

VADEMECUM PRÁCTICO

LABORAL

4.ª Edición 2025



www.vademecumlegal.es





Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** de los eBook, marginales, formularios, casos prácticos y esquemas contenidos en este Vademecum

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es** o **www.vademecumlegal.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.

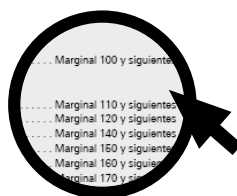


¡Gracias por confiar en nosotros!

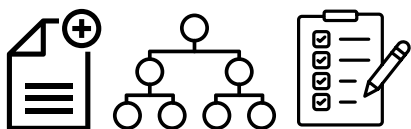
Acceda online a Vademecum en varios formatos



**Acceso a eBook desde
cualquier dispositivo con
conexión a internet**



**Índice de
marginales**



**Formularios, esquemas y
casos prácticos**



**Actualización online automática de
los formularios, esquemas, casos
prácticos y marginales contenidos en
este Vademecum**

Síguenos en:





CONSULTA LA VERSIÓN ONLINE EN

www.colex.es o www.vademecumlegal.es

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
- ▷ Anexo. Formularios

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

¡ESCANEA Y SUSCRÍBETE YA!



Revocación
Separación,
ADMINISTRACIÓN
Efectos sobre
Ver CONTENIDO
Excepción por
No se puede
FRONTERAS

ÍNDICES ANALÍTICOS PARA ACCESO A INFORMACIÓN

SUMARIO
Masa activa
Masa activa
Distribución de la masa
de la masa

ÍNDICES SISTEMÁTICOS EN CADA CAPÍTULO

Competencia
Declarar y tramitar
deudor el centro
intereses principales
modo habitual y
(Ver como)

EXPLICACIONES TÉCNICAS EN LOS CAPÍTULOS

JURISPRUDENCIA
Sentencia Tribunal
"Los citados argu
sal, obligan a con
adquisición de la
cedimiento cor
cuando"

JURISPRUDENCIA

SUPUESTO:
Una empresa con
européo, y sin
de despido a su
En este caso
tido el art. 1

CUESTIONES PRÁCTICAS

19.2.3.4. **Interpretación del artículo de texto**

El artículo de texto es el elemento básico de la redacción. Se trata de un texto que, en su totalidad, constituye una unidad de sentido y que, por lo tanto, no puede ser dividido en partes más pequeñas sin perder su significado.

El artículo de texto se compone de una introducción, un desarrollo y una conclusión. La introducción es la parte que presenta el tema del texto. El desarrollo es la parte que desarrolla el tema. La conclusión es la parte que cierra el texto.

El artículo de texto debe ser claro, conciso y coherente. Debe ser fácil de entender y debe estar bien estructurado.

El artículo de texto debe ser escrito en un lenguaje claro y sencillo. Debe evitar el uso de palabras complicadas o técnicas. Debe ser fácil de leer y de entender.

El artículo de texto debe ser escrito en un lenguaje claro y sencillo. Debe evitar el uso de palabras complicadas o técnicas. Debe ser fácil de leer y de entender.

19.2.3.4

340

19.2.3.4. **Interpretación del artículo de texto**

El artículo de texto es el elemento básico de la redacción. Se trata de un texto que, en su totalidad, constituye una unidad de sentido y que, por lo tanto, no puede ser dividido en partes más pequeñas sin perder su significado.

El artículo de texto se compone de una introducción, un desarrollo y una conclusión. La introducción es la parte que presenta el tema del texto. El desarrollo es la parte que desarrolla el tema. La conclusión es la parte que cierra el texto.

El artículo de texto debe ser claro, conciso y coherente. Debe ser fácil de entender y debe estar bien estructurado.

El artículo de texto debe ser escrito en un lenguaje claro y sencillo. Debe evitar el uso de palabras complicadas o técnicas. Debe ser fácil de leer y de entender.

El artículo de texto debe ser escrito en un lenguaje claro y sencillo. Debe evitar el uso de palabras complicadas o técnicas. Debe ser fácil de leer y de entender.

Personas
Trabajadoras

Un mes
desde

ESQUEMAS



Explicaciones técnicas en los capítulos

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



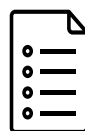
Cuestiones prácticas

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

215

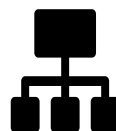
Numeración marginal

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



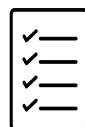
Índices sistemáticos

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

VADEMECUM LABORAL

4.^a EDICIÓN 2025

(Edición actualizada a 3 de abril de 2025)

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

COLEX

Copyright © 2025

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.

© 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.: 979-13-7011-061-1

Depósito legal: C 575-2025

SUMARIO

1. EL CONTRATO DE TRABAJO	25
1.1. Elementos esenciales y características	27
1.2. Periodo de prueba en el contrato de trabajo	36
1.3. Pactos y cláusulas adicionales al contrato de trabajo	44
1.4. Contratos indefinidos	51
1.4.1. Regulación de los contratos indefinidos	51
1.4.2. Contratos indefinidos bonificados	55
1.4.3. Transformación en indefinido	60
1.4.4. Fijos discontinuos	65
1.5. Contratos de duración determinada	70
1.5.1. Regulación de los contratos de duración determinada Contratación temporal e impacto de la reforma laboral 2021-2022.	70
1.5.2. Contratos temporales	77
1.6. Contratos formativos	84
1.7. Contrato a tiempo parcial	100
1.8. Contrato de relevo	108
1.9. Teletrabajo o Trabajo a distancia	113
1.9.1. Características del trabajo a distancia y del teletrabajo	113
1.9.2. Acuerdo de trabajo a distancia y su formalización	123
1.10. Nulidad del contrato laboral	127
1.11. Contratación en las relaciones laborales de carácter especial	130
1.11.1. Modalidades	130
1.11.2. Personal de alta dirección	131
1.11.3. Abogados en despachos individuales y colectivos	137
2. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	149
2.1. Causas de modificación del contrato de trabajo	151
2.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	153
2.2.1. Aspectos generales	153
2.2.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas	159
2.2.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individuales.	168

2.3. Movilidad funcional	173
2.4. Movilidad geográfica	178
3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	183
3.1. Aspectos generales	185
3.2. Expediente de regulación temporal de empleo	188
3.2.1. Aspectos generales del ERTE	188
3.2.2. Particularidades de los ERTE	193
3.3. Mutuo acuerdo de las partes	216
4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	219
4.1. Cuestiones generales	221
4.2. Causas específicas de resolución del contrato laboral	223
4.3. Incumplimiento grave y culpable del empresario	228
4.4. Desaparición, incapacidad o jubilación de las partes	234
5. DESPIDO	243
5.1. Aspectos generales del despido	245
5.2. Despido por causas objetivas	259
5.2.1. Aspectos generales	259
5.2.2. Requisitos formales e indemnización	265
5.3. Despido disciplinario	268
5.3.1. Tipos de incumplimiento que originan el despido disciplinario	268
5.3.2. Prescripción, forma, efectos e indemnización	280
5.4. Despido colectivo	285
5.4.1. Concepto y elementos numéricos, temporales y causales del despido colectivo	285
5.4.2. Selección de trabajadores afectados por un despido colectivo	293
5.4.3. Otras obligaciones del empresario ligadas al despido colectivo	303
5.4.4. Periodo de consultas	305
5.5. Expediente de Regulación de Empleo	311
5.6. Indemnización por despido	320
5.7. Clasificación del despido: despido procedente, despido improcedente o despido nulo	332
6. SEGURIDAD SOCIAL	341
6.1. Aspectos generales	343
6.2. Exoneración de cuotas	348
6.3. Bases y tipos de cotización	352
6.3.1. Bases de cotización	352

6.3.2. Conceptos incluidos y excluidos en la base de cotización	366
6.4. Gestión recaudatoria	374
6.4.1. Regulación	374
6.4.2. Ingreso de las cotizaciones fuera de plazo.	380
6.4.3. Aplazamientos del pago de deudas	385
7. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)	387
7.1. Aspectos generales.	389
7.2. Cotización	399
7.3. Incentivos al trabajo autónomo	412
7.4. Prestaciones en el RETA	423
7.4.1. Acción protectora de la Seguridad Social para autónomos	423
7.4.2. Prestaciones por incapacidad y derivadas del nacimiento y cuidado del menor	424
7.4.3. Prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia	431
7.4.4. Prestaciones derivadas de las contingencias profesionales	435
7.4.5. Prestaciones familiares o para el cuidado de menores	440
7.4.6. Prestaciones de Mecanismo RED para autónomos.	441
8. RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR (REEH).	451
8.1. Campo de aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar	453
8.2. Cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.	456
8.3. Prestaciones en el Régimen Especial de Empleados de Hogar	459
9. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y OTROS ORGANISMOS: LAS PRESTACIONES	469
9.1. Introducción a las prestaciones	471
9.2. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género	474
9.3. Desempleo.	483
9.3.1. Nivel contributivo y nivel no contributivo.	483
9.3.2. Prestación contributiva por desempleo	486
9.3.3. Subsidio por desempleo	494
9.4. Incapacidad temporal	500
9.4.1. La prestación de incapacidad temporal	500
9.4.2. Gestión y control	515
9.5. Jubilación	522
9.5.1. Generalidades de la jubilación	522
9.5.2. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo (jubilación activa)	541
9.5.3. Jubilación anticipada.	545

SUMARIO

9.5.4. Jubilación flexible	553
9.5.5. Jubilación parcial	558
9.5.6. Pensión de jubilación no contributiva	562
9.6. Incapacidad permanente	563
9.7. Muerte y supervivencia	574
9.7.1. Sujetos causantes y características generales	574
9.7.2. Pensión de orfandad	579
9.7.3. Pensión de viudedad	585
9.8. Ingreso Mínimo Vital (IMV)	592
9.9. Prestaciones familiares	603
9.9.1. Tipos de prestaciones familiares	603
9.9.2. Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante	605
9.9.3. Prestación por nacimiento y cuidado de menor	606
9.9.4. Prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural	616
9.9.5. Prestación por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave	621
9.10. Cuantías de las prestaciones	626
10. JORNADA LABORAL	627
10.1. Registro de la jornada y desconexión digital	629
10.1.1. Registro de la jornada y desconexión digital	629
10.1.2. Desconexión digital	635
10.2. Permisos laborales	642
10.3. Horas extraordinarias	645
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 Composición del salario	681
11.2. Garantías salariales	685
11.3. Percepciones extrasalariales	691
11.4. Salario Mínimo Interprofesional	697
11.5. Salario en especie	702
11.6. Salarios de tramitación	710
11.7. Descuelgue salarial	715
11.8. Igualdad retributiva	722

12. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL: ACCIÓN PROTECTORA DEL FOGASA	733
13. PROCEDIMIENTO LABORAL	741
13.1. Las partes del proceso	743
13.1.1. Regulación	743
13.1.2. Asistencia jurídica gratuita en el orden social	746
13.1.3. Capacidad, legitimación y representación	750
13.2. Jurisdicción y competencia	760
13.3. Actos preparatorios y diligencias preliminares	771
13.4. Conciliación extrajudicial en materia laboral	777
13.5. Proceso ordinario	788
13.5.1. Cuestiones generales	788
13.5.2. La demanda	791
13.5.3. Las pruebas	798
13.5.4. Sentencia	814
13.5.5. Proceso monitorio laboral	817
13.6. Recursos	824
13.6.1. Tipos de recursos	824
13.6.3. Extraordinarios	831
13.6.4. Contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos	847
14. INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL	849
14.1. Sujetos responsables	851
14.2. La actuación de la inspección de trabajo	858
14.2.1. Actividad de comprobación	858
14.2.2. Resultados de la actuación inspectora	863
14.2.3. Obstrucción a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	878
14.3. Infracciones y sanciones a las empresas en el orden social	881
14.3.1. Sanciones a los empresarios en materia laboral y cuantías	881
14.3.2. Graduación de sanciones	891
15. PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO	897
15.1. Facultad del empresario para sancionar	899
15.2. Suspensión de empleo y sueldo	904
15.3. Proceso de impugnación de sanciones impuestas a los trabajadores	908
16. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	915
16.1. El accidente de trabajo: conceptos y elementos constitutivos	917
16.2. La enfermedad profesional	928

17. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	935
17.1. Regulación del derecho a la negociación colectiva	937
17.2. Convenios colectivos	940
17.2.1. Concepto	940
17.2.2. Clases de convenios colectivos	942
17.2.3. Contenido del convenio colectivo	947
17.2.4. Aplicación y causas de inaplicación de convenios colectivos	952
17.3. Plan de Igualdad en la empresa	954
ANEXOS	963
Anexo I. Cuantías de las pensiones y prestaciones públicas	965
Anexo II. Incentivos a la contratación laboral	973
Anexo III. Bases máximas, mínimas y tipos de cotización en 2025	985
Anexo IV. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI	1001
ANEXO. FORMULARIOS	1011
Modelo genérico de sanción por falta laboral al trabajador	1013
Carta genérica de despido por causas objetivas	1015
Demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (discriminación indirecta por razón de sexo)	1017
Modelo genérico de escrito de alegaciones contra acta de infracción en orden social levantada por la Inspección de trabajo	1027
Modelo genérico de finiquito	1029
Formulario genérico de demanda para la impugnación de alta de oficio en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	1031
Modelo genérico de protocolo para la desconexión digital en la empresa	1037
Demanda genérica para la impugnación de sanción impuesta al trabajador	1045
Demanda de impugnación de la base reguladora de una prestación por incapacidad permanente	1049
Demanda genérica contra despido improcedente en el orden social	1053
Demanda genérica contra despido de representante de los trabajadores	1057
Carta genérica de despido disciplinario	1061
Modelo de carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida (realización de ajustes razonables para permitir el mantenimiento del puesto)	1063
Formulario de respuesta por parte del trabajador refutando acusaciones en caso de audiencia previa al despido disciplinario	1065
ÍNDICE ANALÍTICO	1067

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
IMSERSO	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	Marginal 340 y siguientes
1.5.1. Regulación de los contratos de duración determinada	Marginal 340 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
1.10. 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 del 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 tengan 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—). Razona-ban 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**

Dentro de los objetivos de la política de empleo encontramos el de «Favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados». [art. 4.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero]

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se articula en torno a una serie de ejes, entre los que encontramos:

«Eje 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente».

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, en su eje 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente

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.



LA EDITORIAL JURÍDICA DE REFERENCIA PARA
LOS PROFESIONALES DEL DERECHO **DESDE 1981**



Paso a paso

Códigos
comentados

Vademecum



Formularios



Flashes
formativos



Colecciones
científicas

DESCUBRA NUESTRAS OBRAS EN:

www.colex.es

Editorial Colex SL Tel.: 910 600 164 info@colex.es

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: 979-13-7011-061-1

