

TEXTOS LEGALES BÁSICOS

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LEY DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

ACTUALIZADO
MARZO
2024

23.ª EDICIÓN 2024

Contiene concordancias, modificaciones resaltadas
e índices analíticos



eBook + Actualizaciones en www.colex.es



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LEY DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

23.ª EDICIÓN 2024

(Edición actualizada a 1 de marzo de 2024)

COLEX 2024

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, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-305-5
Depósito Legal: C 342-2024

LEYENDA ICONOS

TEXTO MODIFICADO

TEXTO NUEVO

ABREVIATURAS

CC	Código Civil
CE	Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978
CP	Código Penal (LO 10/1995, de 23 de noviembre)
DA / D.A.	Disposición adicional
DDT / D.DT.	Disposición derogatoria
DF / D.F.	Disposición final
DT / D.T.	Disposición transitoria
ET	Estatuto de los trabajadores (RDLeg. 2/2015, de 23 de octubre)
LAJG	Ley de Asistencia Jurídica Gratuita (Ley 1/1996, de 10 de enero)
LC	Ley Concursal (RDLeg. 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal)
LECIV	Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero)
LGSS / TRLGSS	Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre)
LISOS	Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto)
LJS	Ley de Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre)
LOE	Ley Orgánica de Educación (LO 2/2006, de 3 de mayo)
LOI	Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo)
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985, de 2 de agosto)
LOPJ	LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre)
RDL	Real Decreto Ley
RDLEG	Real Decreto Legislativo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional

SUMARIO

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

I ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

PREÁMBULO	17
DISPOSICIONES DEROGATORIAS	17
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	19
TÍTULO I. De la relación individual de trabajo	19
CAPÍTULO I. Disposiciones generales	19
Sección 1.ª Ámbito y fuentes	19
Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos	21
Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo	23
Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo	24
CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo	31
Sección 1.ª Duración del contrato	31
Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato	35
Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo	38
Sección 4.ª Salarios y garantías salariales	40
Sección 5.ª Tiempo de trabajo	45
CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	53
Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica	53
Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario	58
Sección 3.ª Suspensión del contrato	61
Sección 4.ª Extinción del contrato	71
Sección 5.ª Procedimiento concursal	80
CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores	80
CAPÍTULO V. Plazos de prescripción	80
Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato	80
Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas	80

SUMARIO

TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa	81
CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva	81
Sección 1.ª Órganos de representación.	81
Sección 2.ª Procedimiento electoral	87
CAPÍTULO II. Del derecho de reunión	92
TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos.	93
CAPÍTULO I. Disposiciones generales	93
Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios.	93
Sección 2.ª Legitimación	97
CAPÍTULO II. Procedimiento	98
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación	98
Sección 2.ª Adhesión y extensión	100
DISPOSICIONES ADICIONALES	100
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	107
DISPOSICIONES FINALES.	110
ÍNDICE ANALÍTICO	111

LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

II LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

PREÁMBULO	133
LIBRO PRIMERO. PARTE GENERAL	145
TÍTULO I. Del ejercicio de la potestad jurisdiccional	145
CAPÍTULO I. De la jurisdicción	145
CAPÍTULO II. De la competencia.	148
CAPÍTULO III. De los conflictos de competencia y de las cuestiones de competencia.	152
CAPÍTULO IV. De la abstención y de la recusación.	153
TÍTULO II. De las partes procesales	154
CAPÍTULO I. De la capacidad y legitimación procesal	154
CAPÍTULO II. De la representación y defensa procesales	155
CAPÍTULO III. De la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial	158

SUMARIO

TÍTULO III. De la acumulación de acciones, procesos y recursos	159
CAPÍTULO I. De la acumulación de acciones, procesos y recursos	159
Sección 1.ª Acumulación de acciones.	159
Sección 2.ª Acumulación de procesos	162
Sección 3.ª Acumulación de recursos	163
Sección 4.ª Disposiciones comunes	163
CAPÍTULO II. De la acumulación de ejecuciones	163
TÍTULO IV. De los actos procesales	165
CAPÍTULO I. De las actuaciones procesales.	165
CAPÍTULO II. De las resoluciones procesales.	166
CAPÍTULO III. De los actos de comunicación.	167
TÍTULO V. De la evitación del proceso	170
CAPÍTULO I. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales	170
CAPÍTULO II. Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial.	173
TÍTULO VI. De los principios del proceso y de los deberes procesales.	175
LIBRO SEGUNDO. DEL PROCESO ORDINARIO Y DE LAS MODALIDADES PROCESALES .	177
TÍTULO I. Del proceso ordinario.	177
CAPÍTULO I. De los actos preparatorios y diligencias preliminares, de la anticipación y aseguramiento de la prueba y de las medidas cautelares.	177
Sección 1.ª Actos preparatorios y diligencias preliminares.	177
Sección 2.ª Anticipación y aseguramiento de la prueba.	178
Sección 3.ª Medidas cautelares	178
CAPÍTULO II. Del proceso ordinario.	179
Sección 1.ª Demanda	179
Sección 2.ª Conciliación y juicio	182
Sección 3.ª De las pruebas	187
Sección 4.ª Sentencia.	190
Sección 5.ª Proceso monitorio	191
TÍTULO II. De las modalidades procesales	192
CAPÍTULO I. Disposición general	192
CAPÍTULO II. De los despidos y sanciones	192
Sección 1.ª Despido disciplinario	192
Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones	196
CAPÍTULO III. De la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido	197
CAPÍTULO IV. De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción.	198
Sección 1.ª Extinción por causas objetivas	198
Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor	199
CAPÍTULO V. Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.	201
Sección 1.ª Vacaciones.	201
Sección 2.ª Materia electoral	202
Subsección 1.ª Impugnación de los laudos	202

SUMARIO

Subsección 2.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical	203
Sección 3.ª Clasificación profesional	204
Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	204
Sección 5.ª Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente	206
CAPÍTULO VI. De las prestaciones de la Seguridad Social	206
CAPÍTULO VII. Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales	210
Sección 1.ª Del procedimiento de oficio	210
Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales	211
CAPÍTULO VIII. Del proceso de conflictos colectivos	213
CAPÍTULO IX. De la impugnación de convenios colectivos.	216
CAPÍTULO X. De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación	217
Sección 1.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito	217
Sección 2.ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos.	218
Sección 3.ª Estatutos de las asociaciones empresariales	218
CAPÍTULO XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas	219
TÍTULO III. De la audiencia al demandado rebelde	222
LIBRO TERCERO. DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN	223
TÍTULO I. De los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos	223
TÍTULO II. Del recurso de suplicación	224
TÍTULO III. Del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo	230
TÍTULO IV. Del recurso de casación para la unificación de doctrina	234
TÍTULO V. De las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación.	240
TÍTULO VI. De la revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes, y del proceso de error judicial	244
LIBRO CUARTO. DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS.	247
TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos	247
CAPÍTULO I. Disposiciones de carácter general	247
Sección 1.ª Normas generales	247
Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas	251
CAPÍTULO II. De la ejecución dineraria	253
Sección 1.ª Normas generales	253
Sección 2.ª El embargo	255
Sección 3.ª Realización de los bienes embargados	256
Sección 4.ª Pago a los acreedores	257
Sección 5.ª Insolvencia empresarial	259

SUMARIO

CAPÍTULO III. De la ejecución de las sentencias firmes de despido259

CAPÍTULO IV. De la ejecución de sentencias frente a entes públicos262

TÍTULO II. De la ejecución provisional263

 CAPÍTULO I. De las sentencias condenatorias al pago de cantidades263

 CAPÍTULO II. De las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social264

 CAPÍTULO III. De las sentencias de despido264

 CAPÍTULO IV. De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos265

 CAPÍTULO V. Normas comunes a la ejecución provisional266

DISPOSICIONES ADICIONALES266

DISPOSICIONES TRANSITORIAS267

DISPOSICIONES DEROGATORIAS268

DISPOSICIONES FINALES268

ÍNDICE ANALÍTICO271

**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**

I.
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
(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)

—BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015—

PREÁMBULO

El artículo Uno.d) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado. El plazo para la realización de dicho texto era de doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.

Este real decreto legislativo ha sido sometido a consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Además, ha sido informado por el Consejo Económico y Social.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de octubre de 2015,

DISPONGO:

ART. ÚNICO. Aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se inserta a continuación.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

D.DT. ÚNICA. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto legislativo y en el texto refundido que aprueba y, en particular, las siguientes:

1. El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La disposición adicional cuarta y la disposición transitoria segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

3. La disposición adicional séptima y la disposición transitoria segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

4. Las disposiciones adicionales primera y tercera y las disposiciones transitorias primera, segunda y duodécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

5. El artículo 5, la disposición adicional quinta y las disposiciones transitorias primera y segunda del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

6. El artículo 17, las disposiciones adicionales sexta y novena, las disposiciones transitorias quinta y sexta, el apartado 1 de la disposición transitoria novena y las disposiciones transitorias décima y decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

7. La disposición transitoria séptima del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

8. La disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

9. La disposición transitoria única del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

10. La disposición transitoria segunda de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Dado en Oviedo, el 23 de octubre de 2015.
FELIPE R.

La Ministra de Empleo y Seguridad Social,
FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª *Ámbito y fuentes*

ART. 1. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Apdo. 2: ver Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Apdo. 3.a): ver Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; STC 99/1987 de 11-06-1987 (Diferenciación de personal laboral y funcionarios públicos de las AAPP).

Apdo. 3.c): ver art. 2.1.a) ET.

Apdo. 3, último párrafo: ver STC 227/1998 de 26-11-1998 (Naturaleza de la relación jurídica que une a quienes prestan sus servicios como trabajadores autónomos a empresas de transporte con vehículos de su propiedad).

ART. 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) (Derogada)
- i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Letra e) modificada por Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector (BOE de 23-03-2022). En vigor desde el 31/03/2022.

Letra h) derogada por Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052). (BOE de 13-05-2017). Entrada en vigor: 14-05-2017.

Apdo. 1.a): ver RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Apdo. 1.b): ver RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Apdo. 1.c): ver RD 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad y LO 1/1979, de 26 de septiembre, general penitenciaria.

Apdo. 1.d): ver RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Apdo. 1.e): ver RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

Apdo. 1.f): ver RD 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas y Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia.

Apdo. 1.g): ver RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Apdo. 1.i): ver art. 39 de Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Apdo. 1.j): ver RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Apdo. 1.k): ver RD 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Apdo. 1.l): ver RD 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, RD 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares; D.A. 3ª de LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

ART. 3. Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - b) Por los convenios colectivos.
 - c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, 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 antes expresados.
 - d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.
2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Apdo. 1: ver art. 9.1 ET.

Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos

ART. 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - b) Libre sindicación.
 - c) Negociación colectiva.
 - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - e) Huelga.
 - f) Reunión.
 - g) Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - a) A la ocupación efectiva.
 - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación **sexual**, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, **discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.**

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Apdo. 2.c) modificado por Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. (BOE de 29/06/2023). En vigor desde el 30 de junio de 2023.

Apdo. 2.c) anteriormente modificado por Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. (BOE de 01-03-2023).

Apdo. 1.a): ver art. 35 de CE.

Apdo. 1.b): ver LO 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical; STC 84/2002 de 22-04-2002 (Discriminación profesional por motivos sindicales).

Apdo. 1.c): ver RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; Tit. III del ET.

Apdo. 1.d): ver art. 37.2 de CE; RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Apdo. 1.e): ver art. 28.2 de CE.

Apdo. 1.f): ver arts. 77-80 del ET.

Apdo. 1.g): ver Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria; arts. 61 y ss. del ET.

Apdo. 2.a): ver art. 50.1.c) del ET.

Apdo. 2.b): ver art. 23-25 del ET.

Apdo. 2.c): ver LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; art. 17 del ET.

Apdo. 2.d): ver Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; art. 19 del ET.

Apdo. 2.e): ver LO 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; arts. 23-43 de Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Apdo. 2.f): ver art. 51.1.b) del ET.

Apdo. 2.g): ver Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; art. 24 de CE.

ART. 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Letra a): ver art. 20 del ET.

Letra b): ver art. 19 del ET.

Letra c): ver art. 20 del ET.

Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo**ART. 6. Trabajo de los menores.**

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Apdo. 2: ver Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Apdo. 3: ver art. 34 (apdos. 3 y 4) del ET.

Apdo. 4: ver art. 2 de RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

ART. 7. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis 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.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

- c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Ver CC.

Letra c): ver LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; STC 107/1984 de 23-11-1984 (Igualdad entre españoles y extranjeros en la contratación laboral).

ART. 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente 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.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

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.

3. El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá 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.

Apdo. 2 modificado por Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. (BOE de 27-06-2020).

Ver RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Apdo. 2: ver arts. 12.4.a) (forma del contrato a tiempo parcial) y 16 (forma del contrato de trabajo fijo-discontinuo) del ET.

ART. 9. Validez del contrato.

1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

Apdo. 3 añadido por 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. (BOE de 07-03-2019). (En vigor desde el 08/03/2019)

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo

ART. 10. Trabajo en común y contrato de grupo.

1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.

2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de este.

ART. 11. Contrato formativo.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LEY DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

La presente obra contiene el texto completo del 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 y de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, ambas debidamente actualizadas, concordadas y con dos completos índices analíticos.

PVP 10,00€

ISBN: 978-84-1194-305-5



9 788411 943055