ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

13ª EDICIÓN 2018

Comentarios, concordancias, jurisprudencia,
e índice analítico.

MANUEL IGLESIAS CABERO
Magistrado Sala 4ª, de lo Social, del Tribunal Supremo jubilado

MARIA LOURDES ARASTEY SAHÚN
Magistrada Sala 4ª, de lo Social, del Tribunal Supremo

NIEVES CORTE HEREDERO
Letrada del Tribunal Constitucional
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid

COLEX READER

Ebook + Actualizaciones
de la presente edición en www.colex.es

COLEX

e-book gratuito en COLEX Online

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.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 siguiente:
- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su e-book estará disponible en la pestaña “Mis libros” en el menú de usuario.

Acceda a la legislación y jurisprudencia desde la versión e-book por cortesía del portal jurídico www. iberley.es

No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido utilizado.

¡Gracias por confiar en Colex!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades e-book

BÚSQUEDA:
Realice búsquedas por palabras o frases en cualquiera de sus libros.

ÍNDICE ANALÍTICO:
Acceda al índice analítico para encontrar fácilmente los artículos que hacen referencia a cada concepto.

NOTAS:
Haga sus propias anotaciones en paginas o artículos de la obra.

SUBRAYADO:
Resalte partes interesantes del e-book en diferentes colores según su interés.

Puede descargar la APP "Editorial Colex" para acceder a sus libros y a todos los códigos básicos actualizados.

Siguenos en:

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

COMENTARIOS, CONCORDANCIAS,
JURISPRUDENCIA E ÍNDICE ANALÍTICO.

13ª EDICIÓN 2018

Manuel Iglesias Cabero

Magistrado Sala 4ª, de lo Social, del Tribunal Supremo jubilado

María Lourdes Arastey Sahún

Magistrada Sala 4ª, de lo Social, del Tribunal Supremo

Nieves Corte Heredero

Letrada del Tribunal Constitucional
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid

COLEX 2018

Copyright © 2018

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, SL, habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder al texto con las eventuales correcciones de erratas, además, como complemento a su libro, dispondrá de un servicio de actualizaciones.

© Manuel Iglesias Cabero
© Maria Lourdes Arastey Sahún
© Nieves Corte Heredero

© Editorial Colex, S.L.
Polígono Pocomaco, parcela I, Edificio Diana, portal centro 2,
A Coruña, 15190, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-17135-01-0
Dep. Legal: C 489-2018

Imprime: Fragma Reprografía S.L. Tlf: 91 355 56 23

PRESENTACIÓN

A partir del mes de marzo de 1980 coincidimos tres amigos y compañeros de jurisdicción en la oportunidad que se presentaba con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, poco tiempo antes, de publicar una obra, con una estructura semejante a la de las famosas Leyes de Medina y Marañón, con un contenido que pudiera servir de ayuda a los profesionales y estudiosos de la ciencia del Derecho del Trabajo, tan prolija en disposiciones. De consenso se aceptó la idea por Luis Fernando Roa Rico, Luis Gil Suárez y quien esto escribe como coordinador.

Se publicó la primera edición de la obra y la benevolencia de sus lectores aconsejó la publicación de nuevas ediciones, hasta la duodécima en el año 2013. Las primeras ediciones llevan como introito un prólogo del Maestro del Derecho del Trabajo Efrén Borrajo Dacrúz, a quien en nombre propio y en el de mis colaboradores doy testimonio aquí de nuestro más sincero agradecimiento, por el desinteresado gesto al poner su pluma como pórtico de las obras anteriores y de la presente, reiterando el generoso ofrecimiento de ocasiones pasadas.

Hasta la publicación de la duodécima edición, la obra ha superado algunas dificultades, incluso la necesidad de sustituir a algunos autores; Luis Fernando Roa Rico falleció (D.E.P). La propuesta de la Editorial COLEX de reanudar las publicaciones del Estatuto de los Trabajadores ha supuesto la incorporación de dos Magistradas que sustituyen a Luis Gil Suárez y a Loreto Gil Ferro. El trabajo se le ha encomendado a Lourdes Arastey Sahún, Magistrada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, y a Nieves Corte Heredero, Letrada del Tribunal Constitucional. Tengo la firme esperanza de que el esmerado trabajo de mis colaboradoras propicie el mismo éxito para la presente edición que el alcanzado por las precedentes.

Me parece oportuno hacer algunas advertencias al respecto, que reflejan el parecer del equipo que redacta esta obra. Se sigue el método tradicional, analizando cada precepto por separado, atendiendo al texto legal actual, con llamadas y notas de los autores y abundante jurisprudencia aplicable a cada caso; son más de mil las sentencias citadas en la obra.

No es cuestión de repetir la totalidad de la doctrina judicial que figura en ediciones anteriores, pero sin que eso suponga la eliminación de todo el valioso material que aún en la actualidad puede ayudar a comprender la finalidad y el alcance de cada precepto; se conservan las sentencias que encierran especial interés para los lectores, que es nuestro interés también. Se ha considerado la necesidad de que el índice analítico sea lo suficientemente expresivo que facilite el manejo de la obra sin pérdida de tiempo de los lectores en la búsqueda de lo que desea en cada momento.

El nivel de empleo y el progreso de la economía reclaman unas condiciones para el desarrollo de las relaciones laborales, que se refieren a la paz laboral, a la

estabilidad política y a una regulación con vocación de cierta permanencia. Los partidos de izquierdas y los sindicatos han mostrado su voluntad de que, cuando las circunstancias lo permitan, derogarán la última reforma laboral, pero no precisan en qué sentido va a consistir la "contrarreforma", aunque a mi entender son tres los puntos de la discordia: el modelo de contratación, la materia del despido y la negociación colectiva. Los sindicatos son partidarios del contrato de trabajo único (indefinido), un sistema de despido más rígido y una negociación colectiva centralizada en los ámbitos dominados por los sindicatos más representativos a los distintos niveles; tampoco son partidarios del descuelgue salarial, tal como está diseñado en el actual texto estatutario.

El trabajo se ha distribuido de la siguiente forma, en el tratamiento de las disposiciones del actual texto del ET: Lourdes Arastey Sahún, de los artículos 1 a 33, ambos inclusive; Nieves Corte de los artículos 34 a 60, ambos inclusive, y Manuel Iglesias de los artículos 61 a 92, ambos inclusive y de las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales.

Termino esta breve introducción agradeciendo a la Editorial COLEX y, en particular a Jéssica Fernández, por la oportunidad que nos brindan para que este trabajo salga a la luz, y por la incondicional disponibilidad para apoyar a los autores, y en particular quiero agradecer la valiosa colaboración de mis dos compañeras de trabajo, que hacen posible la realidad de esta obra.

Madrid, enero de 2018

MANUEL IGLESIAS CABERO

Magistrado del Tribunal Supremo.

LEYENDA ICONOS

Texto modificado Texto nuevo

ABREVIATURAS

AAP	Auto de la Audiencia Provincial
ART.	Artículo
ATC	Auto del Tribunal Constitucional
CC	Código Civil
CCNCC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
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 *(Ley 22/2003, de 9 de julio)*
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 entre mujeres y hombres *(LO 3/2007, de 22 de marzo)*
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical *(LO 11/1985, de 2 de agosto)*
LOPD	Ley de Protección de Datos de Carácter Personal *(LO 15/1999, de 13 de diciembre)*
LOPJ	Ley del Poder Judicial *(LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial)*
LPL	Ley de Procedimiento Laboral *(RDLeg. 2/1995, de 7 de abril)* ***Derogada***

LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales *(Ley 31/1995, de 8 de noviembre)*
Rcud.	Recurso de casación para la unificación de doctrina
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec.	Recurso
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial
STC / SSTC	Sentencia/s del Tribunal Constitucional
STCT / SSTCT	Sentencia/s del Tribunal Central de Trabajo
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS / SSTS	Sentencia/s del Tribunal Supremo
STSJ / SSTSJ	Sentencia/s del Tribunal Superior de Justicia
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

SUMARIO

PRESENTACIÓN 5

PRÓLOGO A LA PRIMERA EDICIÓN 11

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

PREÁMBULO 17

DISPOSICIONES DEROGATORIAS 17

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo 19

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 19
SECCIÓN 1ª. Ámbito y fuentes 19
SECCIÓN 2ª. Derechos y deberes laborales básicos 49
SECCIÓN 3ª. Elementos y eficacia del contrato de trabajo 54
SECCIÓN 4ª. Modalidades del contrato de trabajo 64
CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo 82
SECCIÓN 1ª. Duración del contrato 82
SECCIÓN 2ª. Derechos y deberes derivados del contrato 94
SECCIÓN 3ª. Clasificación profesional y promoción en el trabajo 105
SECCIÓN 4ª. Salario y garantía salariales 113
SECCIÓN 5ª. Tiempo de trabajo 132
CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo 160
SECCIÓN 1ª. Movilidad funcional y geográfica 160
SECCIÓN 2ª. Garantías por el cambio de empresario 175
SECCIÓN 3ª. Suspensión del contrato 186
SECCIÓN 4ª. Extinción del contrato 203
SECCIÓN 5ª. Procedimiento concursal 261
CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores 262

CAPÍTULO V. Plazos de prescripción 263
SECCIÓN 1ª. Prescripción de acciones derivadas del contrato 263
SECCIÓN 2ª. Prescripción de las infracciones y faltas 267

TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa 268

CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva. 268
SECCIÓN 1ª. Órganos de representación. 274
SECCIÓN 2ª. Procedimiento electoral 322
CAPÍTULO II. Del derecho de reunión 335

TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos. . 341

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 341
SECCIÓN 1ª. Naturaleza y efectos de los convenios 341
SECCIÓN 2ª. Legitimación 379
CAPÍTULO II. Procedimiento 394
SECCIÓN 1ª. Tramitación, aplicación e interpretación 394
SECCIÓN 2ª. Adhesión y extensión 412

DISPOSICIONES ADICIONALES 415

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 423

DISPOSICIONES FINALES 426

ÍNDICE ANALÍTICO. 429

PRÓLOGO A LA PRIMERA EDICIÓN

(1986)

1. Joaquín Costa cuenta en uno de sus libros cómo atendió una consulta en su despacho de notario y tuvo que informar al cliente, una sencilla mujer de aldea, de que lo que había hecho estaba prohibido por cierta ley. La mujer alegó «No conocía esa ley». Y al informarle Costa de que el Código Civil, en su art. 2, establecía: «La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento», la buena señora contraargumentó, con su sana lógica: «Tampoco conocía esa ley».

La repetida anécdota viene a cuento para abrir la vital cuestión de cuándo y cómo se alcanza el conocimiento del Derecho positivo; éste, en cuanto positivo, existe y es de obligado cumplimiento desde que se cumple la vacatio legis que acompaña a su publicación. El Código Civil asumió la mínima cautela de ordenar que las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su promulgación «si en ellas no se dispusiere otra cosa» (viejo Código, art. 1, principio; nuevo Código, art. 2.1). El legislador actual, en especial el que regula materias económicas y sociales, viene entendiendo que la salvedad del plazo de los 20 días le permite abreviarlo y ordena la entrada en vigor de sus disposiciones en términos tan perentorios que la norma entra en vigor antes de que el ciudadano haya tenido materialmente tiempo para conocer de su existencia, ya no digamos de su contenido: al día siguiente, o al mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Este uso (o abuso) generalizado está, posiblemente, en contra del espíritu del Código: la salvedad habría que entenderla para ampliar la vacatio legis; máxime si se trata de regular relaciones socio-económicas, que descansan en hechos enraizados en la vida humana y en la historia, o que afectan a millones y millones de personas con el consiguiente proceso inercial ante el cambio.

2. Es más, y así habrá que entenderlo, para imponer sosiego en la vida jurídica a estos factores naturales, propios de cualquier normativa nueva en cuanto nueva, ha de añadirse el factor circunstancial de las consabidas erratas de impresión; no sólo son frecuentes (prácticamente el sentido de la regla). Recuerdo una, de hace ya muchos años, en que se decía sobre una disposición del Ministerio de Agricultura: donde dice «silos atómicos», debe decir «silos agrícolas». Es previsible el desconcierto de los servicios secretos extranjeros que buscasen pistas militares en base a la publicación del primer texto legal. Pero sin ir tan lejos, en la muy importante Ley 26/1985, de 31 de julio, sobre Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción Protectora de la Seguridad Social, la publicación en el B.O.E. tuvo lugar el 1 de agosto de 1985 y en el B.O.E. de 18 de marzo de 1986 se publicó corno fe de erratas, la siguiente: en la Disposición Adicional 3ª, donde dice «esposa» debe decir «cónyuge», con lo que se evitó por la vía rápida una declaración de inconstitucionalidad por discriminación contra el sexo masculino; y en la Disposición Transitoria 2ª. 1: donde

dice «período máximo» debe decir «período mínimo», cualquier comentario al respecto es superfluo*. Dejemos en piadoso recuerdo el caso famoso de la «coma» en la Ley 4/1983, de 29 de junio, que modificó el art. 34 del E.T.

Como estas rectificaciones son, al parecer, inevitables, ¿cómo se habrá de interpretar la exigencia del Código Civil vigente de que la entrada en vigor de una ley exige su «completa» publicación en el B.O.E.? Hay que tener en cuenta que el texto original de 1889 (antes de la modificación por la Ley 3/1973, de 17 de marzo y Decreto 1836/1974, de 31 de mayo) simplemente se hablaba de «publicación» y fue la nueva versión la que ha reforzado el requisito de que ésta sea completa.

¿Es completo el texto que se altera con una fe de erratas? ¿Hasta dónde el principio de seguridad jurídica legitima un uso legislativo, administrativo y judicial que desvirtúa valores sociales igualmente vinculados a dicho principio de seguridad y certeza en la norma?

3. En cualquier caso, este panorama normativo produce un resultado en el orden práctico: la Gaceta, el Boletín, los documentos oficiales en suma, pasan a un puesto secundario en la vida profesional; son las hojas volanderas (periodísticas) que dan a conocer, al día, la novedad legislativa; algo así como el escaparate de la librería donde se exponen al curioso apresurado las últimas obras. Pero el operador jurídico, si es que no el ciudadano que se ve obligado a asumir la posición de litigante o de simple administrado, tiene que entrar en la «biblioteca» y usar la obra de consulta, el libro organizado, los documentos privados u oficiosos en los que el autor o grupo de autores, en base a su autoridad profesional, presentan y dan a conocer el Derecho vigente.

La demostración es tan evidente que cualquier reseña al respecto resultaría ociosa. El ARANZADI, valga como ejemplo máximo, ha desplazado en el despacho al propio Boletín Oficial. Este, como «editorial», confirma el hecho que se comenta al prodigar sus compilaciones, si bien mantiene en ellas un orden mecanicista, valga la expresión, y se ve obligado a insertar (reunir o sumar) los textos legales sin arriesgar supresiones o añadidos de preceptos que pudieran estar derogados o sobrevenidos, respectivamente.

En el Derecho Laboral, la motorización legislativa es tan grande que las compilaciones privadas están a la orden del día. En algunas, se ha llegado al «cuadernillo» al modo de los viejos libros de cordel; y siempre se puede apreciar que cuando alcanza difusión, el nuevo texto ya está alterado por otro más reciente**.

4. En este panorama, el ancla está en la labor de los Tribunales de Justicia. Frente a la posición académica que puede acotar el tema objeto de su estudio, el juez se ve forzado, por la demanda de cada día, a medir con exactitud la vigencia de la norma y con tal operación puede y suele ir más allá: ilumina su contenido y, en buena parte, lo recrea. Es hoy día, sin discusión, el operador jurídico por excelencia. Recoge la presión de la calle, y remodela, con prudencia, el producto del legislador apresurado. Hace honor, en verdad, a su misión excelsa: Jurisprudencia.

La obra de IGLESIAS CABERO, GIL SUÁREZ y ROA RICO está en el centro de este cuadro. Se divide en tres tomos, lo que facilita la recogida de las normas vigentes en cada parte del Derecho de trabajo, y facilitará su revisión en las sucesivas y previsibles ediciones. Y, a la vez, en cada una de esas tres grandes partes (Estatuto de los Trabajadores, Legislación sustantiva laboral y Normas Internacionales), el texto legal se enriquece, decanta e ilustra, con una amplia pero selecta cita

jurisprudencial, en la vieja pero clásica línea que mantuvo, durante sus numerosas reediciones, la compilación Leyes Sociales de España, de MEDINA v MARAÑÓN, del Instituto Editorial Reus, con sus renovados colectivos de autores, bajo el alto patrocinio del profesor magistrado CASTÁN TOBEÑAS.

Los autores de la nueva magna obra están en las mejores condiciones para realizarla y concluirla. Cada uno de ellos ha demostrado, cumplidamente, su vocación por el estudio y la investigación en las materias jurídicas-laborales dentro del gran orden del Derecho común (fundamento de cualquiera de los Derechos especiales) y así lo prueban sus publicaciones. Pero, y esto es lo que ahora en verdad importa, día a día, en las sentencias en las que son ponentes o para las que forman Sala, elaboran la lección que permite hacer Justicia, dentro de la Ley, en el caso concreto.

Al igual que sus compañeros del muy noble y prestigioso Tribunal Central de Trabajo (y, hay que decirlo ahora, en estos inciertos momentos de la anunciada desaparición por imperio de una Ley ¡otra Ley! también cuestionable, como ha declarado muy recientemente el propio Tribunal Constitucional), en largos años de trabajo callado y paciente han constituido un legado de sabia y realista doctrina, que es la que permanece firme dentro del cambio que no cesa en el mundo de las normas laborales.

Con mi gratitud por el honor que me han hecho al pedirme esta presentación, me permito rogarles mantengan el empeño y den cima a proyecto tan ambicioso y tan necesario.

Madrid, septiembre de 1986

EFRÉN BORRAJO DACRUZ

Catedrático de Política Social y Derecho del Trabajo.
Universidad de Madrid.

** Sobre el tema, en nuestras Nuevas Normas Laborales, Madrid. Apéndice 1984-1986.*

*** Ver, entre otros, Praxis Laboral, Actualidad Laboral (cuadernillos trimestrales), Civitas, etc.*

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

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, nº 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. UNICA. 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.

CONCORDANCIAS

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 y RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

COMENTARIO/JURISPRUDENCIA

Apartado 1

Notas características del contrato de trabajo

La calificación de los contratos no depende de cómo hayan sido denominados por las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto **(STS 29-12-1999 –rcud. 1093/1999–, y 23-noviembre-2009 –rcud 170/2009–, entre otras)**. La naturaleza jurídica de las instituciones viene determinada por la realidad del contenido que manifiesta su ejecución, que debe prevalecer sobre el *nomen iuris* que errónea o interesadamente puedan darle las partes, porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo» **(STS 22-07-2008 –rcud. 3334/2007–)**.

Tres son las notas que caracterizan la relación laboral: la ajeneidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios **(STS 19-7-2002 –rcud. 2869/2001–)**.

La configuración de las obligaciones y prestaciones del contrato de arrendamiento de servicios regulado en el CC, no es incompatible con la del contrato de trabajo propiamente dicho «al haberse desplazado su regulación, por evolución legislativa, del referido Código a la legislación laboral actualmente vigente» **(STS 7-6-1986)**. Se está ante un arrendamiento de servicios de naturaleza civil, cuando no concurren en forma alguna los caracteres que determinan la existencia de una relación laboral, sometida al Derecho del trabajo **(STS 19-11-2007 –rcud. 5580/2005–)**.

Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación; de ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra **(STS 25-3-2013 –rcud. 1564/2012– y 20 enero 2015 –rcud. 587/2014–, entre otras).**

Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo **(STS 23-10-1989)**, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones **(STS 20-9-1995)**, la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad **(SSTS 8-10-1992**

y 22-4-1996), y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados **(STS 31-3-1997)**, la adopción por parte del empresario –y no del trabajador– de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender **(SSTS 15-4-1990 y 29-12-1999)**, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo **(STS 20-9-1995)**, y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones **(STS 23-10-1989)**.

En el caso de las profesiones liberales, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas **(SSTS 15-4-1990 y 3-4-1992)** o la percepción de igualas o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes **(STS 22-1-2001)**; en cambio, la percepción de una retribución garantizada a cargo no del paciente sino de la entidad de asistencia sanitaria en función de una tarifa predeterminada por actos médicos realizados **(STS 7-6-1986)** o de un coeficiente por el número de asegurados atendidos o atendibles, constituyen indicios de laboralidad, en cuanto que la atribución a un tercero de la obligación retributiva y la correlación de la remuneración del trabajo con criterios o factores estandarizados de actividad profesional manifiestan la existencia de trabajo por cuenta ajena **(STS 20-9-1995)**. Tanto en la profesión médica como en general en las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas **(STS 10-7-2007)**. Reproducen esta misma doctrina las **SSTS 7-11-2007, 12-2** y **22-7-2008, 20-7** y **29-11-2010**.

a) Dependencia

La dependencia es entendida como situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa. Se trata de la integración en el círculo rector y disciplinario del empresario, concepto que en la legislación vigente se formula como «servicios... dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica».

Si los servicios del perito tasador de seguros se prestan en régimen de dependencia nos encontraremos, al margen del «*nomen iuris*» elegido por las partes, ante un contrato de trabajo; si se realiza en régimen de autonomía, fuera del círculo rector o ámbito de dirección de la compañía aseguradora, nos encontraremos, al margen también de la calificación asignada por los contratantes, ante un contrato de arrendamiento de servicios **(STS 17-5-2012 –rcud. 871/2011–)**.

Se ha considerado laboral la relación de colaboradores de prensa, cronistas, reporteros, fotógrafos y reporteros gráficos, porque el encargo previo define el contenido básico del trabajo y éste se desarrolla bajo las directrices generales del empleador **(STS 11-5-2010 –rcud. 3160/2009–)**.

Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo **(STS 23-10-1989)**, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones **(STS 20-9-1995)**; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad **(SSTS 8-10-1992, 22-4-1996)**; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador **(STS 9-12-2004)**.

La ausencia de la nota de la dependencia tiene su reflejo en los hechos, pues el demandante conservaba su autonomía profesional de manera absoluta, su capacidad

de compatibilizar el servicio contratado con la asistencia a sus propios pacientes, en el consultorio por él elegido, en horario que libremente establecía y sufragando los gastos originados en la suplencia en tiempo de ausencia del médico, de manera que al faltar esta nota, la relación existente entre las partes no era laboral **(STS 23-10-2003)**.

La dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada, primero por la jurisprudencia y luego por las propias normas legales, en un sentido flexible y laxo, bastando con que el interesado se encuentre «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona» (art. 1 ET) **(STS 21-5-1990)**, si bien la concurrencia de esta circunstancia debe exigirse en todo caso, en mayor o menor grado, pero estando siempre presente en la relación entre las partes, pues en caso contrario se corre el peligro de desnaturalizar absolutamente el contrato de trabajo trayendo a este ámbito del derecho relaciones en las que no se dan los presupuestos fácticos que lo caracterizan, por lo que la flexibilización en la exigencia de este requisito debe hacerse de manera rigurosa, siendo muy escrupulosos a tal efecto, so pena de vaciar de contenido otras posibles formas de colaboración o prestación de servicios por cuenta, o, en interés de terceros, contempladas en el ordenamiento jurídico como ajenas al derecho del trabajo y en las que, en muchas ocasiones, las partes convienen libremente en basar su relación. La dependencia, es una circunstancia que caracteriza esencialmente al contrato de trabajo, debiendo entenderse como el hecho de encontrarse el trabajador dentro de la esfera organizativa, rectora y disciplinaria de aquél por cuya cuenta realiza su labor o en expresión de abundantísima jurisprudencia, su pertenencia al círculo rector y organicista de la empresa **(STS 7-5-1986)** o su inclusión en su ámbito de organización y dirección **(STS 19-1-1987)**; y sin que quepa olvidar, como resalta la **STS 21-5-1990**, que entre estas dos notas, dependencia y ajeneidad, existe una fuerte conexión.

Que los actores de doblaje puedan decidir si aceptan o no participar en determinado doblaje y fijen los días de trabajo de mutuo acuerdo con la empresa –con la lógica consecuencia de que los periodos de descanso y de vacaciones quedan determinados por la voluntad de aquéllos–, no cabe interpretarlo –como también sostiene el Ministerio Fiscal– como una excepción a la dependencia. Si la prestación de servicio se perfila por cada obra el contrato nacerá cada vez exista acuerdo de voluntades entre las partes sobre el objeto y circunstancia de la prestación, lo cual es congruente con lo apuntado respecto de la Inexigibilidad de que el artista preste servicios en exclusiva para una empresa de doblaje, al no hallarse vinculado a esta de forma indefinida y continuada **(SSTS 16-7-2010 –rcud. 3391/2009–, 19-7-2010 –rcud. 2830/2009–, 5-10-2010 –rcud. 1766/2009–; 24-11-2010 –rcud. 191/2010– y 9-12-2010 –rcud. 1874/2009–).**

No cabe negar la ajenidad por el hecho de que los actores de doblaje mantengan sus derechos de autor, sin cesión a la empresa. Los derechos de propiedad intelectual no se encuentran de modo necesario en el paquete de las obligaciones básicas del contrato de trabajo, pudiendo incluirse entre las respectivas contraprestaciones de las partes o quedar al margen de éstas. Así resulta de modo indubitado de lo que establece el art. 51.1 y 2 TR de la Ley de Propiedad Intelectual (RDLeg. 1/1996, de 12 de abril).

Cierto es que los servicios que prestaba la actora (maquilladora de TV), se efectuaban en los locales de la demandada, mas sin recibir otras instrucciones que la de designar a las personas que habían de ser maquilladas para su intervención en los programas que se transmitirían. No recibía orden alguna acerca de la forma de desarrollar su trabajo, que la empleadora ni coordina, ni supervisa, ni controla **(STS 3-5-2011 –rcud. 2228/2010–).**

La relación de los empleados de notarías y registros es laboral (**STS 16-1-1986 y 10-10-1991**, y posteriores en que ya no se ha cuestionado la naturaleza laboral). Se ha planteado la cuestión de las particularidades de la relación laboral que vincula a estos empleados con la Notaría a raíz del cese de los mismos a consecuencia del traslado del Notario y cambio del titular. Las **STS 22-11-2004 –rcud. 496/2004– y 15-12-2004, –rcud. 5621/2003–** analizan el Reglamento de Organización y Régimen de Trabajo de los Empleados de Notarías (Decreto de 21 de agosto de 1956), cuyo art. 28. a) indicaba que es causa del cese del empleado la "Cesación del Notario en su Notaría. En este supuesto la única obligación del Notario o de sus herederos para con el personal cesante, será el pago íntegro de la mensualidad en curso al producirse el cese del

Notario". Se concluye allí que "este precepto ha de entenderse forzosamente derogado, al menos, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, cuya disposición derogatoria dejaba sin efecto cuantas disposiciones se opusieran a esa Ley. Y, entre las relaciones laborales de carácter especial que se recogen en el art. 2 no figura la de los empleados de Notarias y entre las causas de extinción relacionadas en el art. 49 no figura el cese del empleador, salvo en los supuestos de su jubilación o muerte y los que dan lugar a la extinción por causas objetivas en los casos contemplados en los art. 51 y 52.c) ET. Supone ello que de tal Decreto únicamente subsistirán aquellas normas que sean compatibles con la regulación que el Estatuto realiza de la relación de trabajo, y las relativas a la extinción del contrato no se hallan en este supuesto".

b) Ajeneidad

Hay además ajeneidad, porque es la empresa aseguradora la que, mediante una cesión anticipada, se apropia de la utilidad patrimonial del trabajo a cambio de la retribución **(STS 21-6-2011)**. La ajenidad implica que los frutos del trabajo se transfieren *ab initio* al empresario, que a su vez asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios, como proclama la **STS 12-2-2008 –rcud 5018/2005–**.

Indicios comunes de la nota de ajeneidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados **(STS 31-3-1997)**, la adopción por parte del empresario –y no del trabajador– de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender **(STS 15-4-1990 y 29-12-1999)**, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo **(STS 20-9-1995)**, y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones **(STS 23-10-1989, 12-2-2008, 23-11-2009 y 20-7-2010)**.

En efecto, concurren en el caso todos los rasgos definitorios de la laboralidad establecidos en el art. 1 ET y desarrollados por la jurisprudencia a lo largo de años de actividad interpretativa. Los clientes (productoras de cine y televisión) contratan con la empresa y no con los actores la realización de los doblajes (ajenidad en el mercado). Dichos doblajes se hacen en los estudios propiedad de la empresa (ajenidad en los medios de producción), aunque los ensayos puedan realizarse en el domicilio de los actores, puesto que los medios tecnológicos actuales lo permiten. El producto del trabajo realizado –es decir, los doblajes– y la utilidad patrimonial derivada del mismo –es decir, lo que pagan los clientes– ingresa directamente en el patrimonio de la empresa y no en el de los actores (ajenidad en los frutos y en la utilidad patrimonial) y estos percibirán su salario, en la modalidad de por unidad de obra, expresamente contemplada en el art. 26.3 del ET, teniendo derecho a ello por el trabajo realizado, independientemente de que la empresa obtenga finalmente el beneficio o lucro perseguido o no lo obtenga (ajenidad en los riesgos) **(STS 6-10-2010 –rcud. 2010/2009–)**.

c) Carácter personalísimo

Este requisito esencial no concurre cuando el prestatario del servicio puede sustituir la persona que realice el servicio sin necesidad de consentimiento del principal, obedeciendo la forma de prestación de los servicios a la organización propia del prestatario **(STS 17-6-2010 –rcud. 3847/2009– y 3-5-2011 –rcud. 2228/2010–, sobre maquilladoras de TVE)**. La prestación de servicios no era de naturaleza «personalísima» si el trabajador, en caso de fuerza mayor, asistencia a congresos, vacaciones, enfermedad y otras situaciones similares, podía enviar un sustituto, aunque debía ser aceptado por la empresa; y, además el sustituto era retribuido por el actor, lo que es nota inequívoca indicadora de la prestación de los servicios profesionales en régimen de autonomía. Finalmente, este sustituto atendía tanto los pacientes que reconocía en el centro de trabajo de la empresa, como aquellos otros también trabajadores que eran reconocidos en gabinete sanitario del médico. Esta autonomía evidencia que no existía ajeneidad y, en consecuencia, tampoco una relación laboral **(STS 22-1-2001)**.

Sin embargo, si la trabajadora no posee una organización que ponga a disposición de la empresa, la cobertura de su baja por una familiar tampoco sirve para negar la laboralidad del vínculo, no siendo infrecuente que, en este tipo de trabajos (limpiadora para una comunidad de propietarios), la búsqueda de una persona que sustituya al titular se haga mediante la referencia del mismo **(STS 22-1-2015 –rcud. 587/2014–)**.

d) Trabajador: persona física

La figura del trabajador en nuestro ordenamiento jurídico es el de la persona física (así lo exige el art. 1 ET) que realiza personalmente y en forma directa e inmediata la actividad concertada, por lo que no puede ser sustituido, como parte en el contrato de trabajo o en el desarrollo de la relación, por una organización empresarial, sin que se modifique tal relación al surgir otra distinta entre empresarios **(STS 22-5-1990)**.

De no existir *ab initio* o desaparecer a posteriori el elemento básico de la relación de trabajo, que es el trabajador, o la relación laboral no ha existido o se ha producido la mutación del vínculo **(STS 25-2-1985)**.

Si aparece claramente la intención de los contratantes de establecer un vínculo entre dos sociedades, se excluye la existencia de una relación laboral, ya que ésta exige que el obligado a realizar los trabajos propios de la actividad que corresponda, sea una persona física **(STS 9-5-1984)**. La relación existente entre las partes no puede ser calificada de laboral... pues se viene desarrollando entre dos sociedades anónimas **(STS 9-5-1984, diferente de la anterior)**.

Situaciones especiales

a) Duplicidad de situaciones: Trabajador y socio de sociedad

En el marco de las sociedades mercantiles capitalistas existe, no sólo una plena separación entre la esfera personal y patrimonial de la sociedad y la de los socios, sino también una completa independencia funcional entre el trabajo y la condición de socio en aquel tipo de sociedades. Cabe, pues, admitir la dualidad de relaciones –la de carácter laboral y la asociativa– siempre que ambas tengan sustantividad propia y la aportación a la sociedad no integre precisamente la prestación de servicios que constituiría el objeto propio del contrato de trabajo. Salvo en casos de simulación o supuestos especiales en los que se pierde la nota de ajenidad, esa dualidad no suscita por lo general problemas de calificación en las sociedades anónimas y tampoco en la de responsabilidad limitada, salvo que el trabajo se realice como prestación accesoria **(SSTS 14-10-1998 –rcud. 4564/1997–, 30-5-2000 –rcud. 2433/1999–, 29-9-2003 –rcud. 4225/2002–)**.

Por el contrario, no existe relación laboral en el caso de quien es titular del 33% del capital social y, al mismo tiempo, presidente del consejo de administración **(STS 28-9-2017 –rcud. 3341/2015–)**.

b) Situaciones anteriores a la perfección o ejecución del contrato de trabajo: Contrato preliminar, precontrato

La naturaleza jurídica del precontrato exige que en él se halle prefigurada una relación jurídica con sus elementos básicos, cuya efectividad o puesta en vigor se deja a voluntad de una de las partes o de ambas. El precontrato no abarca a todos los convenios que en el curso de una negociación contractual puedan alcanzarse. La libertad contractual para alcanzar acuerdos posteriores no se ve mermada y no hay obligación de celebrar el contrato **(STS 16-4-2009 –rcud. 1355/2008–)**.

Si se reclama el cumplimiento de un acuerdo por el que la empresa se había comprometido a admitir en su ámbito organizativo a trabajadores que cumpliesen determinadas condiciones, no estamos ante contratos de trabajo ya perfeccionados, existentes y plenamente operativos, sino ante una oferta o promesa de contrato, es decir, ante actos previos o preparatorios de un futuro contrato laboral, que participan de la naturaleza y caracteres propios del mismo, estando totalmente inmersos en el área del Derecho del Trabajo. Por ello, la prescripción que ha de tenerse en cuenta en lo que

respecta a las referidas obligaciones es la que rige en el ámbito del Derecho laboral y regula el art. 59 del ET **(STS 30-3-1996)**.

No habrá contradicción entre la sentencia que aprecie la existencia de un precontrato y la que niegue la existencia de esa figura **(STS 2-6-2016 –rcud. 117/2015–)**.

Si no existe relación laboral, tampoco puede existir despido. Podrá hablarse en tales casos de incumplimiento por el empresario de un precontrato, de una promesa de contrato o de pactos previos con análoga finalidad, o incluso de incumplimiento de un contrato de trabajo cuya prestación de servicios no se ha hecho efectiva en ningún momento ni ha llegado a tener virtualidad, los cuales incumplimientos pueden servir de base a las pertinentes reclamaciones de indemnización de daños y perjuicios; pero ni en tales casos existe despido alguno, ni estos incumplimientos pueden justificar la interposición de una acción de despido **(STS 30-3-1995 –rcud. 2496/1994–)**.

Apartado 2

Pese a tener el concepto de empresa un carácter unitario en la esfera de lo económico, la inmersión de la empresa, como tal, en el mundo jurídico, da lugar a que cada rama del Derecho presente ciertas diferencias de acento o enfoque, sin perjuicio de mantener el citado núcleo esencial de identidad. Así, el Derecho mercantil se centra en la finalidad lucrativa o de obtención de ganancia, mientras que en el Derecho laboral lo que interesa es la condición de empleadora que la empresa tiene, en cuanto ocupa trabajadores que están bajo la dirección y dependencia del titular de la organización.

Las normas laborales no ofrecen una definición autónoma de lo que deba entenderse por empresario de forma que, a efectos laborales, el concepto de empresario es meramente reflejo del concepto de trabajador, el cual se constituye en punto de referencia básico para la configuración del ámbito de aplicación de aquéllas.

Lo decisivo para ostentar la condición de empresario o empleador es ser el sujeto receptor de una prestación laboral, de ahí que sea irrelevante para el Estatuto del Trabajador que el empresario laboral sea al mismo tiempo empresario mercantil.

a) Grupos de empresas

El concepto de grupo de empresas se regula en el art. 42 del Código de Comercio. El grupo de empresas, en la terminología mercantil, supone una forma de vinculación empresarial más intensa que las uniones consorciales, sindicatos y cárteles, pudiendo definirse tal «grupo» como el integrado por el «conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria», **(STS 27-5-2013 –rcud. 78/2012–)**. El concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad».

El grupo de empresas se caracteriza por dos elementos: a) la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial -porque mantienen la titularidad del patrimonio- cuanto en el organizativo –porque se estructuran por sus propios órganos-; y b) la dirección económica unitaria, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras (política empresarial común), bien sea en términos de control (grupos verticales o de subordinación) bien en los de absoluta paridad (grupos horizontales o de coordinación).

El componente fundamental -de dificultosa precisión- es el elemento de «dirección unitaria». Para la doctrina mercantilista no basta -para apreciar su existencia y la consiguiente del grupo- la simple situación de control o dependencia societaria [por la titularidad de las acciones o participaciones sociales; y por la identidad de los miembros de órganos de administración], sino que es preciso que «la sociedad dominante ejerza de forma decisiva su influencia, imponiendo una política empresarial común». Pero en el campo del Derecho del Trabajo -nacional y comunitario-, las dificultades probatorias y la seguridad jurídica excluyen la exigencia del ejercicio efectivo de la dirección unitaria

y se satisfacen con la mera posibilidad de dicha dirección común, atendiendo a la existencia de control societario. Éste es el concepto amplio que sigue el art. 42.1 CCo, al entender que una sociedad es «dominante» de otra (la «dominada» o «filial») cuando posee la mayoría de capital, la mayoría de votos o la mayoría de miembros del órgano de administración **(STS 19-7-2017 –rec. 14/2017–)**.

Son perfectamente diferenciables el inocuo -a efectos laborales- «grupo de sociedades» y la trascendente -hablamos de responsabilidad- «empresa de grupo» **(STS 27-6-2017 –rcud. 1471/2015–)**. Para la existencia del segundo -empresas/grupo- no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, porque los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son. La enumeración -en manera alguna acumulativa- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores».

b) Levantamiento del velo de la persona jurídica

La jurisprudencia admite la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo en la creación de empresas aparentes, asociadas a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, subrayando, que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio -determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante **(STS 2-6-2016 –rec. 194/2015–)**.

c) Uniones temporales de empresa

Véase la Ley 18/1982, de 26 de mayo, sobre régimen fiscal de agrupaciones y uniones temporales de Empresas y de las Sociedades de desarrollo industrial regional (BOE de 9 junio 1982).

Pese a que la **STS 12-2-1990** señaló que "por virtud de la agrupación temporal, surge una nueva empresa autónoma, que actúa bajo unidad de dirección y bajo una denominación distinta de la de las empresas agrupadas", las **STS 21-1-2010 –rcud. 1336/2009– y 13-11-2013 –rcud. 36/2013–**, llevaron a cabo un cambio de criterio para afirmar que, a pesar de que los trabajadores sean formalmente contratados por el Gerente de la UTE, en realidad vienen a serlo por la pluralidad de empresas que integran aquélla, y los servicios los prestan materialmente para el conjunto de empresarios asociado. La característica de la UTE es la de la vinculación empresarial con finalidad exclusivamente colaboradora «para el desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro» (art. 7 de la Ley 18/1982).

Téngase en cuenta que esa vinculación carece de personalidad jurídica y que la UTE tampoco tiene órgano social de representación y no ostenta la titularidad sobre un patrimonio propio, aunque facultativamente pueda contar con un fondo común operativo (art. 8. e) de la Ley). Finalmente, se establece que la responsabilidad de sus miembros frente a terceros por los actos del Gerente único -«con poderes suficientes de todos y cada uno de sus miembros»- será «en todo caso» solidaria e ilimitada (art. 8.e).Ocho de la Ley 18/1982).

Apartado 3

Letra a)

El orden social de la jurisdicción carece de competencia para conocer de demandada relativas al nombramiento como funcionario interino porque, en realidad, se trata

de decidir sobre la validez de la relación funcionarial lo que corresponde al orden contencioso-administrativo, como se desprende de lo prevenido por el art. 9.4 LOPJ **(STS 12-7-2002 –rcud. 4278/2001–)**.

El personal eventual del art. 12 EBEP se rige por el régimen de los funcionarios de carrera, lo que le excluye del ámbito del contrato de trabajo y, por ello, la competencia del orden social de la jurisdicción **(STS 20-4-2016 –rcud. 336/2014–)**.

Véase la **STC 99/1987** sobre diferenciación de personal laboral y funcionarios públicos de las Administraciones Públicas.

Letra b)

Se comprenden en este apartado fundamentalmente, las prestaciones de carácter personal y obligatorio cuya naturaleza tiene un marcado matiz jurídico administrativo, como pueden ser las obligaciones que se imponían a los vecinos de determinados Ayuntamientos o de Entidades Locales Menores.

Letra c)

Poniendo en conexión este precepto con el art. 2.1 a) ET, se diferencia con claridad entre dos situaciones que, aunque jurídicamente, son fácilmente diferenciables, en la práctica se confunden frecuentemente. De un lado, la relación de los miembros de los órganos de administración de las entidades que revistan la forma de sociedad se incardina en el ámbito del Derecho mercantil, y son precisamente los que se recogen en este art. 1.3 c) ET. De otro, el personal de alta dirección de las empresas no comprendido en el caso anterior está sometido a una relación laboral, si bien de carácter especial, recogida en el art. 2.1 a) ET, desarrollado por el RD 1382/1985, de 1 de agosto.

El art. 7 de la LCT no distinguía entre estos dos supuestos, pues ambos quedaban excluidos de la legislación laboral. Fue la LRL la primera disposición legal que lleva a cabo la diferenciación, a efectos jurídico-laborales, de ambas figuras, en sus arts. 2 c) y 3.1 r). El ET siguió el mismo criterio.

Hay que tener en cuenta que las actividades de dirección, gestión, administración y representación de la sociedad son las actividades típicas y específicas de los órganos de administración de las compañías mercantiles, cualquiera que sea la forma que éstos revistan, bien se trate de Consejo de Administración, bien de Administrador único, bien de cualquier otra forma admitida por la ley **(STS 22-12-94 –rcud. 2889/1993–).**

En supuestos de desempeño simultáneo de actividades propias del consejo de administración de la sociedad y de alta dirección o gerencia de la empresa, lo que determina la calificación de la relación como mercantil o laboral, no es el contenido de las funciones que se realizan sino la naturaleza de vínculo, por lo que si existe una relación de integración orgánica, en el campo de la administración social, cuyas facultades se ejercitan directamente o mediante delegación interna, la relación no es laboral, sino mercantil **(STS 9-12-2009 –rcud. 1156/2009– y 24-5-2011 –rcud. 1427/2010–)**.

Letra d)

Se niega la relación laboral: prestación de servicios a una Asociación educativa y recreativa a título de amistad y benevolencia **(STSJ La Rioja 4-10-2000, rollo 321/2000)**; ayudar a un amigo en impermeabilización de piscina de su urbanización **(STSJ Andalucía/Granada 29-4-2009, rollo 535/2008)**; colaboración esporádica en la limpieza sin estar sometida a jornada, horario ni retribución **(STSJ Castilla y León/ Valladolid 12-5-2010 –rollo 631/2010)**; ayuda puntual y sin remuneración por razones de amistad con titular de bar **(STJS Cataluña 14-11-2013, rollo 2934/2013** y **STJS País Vasco 17-1-2017, rollo 2500/2016)**.

Letra e)

La exclusión del trabajo familiar en el sentido del art. 1.3. e) ET no es una excepción propiamente dicha, sino una mera aclaración o constatación de que en este tipo de prestación de trabajo falta una de las notas características del trabajo asalariado. Esta nota es la ajeneidad o transmisión a un tercero de los frutos o resultados del trabajo

prestado; ajeneidad que no cabe apreciar cuando tales frutos o resultados se destinan a un fondo social o familiar común. Por supuesto que cabe trabajo por cuenta ajena entre parientes que comparten el mismo techo. Pero si el parentesco es muy próximo y existe convivencia con el empresario, la ley ha establecido una presunción *iuris tantum* a favor del trabajo familiar no asalariado que se aparta expresamente de la presunción de laboralidad establecida en el art. 8 ET **(STS 13-3-2001 –rcud. 1971/2000–)**.

La convivencia de hecho o *more uxorio* no encaja dentro del texto del art. 1.3 e) ET, puesto que se refiere al cónyuge **(STS 24-2-2000 –rcud. 2117/1999– y 11-3-2005 –rcud. 2109/2004–)**.

El Tribunal Supremo ha tenido oportunidad de pronunciarse en diversas ocasiones: en unos casos, presentándose la relación entre el reclamante y las personas con vínculo de parentesco que ostentaban la titularidad de parte un capital social **(STS 29/10/1990 –rec. 57/1990–, 25-11-1997 –rcud. 771/1997–, 19-12-1997 –rcud. 1048/1997– y 19-4-2000 –rcud. 770/1990–);** en otros casos, con quien era titular físico y único de una empresa **(STS 13-3-2001 –rcud. 1971/2000–)**.

No discutida la realidad de la prestación de servicios ni del percibo de una retribución, y excediendo ésta (722,790 €/mes), de lo que comúnmente se conoce como "dinero de bolsillo" o "paga semanal" -nombres con los que se designa a las cantidades proporcionadas a los hijos dependientes para los pequeños gastos fuera de casa-, queda acreditada la condición de asalariado y se rompe la presunción de no laboralidad de la relación de quien trabaja, convive y está a cargo del familiar titular de la empresa **(STS 5-11-2008 –rcud. 1433/2007–**, reiterada en **STS 13-6-2012 –rcud. 1628/2011–).**

Tanto el art. 1.3 e) ET, como el art. 12 LGSS de 2015 contienen una presunción *iuris tantum* de no laboralidad de las relaciones de prestación de servicios entre los parientes que enumera. No puede por tanto realizarse una aplicación de dichos preceptos que desnaturalice su esencia de presunción susceptible de prueba en contrario, para transformarla en presunción iuris et de iure. Cuando se acredite la condición de asalariado del familiar, ha de serle reconocida la de trabajador por cuenta ajena.

Las **STC 79/1991 y 2/1992** declararon que es contraria al principio de igualdad la exclusión del ámbito laboral de relaciones jurídicas por el sólo hecho de ser parientes sus titulares.

Letra f)

Este apartado se ha de poner en relación con el art. 2.1.f) ET, pues ambos se refieren a las personas que intervienen «en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios»; la diferencia que separa a una y otra situación, es que en el primer caso el representante o comisionista está vinculado a éste o estos empresarios por una relación sometida al Derecho mercantil, y en cambio en el segundo supuesto se trata de una relación incardinada en el Derecho del trabajo. Debe acudirse al RD 1438/1985, de 1 de agosto, que reglamenta la relación laboral especial de los representantes de comercio incluidos en el art. 2.1 f) ET, y que ayuda a diferenciar esa situación de la que se regula en este art. 1.3 f) ET.

La relación jurídica de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios experimentó una importante modificación en virtud de lo establecido en la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia –que llevó a cabo la transposición de la Directiva 86/653 CEE–, Se regula en ella una figura que era atípica en nuestro Derecho, que únicamente guarda analogía con el contrato de comisión mercantil, pero cuyas funciones, en cuanto realiza una actividad de mediación, en la mayor parte de las ocasiones se encontraba normada en el RD 1438/1985, de 1 de agosto.

Si atendemos a la definición del contrato de agencia (arts. 1 al 3), cabe observar una coincidencia con lo dispuesto en la regulación de la relación laboral especial. No obstante, el contrato de agencia puede celebrarlo una persona jurídica, lo que impedirá la relación laboral.

La delimitación del ámbito de la relación laboral especial prevista del art. 2.1.f) ET y sus fronteras con la que se genera por el contrato de agencia (Ley 12/1992) radica

esencialmente en la dependencia, la cual se presume excluida, quien, por cuenta de una o varias empresas, se dedica a promover o a promover y concluir, actos u operaciones de comercio, despliega dicha actividad en términos de independencia. A su vez, esta circunstancia ha de entenderse concurrente en aquellos supuestos en que, al asumir dichas funciones, queda facultado para organizar su actividad profesional y el tiempo que fuera a dedicar a la misma, conforme a sus propios criterios, sin quedar sometido, por tanto, en el desenvolvimiento de su relación, a los que pudiera impartir en tal aspecto la empresa por cuya cuenta actuare **(STS 2-7-1996 –rcud. 454/1996– y 17 abril 2000 –rcud. 1423/1999–)**.

Letra g)

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.

Las **SSTC 227/1998, 5/1999, 9/1999, 47/1999, 59/1999, 123/1999 y 203/1999** declararon que: «El legislador no ha incurrido en una discriminación constitucionalmente proscrita al excluir del ámbito de las relaciones laborales las prestaciones de servicios de transporte que se describen en el párr. 2º del art. 1.3 g) ET, es decir, aquellas que se realizan al amparo de autorizaciones administrativas de las que sea titular la persona que las presta, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando tales servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

La relación es laboral en caso de mensajero chofer-repartidor que percibe una retribución bruta mensual variable dependiendo de los repartos realizados, que se abona por la empresa que está dedicada a la actividad de mensajería, figurando incluso el anagrama de la empresa en los uniformes y vehículos, no pudiendo el trabajador realizar actividades análogas para otras empresas y, aun cuando utiliza vehículo propio (de menos de dos toneladas y con el anagrama indicado), los gastos de gasolina y otras reparaciones son satisfechos por la empresa, la cual con ocasión del robo del vehículo facilitó otro al trabajador. Además el trabajo se desarrolla dentro de un horario determinado por el empresario, aunque flexible **(STS 19-12-2005 –rcud. 5381/2004–)**.

Las **STS 5-6-1996 –rcud. 1426/1995–, 6-2-1997 –rcud. 1318/1996–, 3-3-1997 –rcud. 3881/1995–, 22-12-1997 –rcud. 4469/1996–, 23-11-1998 –rcud. 923/1998–, 8-6-1999 –rcud. 4037/199–**, señalaron que el criterio de la autorización administrativa exigida a los transportistas con vehículo propio a partir de un cierto tonelaje reflejaba la importancia del medio de transporte en el desarrollo de la actividad, que es indicativa a su vez del carácter por cuenta ajena o por cuenta propia del servicio de transporte realizado. Sin entrar en la cuestión sobre de si el criterio del tonelaje del vehículo es o no el más adecuado para trazar la línea fronteriza del transporte mercantil, lo cierto es que este criterio, si no es utilizado arbitrariamente, puede proporcionar la certeza en la aplicación del Derecho, que ha sido la finalidad buscada por el legislador al introducir tal precepto en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, aun tras la entrada en vigor de la Ley 11/1994 si en la prestación del servicio de transporte con vehículo propio concurren las notas generales de ajenidad, dependencia y retribución salarial y, además, el medio de transporte utilizado en el desarrollo de la actividad no exige para su realización la obligatoriedad de la previa obtención de la concreta autorización administrativa para el transporte de mercancías por carretera que habilite para su específica prestación, es dable seguir configurando como laboral la relación existente entre las partes, lo que acontecerá, entre otros supuestos, cuando el transporte se realice en vehículos de hasta 2 Tm de peso máximo autorizado inclusive, que no requieren de tal autorización.

Sobre la posibilidad de ser considerados trabajadores autónomos dependientes, las **STS 11-7-2011 –rcud. 3956/2010–, y 12-7-2011 –rcud. 3258/2010 y 3706/2010–** , declara que la obligación de comunicación que se establece en el art. 12.2 LETA, a tenor del cual "el trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el

contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto" no es una exigencia formal, sino que se relaciona con el necesario conocimiento por el empresario de uno de los presupuestos del contrato: la situación de dependencia económica. Esa situación normalmente sólo será conocida por el trabajador autónomo, pues es él quien tiene la información sobre los clientes para los que presta servicios y sobre los ingresos que percibe de ellos. Por el contrario, sin el conocimiento de ese dato el cliente que concierta un contrato puede estar asumiendo un contrato de trabajo autónomo dependiente cuando en realidad su intención es la de establecer un contrato civil o mercantil de régimen común con un trabajador autónomo ordinario. Por ello, la comunicación de la situación de dependencia es un requisito para la existencia del consentimiento sobre el vínculo contractual que se establece. El trabajador autónomo y su cliente tienen que conocer la naturaleza del contrato que suscriben y el cliente tiene que saber que está contratando un servicio que se presta en una situación de dependencia económica. De ahí que el trabajador tenga la obligación de informar de esta circunstancia o la carga de probar, en su caso, que el cliente la conocía al contratar. Si conociendo esta circunstancia se contrata, el régimen legal será aplicable, aunque trate de excluirse por las partes o a través de las cláusulas del acuerdo pactado. La ley lo que pretende es garantizar el conocimiento del cliente sobre las condiciones en las que contrata.

Apartado 4

Esta regla, de carácter específico y singular, tiene preferencia a la regla sexta del art. 10 del Código Civil, que considera de aplicación, a falta de sometimiento expreso de las partes, la legislación del lugar donde se presten los servicios **(STS 18-5-1999 –rcud. 5168/1997–)**.

El precepto no autoriza a entender que la aplicación de la norma española quede subordinada al mejor tratamiento jurídico del Derecho español respecto del extranjero con el que se le compare; determinación no fácil de realizar dada la complejidad de derechos y obligaciones que se imbrican en el curso de una relación laboral. A partir de la entrada en vigor del Convenio de Roma, sobre la Ley aplicable a las Obligaciones Contractuales (BOE 19-7-1993), su texto debe prevalecer sobre el de la norma nacional, pero son principios básicos el que las partes pueden elegir la norma aplicable a todo o a parte del contrato (art. 3) y, en defecto de elección, en el supuesto del contrato de trabajo, la norma a aplicar es la vigente en el lugar de prestación de los servicios. El Convenio tiene carácter universal, pues se aplica incluso aunque la ley a que se nos remita sea la de un Estado no contratante (art. 2), y contiene previsiones específicas sobre ley aplicable al contrato individual de trabajo (art. 6); gozando de vigencia en nuestro país desde 1 septiembre 1993, y poseyendo valor para los contratos celebrados a partir de entonces **(STS 14-5-2003 –rcud. 1477/2002– y 30-1-2004 –rcud. 4165/2001–)**.

Transcurriendo las relaciones laborales entre las partes de acuerdo con la norma española, la entrada en vigor del Tratado no implica el cambio de la legislación aplicable, a no ser que las partes así lo hubieran pactado expresamente. Ha de tenerse en cuenta que el art. 17 del Convenio especifica que se aplicará en cada Estado contratante a los contratos celebrados después de su entrada en vigor en cada Estado **(STS 17-1-2005 –rcud. 655/2004–)**.

Apartado 5

Lo relevante es que estemos en presencia de una unidad productiva con organización específica ya que el requisito de dar de alta como tal ante la autoridad laboral, con ser importante, no tiene efectos constitutivos, como desde antiguo ha venido estableciendo la doctrina científica y judicial. El concepto unidad productiva con organización específica es un concepto jurídico indeterminado que alude a la realización en tal lugar de parte de la actividad productiva de la empresa bien desde el punto de vista funcional o desde el punto de vista geográfico (cada centro atendería a una zona distinta del mercado) que es lo que ocurre en el presente caso en el que se atiende, desde cada centro, a una parte de la clientela que se distingue, precisamente, por su localización geográfica. Es, en definitiva, la existencia de una organización específica y funcionamiento autónomo,

aunque no sea independiente del conjunto de la empresa el elemento determinante para la calificación de un centro de trabajo **(STS 17-9-2004 –rec. 81/2003–, 20-2-2008 –rec. 77/2007– y 11-1-2017 –rec. 24/2016–).**

No resulta necesario que en cada centro de trabajo exista una única empresa, sino que es perfectamente posible que en un centro de trabajo existan trabajadores de varias empresas que, si constituyen por si mismos en relación con su empleadora una unidad productiva con organización específica, pueden ser considerados a los presentes efectos como un centro de trabajo de dicha empresa que, aunque compartido, no impide que pueda considerarse elemento de imputación normativa a efectos de aplicación de las normas laborales que procedan, en especial, a los presentes efectos, las normas sobre configuración de unidades electorales con derecho a elección de representantes o, simplemente, trabajadores no adscritos a centros de trabajo distantes a efectos del correspondiente cómputo electoral **(STS 11-1-2017 –rec. 24/2016–)**.

En determinados supuestos y a algunos efectos la jurisprudencia que ha identificado centro de trabajo con lugar de trabajo, como por ejemplo a efectos de aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales **(STS 22-11-2002 –rcud. 3904/2001–, 26-05-2005 –rcud. 3726/2004– y 10-12-2007 –rcud. 576/2007–)**.

Siendo necesario para determinar la competencia delimitar a qué centros de trabajo afecta un conflicto colectivo, especial dificultad encierra determinar el lugar de afectación del conflicto cuando se trata de dos buques que, por su naturaleza, por encima de la ficción legal, son centros de trabajo en continuo movimiento. Se opta por entender que el buque está situado en la provincia donde radique su puerto base **(STS 21-2-2000 –rec. 3316/1999 y 4364/1999–)**.

Puerto de base de un buque es aquél que constituye su principal centro de operaciones, recalando en él más frecuentemente que en cualquier otro. Viene a ser dicho puerto de base el punto de referencia más importante de la actividad desarrollada por el barco; de forma tal que la mayoría de sus viajes se inician en ese puerto, y normalmente es también el lugar en donde el buque finaliza su viaje de retorno. Por ello, el concepto de «puerto de base» se asienta o apoya en una situación que se deriva de la propia actividad marítima de la nave, y por ello, en principio, no está necesariamente vinculado al lugar de inscripción de la misma en algún Registro oficial **(STS 8-2-2007 –rec. 149/2005–)**, salvo que no se acredite en qué lugar se desarrollaba la actividad real de los buques.

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 los artistas en espectáculos públicos.

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.

COLEX

La Editorial Jurídica de referencia para los profesionales del Derecho desde 1981.

Editorial Colex SL
Tel.: 911 094 100
info@colex.es

www.colex.es

MANUEL IGLESIAS CABERO

Magistrado Sala 4ª, de lo Social, del Tribunal Supremo jubilado

Ingresó en la Carrera Judicial por oposición libre.

Ejerció los cargos de Juez de Primera Instancia e Instrucción, Magistrado de Trabajo, Delegado Provincial de Trabajo, Magistrado del Tribunal Central de Trabajo, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

MARIA LOURDES ARASTEY SAHÚN

Magistrada Sala 4ª, de lo Social, del Tribunal Supremo

Licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona. Ingresó en la carrera judicial en 1984 por oposición. Magistrada especialista de lo Social. Magistrada del Tribunal Supremo desde 2009.

NIEVES CORTE HEREDERO

Letrada del Tribunal Constitucional,
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
en la Universidad Complutense de Madrid

La obra se ha diseñado con el único propósito de facilitar una herramienta útil y práctica a los profesionales del Derecho, siguiendo un método más pragmático que dogmático. Se analizan singularmente todos y cada uno de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores, con anotaciones doctrinales de los autores y abundante y actualizada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la UE, del Constitucional y Supremo de España. Para su fácil y rápido manejo se insertan índices detallados de cada vocablo y de cada precepto. Con el deseo indicado, la Editorial COLEX pone en el mercado esta que es la decimotercera edición del ET.

ISBN: 978-84-17135-01-0

9 788417 135010