abogados en despachos individuales y colectivos	156
2. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	169
2.1. Causas de modificación del contrato de trabajo	171
2.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	173
2.2.1. Aspectos generales	173
2.2.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas	177
2.2.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individuales	183

2.3. Movilidad funcional	185
2.4. Movilidad geográfica	190
3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	195
3.1. Aspectos generales	197
3.2. Expediente de regulación temporal de empleo	199
3.2.1. Aspectos generales del ERTE	199
3.2.2. Particularidades de los ERTE	204
3.3. Mutuo acuerdo de las partes	226
4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	227
4.1. Cuestiones generales	229
4.2. Causas específicas de resolución del contrato laboral	232
4.3. Especial mención al incumplimiento grave y culpable del empresario	236
4.4. Especial mención a la desaparición, incapacidad o jubilación de las partes	242
5. DESPIDO	251
5.1. Aspectos generales del despido	253
5.2. Despido por causas objetivas	267
5.2.1. Aspectos generales	267
5.2.2. Requisitos formales e indemnización	273
5.3. Despido disciplinario	276
5.3.1. Tipos de incumplimiento que originan el despido disciplinario	276
5.3.2. Prescripción, forma, efectos e indemnización	288
5.4. Despido colectivo	293
5.4.1. Concepto y elementos numéricos, temporales y causales del despido colectivo	293
5.4.2. Selección de trabajadores afectados por un despido colectivo	300
5.4.3. Otras obligaciones del empresario ligadas al despido colectivo	309
5.4.4. Periodo de consultas	311
5.5. Expediente de Regulación de Empleo	318
5.6. Indemnización por despido	326
5.7. Clasificación del despido: despido procedente, despido improcedente o despido nulo	338
6. SEGURIDAD SOCIAL	347
6.1. Aspectos generales	349
6.2. Exoneración de cuotas	354

6.3. Bases y tipos de cotización	358
6.3.1. Bases de cotización	358
6.3.2. Conceptos incluidos y excluidos en la base de cotización	363
6.4. Gestión recaudatoria	374
6.4.1. Regulación	374
6.4.2. Ingreso de las cotizaciones fuera de plazo	379
6.4.3. Aplazamientos del pago de deudas	384
7. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)	387
7.1. Aspectos generales	389
7.2. Cotización	399
7.3. Incentivos al trabajo autónomo	411
7.4. Prestaciones en el RETA	424
7.4.1. Acción protectora de la Seguridad Social	424
7.4.2. Prestaciones por incapacidad y derivadas del nacimiento y cuidado del menor	426
7.4.3. Prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia	433
7.4.4. Prestaciones derivadas de la práctica profesional	436
7.4.5. Prestaciones familiares o para el cuidado de menores	442
7.4.6. Mecanismo RED	443
8. RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR (REEH)	453
8.1. Campo de aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar	455
8.2. Cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar	459
8.3. Prestaciones en el Régimen Especial de Empleados de Hogar	462
9. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y OTROS ORGANISMOS: LAS PRESTACIONES	471
9.1. Introducción a las prestaciones	473
9.2. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género	477
9.3. Desempleo	484
9.3.1. Nivel contributivo y nivel no contributivo	484
9.3.2. Prestación contributiva por desempleo	487
9.3.3. Subsidio por desempleo	494
9.4. Incapacidad temporal	498
9.4.1. La prestación de incapacidad temporal	498
9.4.2. Gestión y control	513
9.5. Jubilación	520
9.5.1. Generalidades de la jubilación	520

SUMARIO

9.5.2. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena (jubilación activa)	544
9.5.3. Jubilación anticipada	546
9.5.4. Jubilación flexible	553
9.5.5. Jubilación parcial	557
9.5.6. Pensión de jubilación no contributiva	562
9.6. Incapacidad permanente	562
9.7. Muerte y supervivencia	571
9.7.1. Sujetos causantes y características generales	571
9.7.2. Pensión de orfandad	576
9.7.3. Pensión de viudedad	581
9.8. Ingreso Mínimo Vital (IMV)	589
9.9. Prestaciones familiares	600
9.9.1. Tipos de prestaciones familiares	600
9.9.2. Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante	601
9.9.3. Prestación por nacimiento y cuidado de menor	602
9.9.4. Prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural	612
9.9.5. Prestación por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave	616
9.10. Cuantías de las prestaciones	623
10. JORNADA LABORAL	625
10.1. Registro de la jornada y desconexión digital	627
10.1.1. Obligatoriedad de registro de la jornada de los trabajadores	627
10.1.2. Desconexión digital	633
10.2. Permisos laborales	638
10.3. Horas extraordinarias	644
10.4. Vacaciones	650
10.5. Excedencias y reducción de jornada por motivos familiares	657
10.5.1. Excedencia laboral	657
10.5.2. Reducción de jornada por motivos familiares	667
11. SALARIO Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO	679
11.1. Composición del salario	681
11.2. Garantías salariales	687
11.3. Percepciones extrasalariales	693
11.4. Salario Mínimo Interprofesional	699
11.5. Salario en especie	704
11.6. Salarios de tramitación	712
11.7. Descuelgue salarial	717
11.8. Igualdad retributiva	725

12. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL: ACCIÓN PROTECTORA DEL FOGASA	733
13. PROCEDIMIENTO LABORAL	743
13.1. Las partes del proceso	745
13.1.1. Regulación	745
13.1.2. Asistencia jurídica gratuita en el orden social	748
13.1.3. Capacidad, legitimación y representación	751
13.2. Jurisdicción y competencia	761
13.3. Actos preparatorios y diligencias preliminares	772
13.4. Conciliación extrajudicial en materia laboral	777
13.5. Proceso ordinario	788
13.5.1. Cuestiones generales	788
13.5.2. La demanda	790
13.5.3. Las pruebas	796
13.5.4. Sentencia	812
13.5.5. Proceso monitorio laboral	816
13.6. Recursos	823
13.6.1. Tipos de recursos	823
13.6.2. Ordinarios	825
13.6.3. Extraordinarios	830
13.6.4. Contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos.	843
14. INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL	845
14.1. Sujetos responsables	847
14.2. La actuación de la inspección de trabajo	854
14.2.1. Actividad de comprobación	854
14.2.2. Resultados de la actuación inspectora	860
14.2.3. Obstrucción a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	875
14.3. Infracciones y sanciones a las empresas en el orden social	878
14.3.1. Sanciones a los empresarios en materia laboral y cuantías	878
14.3.2. Graduación de sanciones	889
15. PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO	895
15.1. Facultad del empresario para sancionar	897
15.2. Suspensión de empleo y sueldo	902
15.3. Proceso de impugnación de sanciones impuestas a los trabajadores ...	906

16. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	913
16.1. El accidente de trabajo: conceptos y elementos constitutivos	915
16.2. La enfermedad profesional	926
17. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	933
17.1. Regulación del derecho a la negociación colectiva	935
17.2. Convenios colectivos	938
17.2.1. Concepto	938
17.2.2. Clases de convenios colectivos	941
17.2.3. Contenido del convenio colectivo	946
17.2.4. Aplicación y causas de inaplicación de convenios colectivos	950
17.3. Plan de Igualdad en la empresa	952
ANEXOS	961
Anexo I. Cuantías de las pensiones y prestaciones públicas	963
Anexo II. Incentivos a la contratación laboral	971
Anexo III. Bases máximas, mínimas y tipos de cotización en 2024	983
Anexo IV. Cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas	993
ÍNDICE ANALÍTICO	1003

ABREVIATURAS

AA.PP	Administraciones públicas
ADR	Resolución alternativa de conflictos (alternative dispute resolution)
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AL	Autoridad laboral
AN	Audiencia Nacional
AP	Audiencia Provincial
AT	Accidente de trabajo
ATD	Acuerdo de trabajo a distancia
ATS	Auto del Tribunal Supremo
BCC	Base por contingencias comunes
BCC/C	Base de cotización por contingencias comunes
BCC/P	Base de cotización por contingencias profesionales
BNR	Boletín de noticias RED
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOP	Boletín Oficial de la Provincia
BR	Base reguladora
CC	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
CCAA	Comunidades autónomas
CCC	Código de cuenta de cotización
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CEE	Comunidad Económica Europea
CEEP	Centro Europeo de la Empresa Pública
CEPROSS	Comunicación de enfermedades profesionales en Seguridad Social
CES	Confederación Europea de Sindicatos

ABREVIATURAS

CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CIF	Código de Identificación Fiscal
CIVEA	Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
CP	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
CPC	Causas de peculiaridades de cotización
D.A.	Disposición adicional
D.D.	Disposición derogatoria
D.F.	Disposición final
D.T.	Disposición transitoria
DGOSS	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DGT	Dirección General de Tributos
DNI	Documento Nacional de Identidad
DOCE	Diario Oficial de la Unión Europea
DOGA	Diario Oficial de Galicia
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
DR	Declaración responsable
EEE	Espacio Económico Europeo
EP	Enfermedad profesional
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	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
ETOP	Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
ETT	Empresa de trabajo temporal
EVI	Equipo de Valoración de Incapacidades
FM	Fuerza mayor
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FP	Formación profesional
GI	Gran invalidez
IMRSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
IMV	Ingreso mínimo vital
INEM	Instituto Nacional de Empleo (actualmente SEPE)
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo
IP	Incapacidad permanente
IPA	Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

ABREVIATURAS

IPC	Índice de precios de consumo
IPP	Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
IPT	Incapacidad permanente total para la profesión habitual
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
IVA	Impuesto sobre el valor añadido
JS	Juzgado de lo Social
JS	Juzgado de lo Social
LAJ	Letrado de la administración de justicia
LAJG	Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
LECiv	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
LETT	Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal
LGP	Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LGT	Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria
LIRPF	Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LIT	Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
LOEX	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOIT	Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

ABREVIATURAS

LOPJ	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LPACAP	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
LTD	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
MATEP	Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesionales
MEI	Mecanismo de equidad intergeneracional
MSCT	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
OOMM	Órdenes Ministeriales
P.I	Plan de igualdad
PDC	Procedimiento de despido colectivo
PGE	Presupuestos Generales del Estado
PRL	Protección de riesgos laborales
RD	Real Decreto
RD Leg	Real Decreto Legislativo
RDL	Real Decreto Ley
RED	Sistema de Remisión Electrónica de Datos
REEH	Régimen Especial de Empleados de Hogar
REGCON	Registro y Depósito de Convenios Colectivos
RETA	Régimen de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos
RETM	Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
RIRPF	Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero
RLT	Representación legal de los trabajadores
RPT	Relación de puestos de trabajo
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
SA	Sociedad anónima
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SAP	Sentencias de la Audiencia Provincial
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal

ABREVIATURAS

SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
SMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
SMI	Salario mínimo interprofesional
SOVI	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
SS	Seguridad Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STJUE	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TA	Trabajo autónomo
TAED	Trabajador autónomo económicamente dependiente
TC	Tribunal Constitucional
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TICs	Tecnologías de la información y comunicación
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TR	Texto refundido
TRADE	Trabajadores autónomos económicamente dependientes
TREBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
TRLGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

1

EL CONTRATO DE TRABAJO

SUMARIO

1.1. Elementos esenciales y características	Marginal 100 y siguientes
1.2. Periodo de prueba en el contrato de trabajo	Marginal 120 y siguientes
1.3. Pactos y cláusulas adicionales al contrato de trabajo	Marginal 170 y siguientes
1.4. Contratos indefinidos	
1.4.1. Regulación del contrato indefinido	Marginal 200 y siguientes
1.4.2. Contratos indefinidos bonificados	Marginal 220 y siguientes
1.4.3. Transformación en indefinido	Marginal 270 y siguientes
1.4.4. Fijos discontinuos	Marginal 320 y siguientes
1.5. Contratos de duración determinada	
1.5.1. Regulación de los contratos de duración determinada	Marginal 340 y siguientes
1.5.2. Contratos temporales	Marginal 400 y siguientes
1.6. Contratos formativos	Marginal 430 y siguientes
1.7. Contrato a tiempo parcial	Marginal 520 y siguientes
1.8. Contrato de relevo	Marginal 550 y siguientes
1.9. Teletrabajo o trabajo a distancia	
1.9.1. Características del trabajo a distancia y del teletrabajo	Marginal 560 y siguientes
1.9.2. Acuerdo de trabajo a distancia y su formalización	Marginal 590 y siguientes
1.10. Nulidad del contrato de trabajo	Marginal 630 y siguientes
1.11. Contratación en las relaciones laborales de carácter especial	
1.11.1. Modalidades	Marginal 650 y siguientes
1.11.2. Personal de alta dirección	Marginal 660 y siguientes
1.11.3. Abogados en despachos individuales y colectivos	Marginal 690 y siguientes

1.1. ELEMENTOS ESENCIALES Y CARACTERÍSTICAS

Concepto y elementos del contrato de trabajo

100

➤ Concepto de contrato de trabajo

Un contrato laboral es un acuerdo entre un empresario y un trabajador por el que este ofrece sus servicios al empresario a cambio de un salario.

El contrato, así mismo, se configura como una fuente de la relación laboral, expresando una manifestación de la voluntad de las partes, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos aplicable [art. 3.1 c) del ET].

➤ Elementos del contrato de trabajo

Los arts. 6 y siguientes del ET regulan los elementos de trabajo, que serán los siguientes:

- **Edad de los trabajadores.** Se requiere que el trabajador sea mayor de dieciséis años, y se establecen excepciones para el desarrollo del trabajo de los menores de edad (horas extraordinarias, trabajos nocturnos, etc.).
- **Capacidad de contratación.** Se requiere que ambas partes plena capacidad de obrar conforme a lo establecido en el Código Civil. A su vez, podrán ser parte del contrato los menores de edad entre dieciséis y dieciocho años que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo; y los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.
- **Forma del contrato de trabajo.** Se podrá celebrar en forma verbal o escrita, salvo que deba formalizarse por escrito obligatoriamente, en los casos que así lo exija una disposición legal.

Existirá una presunción de que se ha celebrado un contrato de trabajo en los casos que una persona preste servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución al primero.

- **Validez del contrato laboral.** Hay una presunción de que el contrato es válido, de tal modo que, la nulidad de una cláusula del contrato de trabajo no invalidará en lo restante al mismo.

Si un contrato fuese declarado nulo, el trabajador tendrá derecho a la retribución que le corresponda en base a un contrato válido. En particular, si fuese declarado nulo a causa de una discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

➤ Aspectos relevantes de la contratación laboral

En el momento de celebrar un contrato de trabajo, además de los elementos del propio contrato, es necesario tener en cuenta otros aspectos que van a ser relevantes en la relación laboral, como es el lugar donde se realiza la actividad profesional, los derechos de los trabajadores o la forma de obtener el propio empleo, sea de forma individual, o a través de terceros intervinientes como son las empresas de búsqueda de empleo.

En base a lo anterior, destacaremos las siguientes cuestiones:

◆ Centro de trabajo

El art. 1.5 del ET considera centro de trabajo «la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral». Sobre esta definición, la normativa configura una serie de derechos y obligaciones laborales en materias como movilidad geográfica de los trabajadores, prevención de riesgos laborales, representación social de los trabajadores en la empresa, superación del umbral numérico para la consideración de despido colectivo, criterios de representatividad extraíbles de la celebración de los correspondientes procesos electorales, subrogación de trabajadores, pago de dietas, etc.

De esta forma, los elementos susceptibles para calificar como tal a un centro de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el art. 1.5 del ET, serían tres elementos materiales —la existencia de una unidad productiva, una organización específica y un funcionamiento autónomo— y un elemento formal —el alta como tal ante la autoridad laboral—, derivándose de todo ello unos efectos concretos y específicos en el ámbito laboral. (STSJ Castilla-La Mancha n.º 1344/2011, de 7 de diciembre, ECLI:ES:TSJCLM:2011:3374, y STSJ Asturias n.º 417/2016, de 8 de marzo, ECLI:ES:TSJAS:2016:647).

JURISPRUDENCIA

SJS n.º 254/2018, de 13 de junio de 2018, ECLI:ES:JSO:2018:3790

Abordando el concepto de centro de trabajo con ocasión del proceso para la elección de representantes de los trabajadores (citando STS de 28-5-2009): «“(…) el centro de trabajo constituye —art. 63.1 ET— la regla general de unidad electoral, con la única excepción del supuesto previsto en el art. 63.2 ET; debiendo entenderse por tal —centro de trabajo— la «unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independiente del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral» (STS 17/09/04 —rec. 81/03—). Razonaban al efecto las precitadas SSTs 31/01/01 y 19/03/01, que ello «se desprende: A) Del Estatuto de los Trabajadores. Y no solo de su artículo 62... sino también de los arts. 63, donde, pese a que el órgano de representación se denomina “comité de empresa”, es obligada su constitución “en cada centro de trabajo”; 67, que solo autoriza a promover

elecciones a los “trabajadores del centro de trabajo” y obliga a precisar en la comunicación de la promoción de elecciones “el centro de trabajo” en que se van a celebrar; 68, que al regular el crédito horario lo atribuye al “delegado de personal de cada centro de trabajo”; 74, que vuelve a hablar de las elecciones “en centros de trabajo”; y 76.5 que alude a “las candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiere celebrado la elección”. Y B) Del Reglamento de Elecciones aprobado por el Real Decreto 1.844/1994 de 9 de septiembre —y antes por el R. Decreto 1311/85 de 13 de junio— en el que es igualmente constante la mención del centro de trabajo como unidad básica. Así, el art. 1 prevé la promoción de elecciones, a partir de la iniciación de actividades “en el centro de trabajo”; el art. 2.2 establece que cuando la promoción se efectúe por los trabajadores, esta corresponderá a los del “centro de trabajo”, salvo para el supuesto excepcional ya aludido del art. 63.2 ET; el art. 5.1 define el centro de trabajo y no la empresa, en definición que habría que calificar de superflua, por limitarse a reiterar el contenido del art. 1.5 ET, salvo que se considere realizada para destacar que es aquel precisamente la unidad electoral básica; el número 10 del mismo art. 5 reitera que el delegado de personal se elige “en los centros de trabajo”; el art. 7 prevé la constitución de una mesa itinerante cuando los trabajadores no presten su actividad “en el centro de trabajo” salvo en el supuesto excepcional tantas veces citado del art. 63.2 ET; y el art. 13 condiciona la elección necesaria para la “adecuación de la representatividad” a que se produzca un aumento o disminución de plantilla, pero no en la empresa sino en el “centro de trabajo”».

◆ No discriminación en las relaciones laborales

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Dentro de este contexto, serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo; así como será posible establecer por ley exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

A TENER EN CUENTA. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

♦ **Garantía del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**

Se implantan como objetivos generales de la política de empleo en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Empleo:

- Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación —teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española— en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo.
- Garantizar la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, esta garantía al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades se limita en el caso de los trabajadores extranjeros toda vez que el propio art. 2 a) RD Legis. 3/2015, de 23 de octubre, matiza que dichos principios serán de aplicación «a los nacionales de Estados miembros del Espacio Económico Europeo y, en los términos que determine la normativa reguladora de sus derechos y libertades, a los restantes extranjeros».

Por su parte, la Directiva 2000/43/CE refrenda lo anterior cuando tras consignar su aplicación tanto al sector público como al privado, excluye del mismo a la diferencia de trato por motivos «de nacionalidad», sin perjuicio «de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y de cualquier tratamiento».

En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la

transparencia. Esta recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley.

A TENER EN CUENTA. Recientemente, el concepto de «trabajo de igual valor» se ha introducido en nuestro ordenamiento por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STC n.º 107/1984, de 23 de noviembre, ECLI:ES:TC:1984:107

Analizando la autorización de residencia en España exigida a los extranjeros como requisito para acceder a un puesto de trabajo. La previsión del art. 13 de la CE de que «los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente título en los términos que establezcan los tratados y la ley» no supone que se haya querido desconstitucionalizar la posición jurídica de los extranjeros respecto de los derechos y libertades públicas, pues la Constitución no dice que los extranjeros gozarán en España de las libertades que les atribuyan los tratados y la ley, sino de las libertades «que garantiza el presente título, en los términos que establecen los tratados y la ley», de modo que los derechos y libertades reconocidos a los extranjeros siguen siendo derechos constitucionales y, por tanto, dotados —dentro de su específica regulación— de la protección constitucional, aunque, en cuanto a su contenido, todos ellos, sin excepción, son derechos de configuración legal.

En la configuración legal de los derechos y libertades reconocidos a los extranjeros se puede introducir la nacionalidad como elemento para la definición del supuesto de hecho al que ha de anudarse la consecuencia jurídica establecida, quedando en tal caso, como es obvio, excluida «a priori» la aplicación del principio de igualdad como parámetro al que han de ajustarse las consecuencias jurídicas anudadas a situaciones que solo difieren en cuanto al dato de la nacionalidad.

El problema de la titularidad y ejercicio de los derechos y, más en concreto, el problema de la igualdad en el ejercicio de los derechos depende del derecho afectado, existiendo derechos que corresponden por igual a españoles y extranjeros y otros que pertenecerán o no a los extranjeros según lo dispongan los tratados y las leyes, siendo entonces admisible la diferencia de trato con los españoles en cuanto a su ejercicio.

El cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo debe ser respetado en todos los aspectos de las relaciones laborales. En este punto, debemos prestar especial atención al diagnóstico negociado previo a un plan de igualdad:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. condiciones de trabajo.

En particular, la LOI ha incorporado al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

♦ Intermediación laboral

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades (art. 31 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre).

A TENER EN CUENTA. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquellos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público. De esta forma, a efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de:

- Los servicios públicos de empleo.
- Las agencias de colocación.
- Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

¿Qué formalidades exigen los contratos de trabajo?

Las formalidades básicas del contrato de trabajo vienen recogidas en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, donde se señala que este puede ser formalizado por escrito o de palabra y que se presumirá su existencia entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

Los principales conceptos a tener en cuenta en modo esquemático son:

CONCEPTO	REFERENCIA NOR-MATIVA	INFORMACIÓN
CAPACIDAD PARA SER CONTRATADOS	Art. 7 del ET.	Las personas mayores de edad (18 años). Los menores de 18 años legalmente emancipados. Las personas mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores o si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	Art. 8.3 del ET.	En el plazo de los diez días siguientes a su concertación, comunicación obligatoria a la oficina pública de empleo del contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre y Orden TAS/770/2003, de 14 marzo.	La comunicación a los servicios públicos de empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y de las propias copias básicas.

INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL	Art. 8.5 del ET. Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.	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 las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato formalizado por escrito. Plazo para informar: — 2 meses desde el comienzo de la relación laboral. — 1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones.
FINALIZACIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO	Art. 49.1. c) del ET.	Indemnización 12 días salario/año (o la establecida en la normativa específica de aplicación). Excluidos los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución de persona trabajadora.
CUANDO ES OBLIGATORIO CONCERTAR EL CONTRATO POR ESCRITO	Arts. 8 y 15.9 del ET.	Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos de duración determinada cuya duración sea superior a cuatro semanas.

COPIA BÁSICA DEL CONTRATO	Art. 8.3 y 4 del ET.	En un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos concertados por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Contenido de la copia básica: todos los datos del contrato a excepción del número DNI, domicilio, estado civil o cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo, aunque no exista representación legal de los trabajadores.
---	---	---

➤ Libertad de forma del contrato de trabajo

El art. 1278 del Código Civil establece que «los contratos serán obligatorios, cualquiera que sea la forma en que se hayan celebrado, siempre que en ellos concurran las condiciones esenciales para su validez». O dicho de forma análoga, los contratos nacen y con ellos las obligaciones que constituyen su contenido, en el momento en que concurren los elementos esenciales exigibles a cada uno de ellos, sin que en términos generales sea necesaria la emisión del consentimiento de una forma determinada.

No existe en el ordenamiento laboral ninguna exigencia de forma como elemento necesario para el reconocimiento objetivo del contrato de trabajo. No obstante, el art. 8.1 del ET contempla la libertad de forma del contrato de trabajo, de modo que el mismo puede concertarse por escrito o de palabra. Ahora bien, esta inicial previsión se matizada bajo dos parámetros:

- Al exigir que **determinados contratos (formativos, temporales y a tiempo parcial, esencialmente) consten por escrito**, a los fines de la acreditación de esas concretas particularidades. (STSJ País Vasco n.º 110/2012, de 17 de enero, ECLI:ES:TSJPV:2012:112).
- **Presumiéndose la existencia de contrato entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel**. Recientemente, la introducción (con efectos de 12/08/2021) de la nueva D.A. 23.^a del ET ha ampliado esta presunción de laboralidad a las **actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital**. Dicha presunción, se refuerza, a través de la invocación explícita del artículo 8.1 del ET

citado, con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo en las plataformas digitales de reparto, mediante la incorporación de mecanismos para conseguir su regularización.

La validez del contrato verbal implica la de todas las estipulaciones verbalmente concertadas que integren el mismo, salvo que alguna de ellas sea nula por razón distinta a la de su forma, supuesto en que sería también nula la concertada por escrito.

A las exigencias de forma previstas en su caso por las normas laborales se añaden determinadas prescripciones sobre entrega de copia básica del documento a los representantes de los trabajadores y sobre información por el empresario al trabajador sobre las condiciones de trabajo. El incumplimiento por parte del empresario de unas y otras obligaciones se encuentra previsto como infracción laboral.

CUESTIONES

1. ¿Un contrato a tiempo parcial ha de formalizarse siempre por escrito?

El contrato a tiempo parcial debe formalizarse por escrito, de no haberse hecho así, se presumirá que el contrato fue celebrado a jornada completa.

2. ¿La formalización de un contrato de trabajo cuando se presten servicios en el extranjero tiene alguna peculiaridad?

Sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo, la STS, rec. 1477/2002, de 14 de mayo de 2003, ECLI:ES:TS:2003:3262 determina que cuando la prestación de servicios en el extranjero fuera superior a cuatro semanas, el empresario deberá dar con anterioridad a la partida del trabajador al extranjero, además de la información de carácter general, la siguiente:

- La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- La moneda en que se pagará el salario.
- Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
- Condiciones de repatriación de la persona trabajadora.
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos establecidos el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo. (STS, rec. 1308/2008, de 29 de enero de 2009, ECLI:ES:TS:2009:473).
- La exigida por convenio.

➤ Contratos de trabajo que exigen forma escrita

El art. 8.1 del ET contempla la libertad de forma del contrato de trabajo, de modo que el mismo puede concertarse por escrito o de palabra. Ahora bien, esta inicial previsión se complementa en el art. 8.2 del ET fijando que **resulta obligatorio formalizar el contrato de trabajo por escrito** en las siguientes modalidades:

- Contratos formativos.
- Contratos a tiempo parcial.
- Contratos fijos-discontinuos.
- Contratos de relevo.

- Contratos de los de los trabajadores que trabajen a distancia.
- Contratos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Contratos por tiempo determinado cuya **duración sea superior a cuatro semanas**. En estos casos, el art. 8.4 del ET obliga al empresario a informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.
- Contratos de trabajo de los pescadores.

A TENER EN CUENTA. Sobre el listado anterior ha de tenerse en cuenta las modificaciones realizadas por la reforma laboral 2022 con efectos de 30 de marzo de 2022, donde desaparece el contrato de obra y se regulan nuevos contratos de formación y temporales (circunstancias de la producción y para la sustitución de persona trabajadora).

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

A TENER EN CUENTA. En los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas, de no observarse la exigencia de formalización por escrito, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 658/2010, de 25 de enero de 2011, ECLI:ES:TS:2011:1271

«La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de esta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas».

1.2. PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Naturaleza del periodo de prueba en el contrato de trabajo

El artículo 14 del ET establece: «Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos». El periodo de prueba tiene una doble finalidad, por un lado, como garantía del trabajador, que podrá conocer las condiciones laborales en las que se va a desarrollar su actividad profesional, y por otro lado, como garantía del empresario, que podrá comprobar si el trabajador está realmente capacitado para desempeñar el trabajo para el que ha sido contratado.

Durante su duración, la persona trabajadora tendrá los **mismos derechos y obligaciones** propios a su puesto de trabajo, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral. (STSJ Madrid n.º 552/1999, de 13 de diciembre de 1999, ECLI:ES:TSJM:1999:14630).

Sobre lo anterior, es necesario hacer una serie de precisiones:

- En defecto de pacto en convenio, el ET establece limitaciones concretas para técnicos titulados, personas trabajadoras en general y empresas de menos de veinticinco trabajadores.
- El art. 14 del Estatuto de los Trabajadores impide que se pacte un período de prueba cuando el **trabajador ya hubiere estado vinculado a la empresa** para desempeñar las mismas funciones con anterioridad, para desempeñar las mismas funciones bajo cualquier modalidad de contratación. (STSJ de Cataluña n.º 5684/2001, de 28 de junio de 2001, ECLI:ES:TSJCAT:2001:8364, STSJ de Cataluña n.º 2095/2002, de 12 de marzo de 2002, ECLI:ES:TSJCAT:2002:3354, STSJ de Madrid n.º 523/1999, de 18 de noviembre de 1999, ECLI:ES:TSJM:1999:13459, y TSJ de Comunidad Valenciana n.º 1489/2000, de 07 de abril de 2000, ECLI:ES:TSJCV:2000:3018).
- El **retraso** en documentar por escrito la contratación, sin que se acredite fraude de ley, no invalida periodo de prueba. (STSJ de Comunidad Valenciana n.º 2625/1999, de 8 de septiembre de 1999, ECLI:ES:TSJCV:1999:5573).
- Terminado el periodo de prueba positivamente, este será computado a efectos de **antigüedad** en la empresa.

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 4438/2000, de 5 de octubre de 2001, ECLI:ES:TS:2001:7579

El art. 14.1 del ET impone que **ha de existir pacto sobre el periodo de prueba y formalizarse por escrito para su validez** como derecho mínimo del trabajador. No cabe entender la existencia de periodo de prueba porque así se prevea de manera genérica en el convenio colectivo sino existe pacto expreso y escrito. El requisito de que «se concierte por escrito» es un derecho mínimo del trabajador, porque el periodo de prueba recogido en los convenios colectivos no tiene virtualidad directa, y sus previsiones no son suficientes para entenderlo existente, ya que se ha configurado siempre como un pacto típico en el inicio del contrato, dependiente de la voluntad de empresa y trabajador, a quienes puede interesar o no pactarlo, o puede como dice la sentencia de contraste, resultar prohibido como consecuencia de trabajos anteriores. Por lo que recordando la doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 20 de septiembre de 1983, no cabe entender la existencia de periodo de prueba porque así se prevea de manera genérica en el convenio colectivo si no existe pacto expreso y escrito.

SENTENCIA RELEVANTE

STS, rec. 761/2023, de 25 de julio de 2023, ECLI:ES:TSJAS:2023:1762

Declara lícita la extinción del contrato durante la incapacidad temporal por no superar el periodo de prueba. La regulación del periodo de prueba no se ha modificado y no se acredita una conexión causal entre cese y enfermedad.

Duración del periodo de prueba en el contrato de trabajo

Han de respetarse los límites de duración establecidos en los **convenios colectivos**, en defecto de los cuales:

- En el **contrato de formación en alternancia** (art. 11.2 del ET vigente desde el 30/03/2022) no podrá establecerse periodo de prueba.
- En el **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios** (art. 11.3 del ET vigente desde el 30/03/2022) no podrá exceder de un mes (salvo lo dispuesto en convenio colectivo).
- En los **contratos temporales** (art. 15 del ET) no superiores a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes (salvo lo dispuesto en convenio colectivo).
- Su máxima duración será de seis meses para los **técnicos titulados**, y de dos meses para los **demás trabajadores**.
- En las **empresas de menos de veinticinco trabajadores** el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En cuanto a su duración también hemos de tener en cuenta que no podrá establecerse en el contrato un periodo de prueba por tiempo superior al establecido por convenio colectivo (STSJ de Asturias n.º 2458/1999, de 26 de noviembre de 1999, ECLI:ES:TSJAS:1999:3750, y TSJ de Cataluña n.º 2067/2002, de 12 de marzo de 2002, ECLI:ES:TSJCAT:2002:3353). El periodo de prueba tiene por objeto acreditar la aptitud del trabajador para el empleo convenido. Por ello, el elemento determinante para su validez es el propio período temporal establecido al respecto en el convenio colectivo, no la variación en la modalidad contractual empleada. Si no ha transcurrido ese período cabe que, en un nuevo contrato, se establezca un nuevo periodo de prueba siempre que, sumado al anterior, no supere el convencionalmente previsto. (STS, rec. 375/2013, de 20 de enero de 2014, ECLI:ES:TS:2014:448).

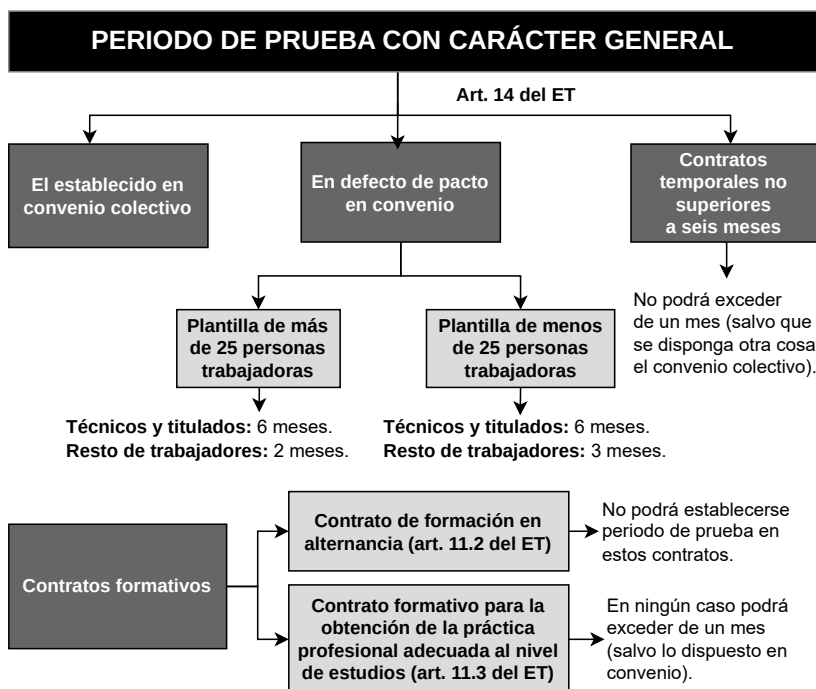
A TENER EN CUENTA. A pesar de la especificación del ET en relación a la consideración de técnicos titulado (o no titulado) para la especificación de la duración del periodo de prueba, la duración del mismo no queda establecida por la titulación que se posea, sino, **atendiendo a las funciones propias y realmente desempeñadas** o, lo que es lo mismo, a la categoría o grupo profesional, de los que regule el convenio colectivo. (STSJ de Madrid n.º 269/2008, de 14 de abril de 2008, ECLI:ES:TSJM:2008:7922).

Como **excepción** a lo anterior, la STSJ de Cataluña n.º 5516/2008, de 3 de julio de 2008, ECLI:ES:TSJCAT:2008:8350, ha considerado que **si en la primera contratación el período de prueba pactado no hubiese agotado su duración máxima** debe admitirse que la empresa pueda imponer un período que sumado a la prestación laboral precedente (incluso por ETT) no supere la duración máxima del plazo legal o convencional de aplicación, como sucede en este caso.

CUESTIÓN**¿Qué límites temporales pueden fijarse para la duración del periodo de prueba?**

Como regla general el establecido en el convenio colectivo. **En defecto:**

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Tres meses en empresas de menos de veinticinco trabajadores para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- Dos meses para los trabajadores no especificados en los puntos anteriores.
- Un mes en los contratos temporales de duración determinada por tiempo no superior a seis meses (art. 14.1 del ET).
- En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 del ET vigente desde el 30/03/2022): un mes (salvo lo dispuesto en convenio colectivo).

**140 Cómputo e interrupción del periodo de prueba en el contrato de trabajo**

A pesar de que exista un período de prueba establecido por convenio o norma legal este no se aplicará de forma automática a la relación laboral. Siguiendo la STS, rec. 4438/2000, de 5 de octubre de 2001, ECLI:ES:TS:2001:7579, para que un período de prueba sea válido hay que pactarlo expresamente por escrito e incluirlo en el contrato de trabajo desde su inicio, no pudiendo incluirse el mismo en un momento posterior.

En relación al cómputo del período de prueba:

- Plazos fijados por meses o años: se computarán de fecha a fecha sin excluir los días inhábiles.
- Plazo fijado por días: se computarán días efectivamente trabajados.

En el caso de los contratos formativos, si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa [art. 11.4. g) del ET].

Conforme al art. 14.3, párrafo segundo, del ET, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes (con efectos de 08/03/2019 el art. 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha actualizado el régimen de interrupción del periodo de prueba, ampliándolo a otras situaciones como la violencia de género).

El pacto previsto en el art. 14.3 del ET produce el efecto de la interrupción del cómputo del período de prueba, con la consiguiente reanudación una vez finalizada la incapacidad temporal, y el correspondiente alargamiento del período de prueba, pero ello no impide que, durante la incapacidad temporal del trabajador, se ejercite la facultad que la ley reconoce a ambas partes para extinguir el contrato. Lo mismo ocurre durante la vida del contrato de trabajo ya superado el período de prueba, pues el empresario puede extinguir el contrato por cualquiera de las causas legalmente establecidas aun estando el contrato suspendido por la situación de incapacidad temporal. (STS n.º 1094/2018, de 12 de julio de 2012, ECLI:ES:TSJAND:2018:6285, y STSJ Madrid n.º 301/2007, de 6 de junio de 2007, ECLI:ES:TSJM:2007:8822).

A TENER EN CUENTA. Los tribunales han resuelto casos de cumplimiento del **servicio militar o ejercicio del derecho de huelga**, indicando que las situaciones que no se especifiquen previamente interrumpen el periodo de prueba y solo podrán finalizar la relación sin motivo justificativo cuando hubiera cesado la interrupción.

Analizando los efectos de la interrupción del periodo de prueba por IT, la STS, rec. 3925/2007, de 12 de diciembre de 2008, ECLI:ES:TS:2008:7212, ha determinado que la incapacidad temporal no incide sobre la facultad empresarial de extinguir el contrato. Tomando como ejemplo el fallo citado: celebrado un contrato eventual de seis meses de duración y 60 días de duración del período de prueba se pacta que tal período se interrumpirá por IT o por maternidad. Antes de finalizar el periodo d prueba la trabajadora causó baja por IT y encontrándose en esta situación la empresa le comunicó la rescisión del contrato por no superación del período de prueba. Sostiene la recurrente que habiéndose pactado la interrupción de la duración del período de prueba por IT, ello tiene como efecto no solo el alargamiento del período de prueba, sino que durante la interrupción el empresario no puede ejercer la facultad resolutoria. Tal interpretación es rechazada por la Sala que considera que la interrupción del período de prueba solo supone el alargamiento del mismo pero que no enerva la facultad empresarial de desistir, de resolver el contrato libremente.

LABORAL

La articulación de las relaciones laborales, la multiplicidad de formas en las que se sustancian esas relaciones, la importancia de la negociación colectiva o el conocimiento de las principales normas y sus lagunas constituyen peculiaridades sobresalientes en el ámbito laboral que suponen la necesidad de continua adaptación a un entorno cambiante.

Nuestro vademecum aspira a ofrecer las claves para identificar todas las figuras, procesos, situaciones y reformas de manera clara y completa.

La presente obra abarca desde los elementos esenciales, características y modalidades del contrato de trabajo y sus posibles modificaciones, suspensiones o extinciones, a las claves de los distintos regímenes de la seguridad social, despidos, prestaciones, salario, jornada, procedimiento laboral, poder disciplinario, o negociación colectiva, entre otras materias.

Todo ello resaltando las últimas novedades y acompañado del análisis jurisprudencial más relevante.

PVP: 75,00 €

ISBN: 978-84-1194-288-1



9 788411 942881