

Esta obra ha sido realizada por la Redacción de
Francis Lefebvre,
a iniciativa y con la coordinación de la Editorial, y
con la colaboración en esta o en anteriores ediciones de:

Areta Martínez, María. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

Calderón Pastor, Javier. Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Charro Baena, Pilar. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

De la Puebla Pinilla, Ana. Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.

Gómez Abelleira, Francisco Javier. Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.

Maldonado Molina, Juan Antonio. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Menéndez Sebastián, Paz. Letrada del Tribunal Supremo y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.

Mercader Uguina, Jesús. Catedrático del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

Nogueira Guastavino, Magdalena. Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.

Palomo Balda, Emilio. Magistrado Sala de lo Social del TSJ del País Vasco.

Pérez Rey, Joaquín. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Sánchez Pérez, Pedro. Abogado. Máster abogacía y procuraduría de la Universidad Autónoma de Madrid.

© Francis Lefebvre
Lefebvre-El Derecho, S. A.
C/ Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid.
www.efl.es
Precio: 108,16 € (IVA incluido)

ISBN: 978-84-17544-10-2
ISSN: 1886-9815
Depósito legal: M-34344-2018

Impreso en España
por Printing '94
Paseo de la Habana, nº 9-11. 28036 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

MEMENTO **PRÁCTICO**
FRANCIS LEFEBVRE

Contrato de Trabajo

2019-2020

Fecha de edición: 23 de octubre de 2018



Plan general

n^{os}**PARTE I. PRESTACIONES DE TRABAJO**

100	Introducción
200	Contrato de trabajo
350	Simulación y nulidad
500	Prestaciones excluidas

PARTE II. PARTES DEL CONTRATO

800	Empresario
1350	Trabajador
1800	Relaciones laborales especiales
2000	Representantes de comercio

PARTE III. PROTECCIÓN DE DATOS

2100	Protección de datos en la contratación laboral
------	--

PARTE IV. INGRESO EN LA EMPRESA

2600	Intermediación en el mercado de trabajo
3050	Límites a la contratación
3300	Negociación preliminar
3400	Obligaciones conexas

PARTE V. CONTRATACIÓN INDEFINIDA A TIEMPO COMPLETO

3900	Introducción
4050	Clasificación y grupo profesional
4200	Lugar de trabajo
4700	Retribución
5400	Tiempo de trabajo: jornada y horario
5850	Periodo de prueba
5950	Vacaciones
6050	Otros pactos

PARTE VI. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

6370	Trabajo a tiempo parcial
6430	Fijo discontinuo
6500	Contrato de relevo y jubilación parcial

n^{os}**PARTE VII. CONTRATACIÓN TEMPORAL**

6600	Regulación común
6750	Contratos de duración determinada
7350	Contratos formativos
7500	Personal investigador en formación
7550	Encadenamiento y transformación de contratos

PARTE VIII. OTROS CONTRATOS

7950	Trabajo en común/grupo
8050	Trabajo a distancia

PARTE IX. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN

8100	Contratos bonificados
------	-----------------------

PARTE X. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

8370	Movilidad funcional
8460	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
8710	Movilidad geográfica
8820	Descuelgue: inaplicación de condiciones establecidas en convenio colectivo estatutario

8900 ANEXOS**TABLA ALFABÉTICA****ÍNDICE ANALÍTICO**

Abreviaturas

Admón:	Administración
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AN:	Audiencia Nacional
AP:	Audiencia Provincial
art.:	artículo/s
BOCA:	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CC:	Código Civil
CCAA:	Comunidades Autónomas
CE:	Comunidad Europea
Ce:	Corrección de errores
CEE:	Comunidad Económica Europea
Circ:	Circular
CCom	Código de Comercio
CCol:	Convenio Colectivo
CGPJ:	Consejo General del Poder Judicial
Const:	Constitución Española
cont-adm:	contencioso-administrativo
CP:	Código Penal
CTA:	Cooperativa de Trabajo Asociado
D:	Decreto
DF:	Decreto Foral
DG:	Dirección General
DGE:	Dirección General de Empleo
DGINSS:	Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social
DGITSS:	Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
DGOJEC:	Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras
DGOSS:	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DGRESS:	Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social
DGRJ:	Dirección General de Régimen Jurídico
DGSJE:	Dirección General del Servicio Jurídico del Estado
DGT:	Dirección General de Tributos
DGTr:	Dirección General de Trabajo
DPT:	Delegado de Protección de Datos
Dir:	Directiva
disp.adic.:	disposición adicional
disp.derog.:	disposición derogatoria
disp.final:	disposición final
disp.trans.:	disposición transitoria
DL:	Decreto Ley.
DLeg:	Decreto Legislativo
DNI:	Documento Nacional de Identidad
DOUE:	Diario Oficial de la Unión Europea
DSI:	Doctrina Social de Instancia
EBEP:	Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015)
EDJ:	El Derecho Jurisprudencia
EEE:	Espacio Económico Europeo
ERE:	Expediente de Regulación de Empleo
ET:	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)

ETT:	Empresas de Trabajo Temporal
FOGASA:	Fondo de Garantía Salarial
INEM:	Instituto Nacional de Empleo (ahora SEPE)
INGESA:	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria
INSHT:	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
Instr:	Instrucción
INSS:	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPC:	Índice de Precios al Consumo
IRPF:	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
ISM:	Instituto Social de la Marina
ITSS:	Inspección de trabajo y Seguridad Social
JS:	Juzgado Social
L:	Ley
LA:	Laudo arbitral
LCon:	Ley Concursal (L 22/2003)
LCoop:	Ley de Cooperativas (L 27/1999)
LEC:	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LECr:	Ley de Enjuiciamiento Criminal (RD 14-9-1882)
LETT:	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
LGP:	Ley General Presupuestaria (L 47/2003)
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LGT:	Ley General Tributaria (L 58/2003)
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000)
LJCA:	Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (L 29/1998)
LO:	Ley Orgánica
LOLS:	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
LOPJ:	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
LOT:	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LO 2/1979)
LPAC:	Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L 39/2015)
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJS:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LSC:	Ley de Sociedades de Capital (RDLeg 1/2010)
LSLP:	Ley de Sociedades Laborales y Participadas (L 44/2015)
modif:	modificado/a
MCSS:	Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
MTMSS:	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
NIE:	Número de identificación de extranjeros
NIF:	Número de identificación Fiscal
OESS:	Ordenación Económica de la Seguridad Social
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OJSS:	Ordenación Jurídica de la Seguridad Social
OM:	Orden Ministerial
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Ley
RDPD:	Reglamento General de Protección de Datos (Rgto UE/2016/679)
RDLeg:	Real Decreto Legislativo
Rec:	Recurso
redacc:	redacción
RESS:	Régimen Especial de la Seguridad Social
Resol:	Resolución
RETT:	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 417/2015)
RGSS:	Régimen General de la Seguridad Social
Rgto:	Reglamento

RSP:	Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RD 39/1997)
SA:	Sociedad Anónima
SAL:	Sociedad Anónima Laboral
SE:	Secretaría de Estado
SEPE:	Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM)
SG:	Secretaría General
SGPE:	Subdirección General de Promoción de Empleo
SL:	Sociedad Laboral
SLL:	Sociedad Limitada Laboral
SMI:	Salario Mínimo Interprofesional
SNE:	Situación Nacional de Empleo
SNGJ	Sistema Nacional de Garantía Juvenil
SOVI:	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
SP:	Servicio de Prevención
SPA:	Servicio de Prevención ajeno
SPP:	Servicio de Prevención propio
SS:	Seguridad Social
TCo:	Tribunal Constitucional
TCJ:	Tribunal de Conflictos Jurisdiccionales
TCT:	Tribunal Central de Trabajo
TEAC:	Tribunal Económico-Administrativo Central
TGSS:	Tesorería General de la Seguridad Social
TJUE:	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia
UE:	Unión Europea
Unif doctrina:	Unificación de doctrina



PARTE I

Prestaciones de trabajo

Introducción	100
Contrato de trabajo.....	200
Simulación y nulidad	350
Prestaciones excluidas.....	500

CAPÍTULO 1

Introducción

A. Prestación de trabajo a través del contrato de trabajo	110	100
1. Regulación de las prestaciones mediante el contrato de trabajo	120	
2. Fase de ejecución del contrato de trabajo	125	
B. Sistema laboral de fuentes	140	
1. Contrato de trabajo y jerarquía de fuentes	145	
2. Contrato de trabajo y sucesión normativa	150	
3. Contrato de trabajo y negociación colectiva.....	152	

A. Prestación de trabajo a través del contrato

Como **regla general**, en nuestro ordenamiento la prestación de trabajo para la producción empresarial de bienes y servicios se somete al derecho del trabajo y, en consecuencia, se califica como una relación jurídico-laboral. La utilización de figuras civiles o mercantiles para encuadrar la actividad personal de prestación de servicios sigue siendo una fórmula atípica y no generalizada de calificar la prestación de trabajo en el seno de una organización productiva.

Por lo tanto, la **relación jurídica laboral** nace de un negocio jurídico bilateral, el contrato, entre los dos sujetos que lo conciertan: trabajador y empleador. El trabajo productor de las mercancías de otro asume necesariamente la forma de contrato en un sistema económico de libre empresa (Const art.38). Es un contrato especial, cuyo origen se encuentra en el arrendamiento de servicios civil.

El efecto socio-económico, que puede traducirse en términos jurídicos como un efecto patrimonial, se relaciona con la **causa del negocio** en su doble acepción de finalidad típica prevista por el ordenamiento y como el objetivo que las partes persiguen al prestar su acuerdo de voluntades. El contrato de trabajo expresa la realidad social del trabajo asalariado y el intercambio de servicios y su remuneración. En este sentido, es clásica la afirmación según la cual la cesión remunerada de los frutos del trabajo que pasan al empleador desde el momento mismo de la producción constituye la causa del contrato y la función típica del mismo, es decir que el contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre. En esta explicación está ya presente, de forma implícita, la **desigual posición** que van a ocupar las partes en esa relación obligatoria.

En el contrato de trabajo, lo esencial es el intercambio entre la obligación de trabajar y la obligación correlativa del empleador de remunerar el trabajo. Este intercambio de trabajo por salario se realiza en el **ámbito de organización y dirección del empleador**, es decir en un sistema de subordinación, lo que en nuestro sistema jurídico se conoce como trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra persona.

El fundamento de este carácter obligatorio del contrato es la existencia de un acuerdo de voluntades para crear una relación jurídica laboral, siendo su objeto lícito (ET art.3.1.c). Este acuerdo de voluntades no significa **negociación entre las partes del contenido** del contrato. Existe este **consentimiento mutuo** si se da la adhesión de una de ellas -el trabajador- al conjunto de reglas elaborado unilateralmente por la otra -el empresario, cuya actuación unilateral está amparada por las facultades directivas implícitamente reconocidas por la libertad de empresa (Const art.38)-, o si mediante el contrato se produce la remisión a una norma que regula directamente aspectos decisivos del objeto y contenido del contrato, como sucede con la regulación normada, legal y colectivamente, del contrato de trabajo cuestión que además afecta tanto a la imperatividad de la norma como a la capacidad de negociación del sindicato, que configura su propia libertad de acción sindical.

De esta manera, la doctrina define el contrato de trabajo como el origen y fundamento de las **obligaciones recíprocas** de las dos partes del mismo, el empresario y el trabajador, en el que una de ellas, el trabajador, presta voluntariamente su trabajo -en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario- y la otra, el empleador, tiene la obligación de retribuirlo.

1. Regulación de las prestaciones mediante el contrato de trabajo

La función del contrato de trabajo es, sin embargo, más constitutiva que reguladora de la relación laboral, pues el contrato individual está extraordinariamente limitado en su capacidad de conformar el contenido de la relación de trabajo. La **ley** en primer lugar y en especial el

convenio colectivo, son los instrumentos que determinan el alcance de los derechos y obligaciones del trabajador respecto de su empresario. El contrato de trabajo -que en la mayoría de los casos supone un acuerdo sin negociación de las condiciones de la prestación de trabajo- implica una remisión en bloque al conjunto de normas legales y colectivas, que constituyen directamente el contenido del contrato. La modificación de esas normas, el establecimiento de reglas colectivas diferentes a las vigentes en el momento de contratar, sustituyen automáticamente el clausulado del acuerdo individual sin que, en consecuencia, sea precisa una renovación del mismo o un acoplamiento expreso a las nuevas condiciones de trabajo y de remuneración del mismo.

Por eso se dice que el contrato de trabajo es una **relación contractual normada**. Hay dos preceptos legales que, de origen y funcionalidad diversa, bloquean la capacidad de las partes del contrato de trabajo de alterar el régimen legal y convencional de condiciones de trabajo y empleo en el que se inserta el trabajador al realizar su prestación en un específico sector productivo con una determinada cualificación profesional.

a) De un lado, la norma establece la **inderogabilidad** por la autonomía individual de las **condiciones** -menos favorables o simplemente contrarias- de trabajo y empleo **fijadas normativa o convencionalmente**. La voluntad de las partes fijada en el contrato de trabajo no puede establecer en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos [ET art.3.1.c). El matiz es importante porque no sólo puede hablarse de un principio que prohíbe la inaplicación de la norma colectiva si a través del pacto individual se fijan condiciones menos favorables a las reguladas en aquella, sino que de forma más amplia, no tienen cabida las que impliquen un tratamiento opuesto al que se establece en el convenio.

b) De otro lado, la ley impone un **principio de indisponibilidad** o de irrenunciabilidad de derechos reconocidos a los trabajadores de manera imperativa por normas legales o por convenio colectivo. Los trabajadores no pueden disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, ni tampoco de aquellos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo [ET art.3.5), lo que se extiende a la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de transacción dentro de los límites legalmente establecidos (LRJS art.246 s.).

2. Fase de ejecución del contrato de trabajo

125 El contrato de trabajo establece las **obligaciones recíprocas** entre el trabajador, que presta sus servicios en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario y el empresario, que debe retribuirlos. Los servicios que presta el trabajador como parte del contrato se resumen en una prestación de trabajo productivo realizada voluntariamente o libremente, que es retribuida como salario por el empleador y que se realiza por cuenta y bajo la dependencia de este [ET art.1.1).

127 Objeto del contrato [CC art.1261, 1271 y 1273) En el contrato de trabajo hay **dos obligaciones** esenciales: la de trabajar y la correlativa de remunerar el trabajo prestado. El objeto de los contratos tiene que ser lícito, posible y determinable, esto último de forma individualizada o genérica. En la obligación de trabajar, la determinación del trabajo prestado se descompone en dos grandes vectores: una determinación cuantitativa de la prestación y una determinación cualitativa de la misma.

En la primera el **tiempo de trabajo** y su determinación fija la cantidad de trabajo al que se encuentra obligado el trabajador mediante el contrato, pero no la agota, porque en la fase de ejecución del contrato se introducen nuevos elementos relevantes para el interés del acreedor de trabajo.

En la segunda se valora el **tipo de trabajo** en concreto que el empleador requiere y al que se compromete el trabajador, y que se delimita a partir de los rasgos profesionales objetivados en un oficio, en una profesión o en el conjunto de destrezas y habilidades que requiere la calificación profesional para un trabajo determinado para el que el contratante está capacitado por poseer la aptitud o titulación requerida. La obligación correlativa del empleador de **remunerar** el trabajo se hace depender precisamente de estos parámetros, tiempo de trabajo y calificación del trabajo prestado.

Precisiones 1) Aunque en sus **aspectos cualitativos y cuantitativos**, el objeto del contrato de trabajo se encuentra ya en gran medida **previamente definido**, tanto mediante las normas legales y convencionales sobre jornada, horas extraordinarias, descansos y demás componentes de la regulación del tiempo de trabajo como a través de los elementos objetivadores de la profesionalidad que se expresan en los distintos sistemas de clasificación profesional que establecen los convenios

colectivos, la norma sigue incidiendo en el **fundamento contractual individual** de estas decisiones. Así, se establece que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo [ET art.34], y, de forma más precisa, se prescribe que por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asigne al trabajador un grupo profesional y se establezca como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realiza en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo [ET art.22.4].

2) Hay que tener en consideración **otros parámetros** como la determinación del lugar de trabajo que delimitan y concretan el alcance del contrato, así como el ámbito organizativo dentro del cual se desenvuelve la prestación de trabajo pactada.

Facultades del empleador El trabajo se presta con sometimiento del trabajador al **círculo rector y disciplinario** del empleador (TS 25-5-93, EDJ 4952; 20-10-98, EDJ 28340). En consecuencia, se reconocen al empresario facultades unilaterales para fijar las condiciones de cumplimiento de la obligación de trabajar y de modificar, unilateralmente también, las condiciones pactadas en la ejecución del contrato.

Esta **posición jurídica de supremacía** desarrolla la noción de subordinación o de dependencia que caracteriza a la prestación de trabajo por cuenta ajena y reposa en la capacidad del empresario de dirigir y organizar el trabajo que emplea en el proceso de producción de bienes y de servicios para su realización en el mercado.

Se constituye por tanto no solo como una estructura básica de la relación contractual, sino también como el modelo laboral de empresa y de las relaciones de trabajo y empleo que la atraviesan. Por tanto, **entran dentro** de estas facultades organizativas y directivas:

- los sistemas de trabajo y rendimiento;
- las alteraciones en el contenido de la prestación y en las condiciones de trabajo.

129

B. Sistema laboral de fuentes

Las características del sistema laboral de fuentes condicionan su estructura, que resulta también más compleja que la del sistema civil y que el propio sistema administrativo, en el que, sin embargo, podrían integrarse algunos grupos normativos del Derecho del Trabajo. Hay, en primer lugar, un marco de ordenación propio del **Derecho interno** que tiene dos componentes esenciales. Por una parte, está el ordenamiento estatal, que es el espacio de la Constitución, la Ley y el Reglamento; por otra parte, está la regulación profesional, en la que el papel principal corresponde al convenio colectivo, pero en la que hay que tener en cuenta también la costumbre y los usos profesionales. Una posición especial dentro del Derecho interno tienen los principios generales y la jurisprudencia.

En el **marco internacional**, están las normas internacionales en sentido estricto -convenios multilaterales y bilaterales- y las normas comunitarias en cuanto normas supranacionales con un sistema judicial, que produce su jurisprudencia y sus propios principios.

La lógica de regulación que subyace en esas normas se ha agrupado expresivamente de forma útil desde el punto de vista didáctico a través de **conjuntos o grupos normativos**. Los grupos dotan de cierta coherencia a la regulación de la materia propia del conjunto, a través de disposiciones enlazadas por vínculos horizontales de coordinación o verticales de subordinación, con normas principales y normas de desarrollo. Proporcionan también una visión panorámica del Derecho del Trabajo y de su complejidad. Así hay:

- a) Un **grupo normativo del contrato de trabajo**, que abarca en lo esencial el ET Título I y que se complementa con sus reglamentos de desarrollo y las normas sobre relaciones laborales, incluyendo toda la masa de regulación profesional de los convenios colectivos. De este grupo probablemente se ha desgajado ya el complejo conjunto de la prevención de riesgos laborales.
- b) El **grupo normativo de los sujetos colectivos**, que va desde la LOLS hasta el ET Título II ampliándose a las representaciones unitarias y a las organizaciones empresariales.
- c) El **grupo de la negociación colectiva** tiene su norma principal en el ET Título III, con disposiciones de desarrollo destacables en materia de registro y extensión de convenios. Los **conflictos colectivos** tienen un **grupo complejo** que se centra en el RDL 17/1977, depurado por la sentencia TCo 11/1981.

Puede hablarse también de un **grupo** que integraría el **Derecho Administrativo del Trabajo**, donde tiene especial relevancia la LISOS y la regulación de la Inspección de Trabajo, pero donde hay otras disposiciones importantes en relación con el servicio público de empleo [RDLeg 3/2015] y todo el conjunto de la acción administrativa de fomento, especialmente relevante en materia de contratación.

140

El cuadro se cierra con las **normas procesales**, que giran sobre la LRJS sin que pueda desconocerse la importante incidencia de la LJCA, en cuanto a la posibilidad de impugnar determinados actos administrativos laborales ante el orden contencioso-administrativo de la jurisdicción.

1. Contrato de trabajo y jerarquía de fuentes

145 En el contrato de trabajo, a diferencia de otros contratos, se produce una severa **restricción de la libertad de las partes** a la hora de pactar su contenido. Este limitado alcance de la autonomía individual convierte al contrato de trabajo en un contrato «normado», expresión que alude al hecho de que su contenido viene predeterminado en gran medida por las fuentes del Derecho del Trabajo, principalmente, por la ley y el convenio colectivo.

El modo en el que han de concurrir estas dos fuentes en la regulación de las condiciones de trabajo, así como el papel atribuido al contrato, se deduce del esquema trazado en el ET art.3. En este precepto se establece, de modo indubitado, la **preeminencia de la ley** en la ordenación de las relaciones laborales, bien porque la norma legal asuma directamente la regulación de las condiciones de trabajo, bien porque determina el papel que, en cada materia, se le asigna al convenio en dicha regulación. Desde esta doble perspectiva, el **convenio** aparece supeditado al esquema trazado por el legislador, siendo nula toda cláusula convencional que contravenga lo dispuesto por la norma legal.

Por su parte, el **contrato de trabajo** debe respetar la regulación de las condiciones de trabajo establecida en la ley y en el convenio colectivo, sin que su contenido pueda contravenir lo dispuesto en ambas fuentes. Cualquier cláusula contractual contraria a la ley o al convenio colectivo aplicable o que suponga una renuncia de los derechos reconocidos en ambas fuentes se considera **nula y sin efecto** (ET art.3.5), quedando automáticamente sustituida por la disposición, legal o convencional, que haya sido vulnerada (TSJ Madrid 28-11-00, EDJ 59681). En todo caso, y a pesar de su carácter normado, es preciso garantizar que el contrato de trabajo tenga un **ámbito propio de actuación** en la regulación de las condiciones de trabajo. Este espacio de autonomía individual debe ser respetado por la ley y el convenio que, en consecuencia, no pueden agotar las posibilidades de regulación existentes en cada caso (TCo 208/1993). Esto no significa, sin embargo, que el contenido del convenio pueda ser desnaturalizado en alguno de sus aspectos mediante **pactos individuales «en masa»** (llevados a cabo con posterioridad a la firma del convenio (TCo 105/1992), pues en definitiva se impone un reparto ponderado de las funciones reguladoras encomendadas a una y otra figura.

2. Contrato de trabajo y sucesión normativa

150 El sometimiento jerárquico del contrato de trabajo a las fuentes legales -ley y reglamento- y convencionales -convenio o acuerdo colectivo- también se pone de manifiesto en los procesos de sucesión normativa. De este modo, la aplicación del **principio de modernidad** en estos casos supone que la nueva regulación sustituye y deroga a la anterior en la forma y condiciones previstas en la misma.

Si la sucesión normativa **afecta a fuentes legales** y se establece una regulación de carácter imperativo distinta (mejor o peor) a la que hasta entonces estaba vigente, dicha regulación se impone de forma automática e inmediata (TCo 210/1990), tanto a las fuentes convencionales como a los contratos vigentes en ese momento, cuyo contenido se ha de entender modificado en el sentido previsto en la nueva ordenación legal. En el caso de los convenios colectivos, si esta nueva regulación legal supone la introducción de cambios en su contenido que pudieran afectar a su «equilibrio interno», puede abrirse la vía de la renegociación.

Si la sucesión normativa **afecta a fuentes convencionales**, el nuevo convenio o acuerdo que sucede al anterior deroga a este en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan, pudiendo disponer, incluso in peius, de los derechos reconocidos por aquél. Los contratos de trabajo sometidos al ámbito de aplicación del **convenio o acuerdo derogado** pueden ver alterado su contenido en los términos y condiciones previstos en el nuevo, aunque ello suponga un empeoramiento de las condiciones laborales, salvo que se trate de **condiciones más beneficiosas ad personam**, es decir, adquiridas a título individual, que se mantienen en el caso de que se hayan incorporado efectivamente al contrato de trabajo (TS 7-6-93, EDJ 5431; 20-12-93, EDJ 11685; 21-2-94, EDJ 1516).

3. Contrato del trabajo y negociación colectiva

Función de los convenios y acuerdos colectivos en la regulación del contrato de trabajo 152

La progresiva **flexibilización** de las relaciones laborales ha supuesto, en el plano de la ordenación normativa, una retirada de la ley que deja amplios márgenes de actuación al convenio colectivo. Este hecho y su carácter de norma sectorial, con capacidad para regular en cada caso las especificidades de las distintas empresas o ramas de actividad y responder así a las peculiares exigencias de ordenación de cada ámbito productivo, ha convertido al convenio en la principal fuente de ordenación de las relaciones laborales.

El **contenido de los contratos de trabajo** viene, de este modo, fundamentalmente predeterminado por el convenio que, normalmente, establece una regulación bastante acabada de las diferentes esferas de las relaciones laborales susceptibles de ordenación en cada ámbito concreto -condiciones de trabajo y de empleo, derechos colectivos, seguridad social complementaria, prevención de riesgos, régimen disciplinario, entre otras-. Pero, además del convenio, es preciso tener en cuenta que existen **otros instrumentos de ordenación** que derivan igualmente de la negociación colectiva y que, en consecuencia, participan de la fuerza vinculante reconocida constitucionalmente a esta fuente del Derecho del Trabajo. Se trata de los llamados **acuerdos colectivos**, caracterizados por tener como objeto la regulación de un aspecto concreto de las relaciones laborales, siendo este factor el que los diferencia de los convenios. Son tres los **tipos de acuerdos** que pueden distinguirse: los acuerdos interprofesionales, los acuerdos de fin de conflicto y, especialmente, los acuerdos de empresa.

En definitiva, todos estos instrumentos de naturaleza convencional -convenios y acuerdos- gozan de **eficacia normativa** o fuerza vinculante, lo que significa que, por una parte, inciden del mismo modo en la integración del contenido de contrato de trabajo y, por otra, que sus disposiciones no pueden ser desconocidas por las cláusulas contractuales pactadas entre empresario y trabajador, bajo sanción de nulidad.

Intervención de la negociación colectiva en la ordenación del contrato de trabajo 154

Tanto los convenios como los acuerdos colectivos juegan un papel esencial en la ordenación de los aspectos que integran el contenido del contrato de trabajo. Pero este papel puede ser más o menos incisivo en función del modo en el que la ley haya determinado, en cada caso, la intervención de la norma convencional. De este modo, para cada una de las **materias objeto de regulación** -jornada, salarios, clasificación profesional, entre otras-, el ET va a encomendar al convenio o al acuerdo una función normativa específica en la que, por aplicación del principio de jerarquía normativa, debe quedar comprendida la regulación convencional, siendo nula toda extralimitación de la misma.

Las **diferentes fórmulas** de intervención convencional definidas por la ley han sido tipificadas con términos alusivos al modo en el que se configuran las relaciones entre norma legal y norma convencional. Así, nos podemos encontrar con relaciones de complementariedad, supletoriedad, suplementariedad o de exclusión.

a) En la **relación de complementariedad**, el papel asignado al convenio en la regulación de una determinada materia es bastante amplio, pues la ley se limita a establecer simplemente unas indicaciones genéricas de la misma, remitiendo o reenviando a la norma convencional la función de desarrollar el contenido de tal regulación. En estos casos, el carácter incompleto de la norma legal otorga al convenio una función decisiva en la ordenación de la materia, pues, de no existir regulación convencional difícilmente resultaría aplicable el régimen legal.

b) La **relación de suplementariedad** se basa en el clásico principio de norma mínima, mediante la cual, la ley establece, en relación con una determinada materia, unos mínimos de derecho necesario que deben ser respetados en todo caso por el convenio. En consecuencia, el papel asignado a la norma convencional queda circunscrito a la mejora de la ordenación legal, es decir, al establecimiento de condiciones de trabajo más favorables que las establecidas por la ley, estando vedada al convenio, por el contrario, una regulación por debajo de los mínimos establecidos legalmente. En estos supuestos, la ausencia de regulación convencional en una determinada materia supone que el contrato tiene como único referente la regulación de mínimos establecida por la ley, que debe ser respetada en todo caso.

c) En la **relación de supletoriedad**, la ley establece el modo en el que se va a regular una determinada materia pero, a diferencia de la fórmula anterior, en este caso el convenio puede o no tener en cuenta dicha regulación que sólo se va a aplicar en caso de falta de intervención convencional. Como puede apreciarse, el papel asignado al convenio es bastante más amplio que en el caso anterior, ya que puede disponer, al alza o a la baja, de la regulación establecida legalmente.

d) Por último, en la **relación de exclusión** la ley configura una determinada materia como derecho necesario absoluto, lo que significa que la intervención de la norma convencional queda vedada. Normalmente, en estos casos, estamos ante materias que conforman el llamado

154
(sigue)

«orden público laboral», respecto de las cuales, la ley se reserva para sí misma toda posible regulación, excluyendo una eventual ordenación convencional que, por razón de la materia, no se considera oportuna.

Precisiones Una valoración sobre el papel desempeñado por cada una de las fórmulas descritas en la ordenación de los contenidos contractuales arroja resultados diversos en función del momento histórico elegido. Hoy día, la evolución de nuestro ordenamiento laboral, marcada claramente por el **principio de flexibilidad**, ha traído consigo una progresiva sustitución de la tradicional relación de complementariedad a favor de las de complementariedad y supletoriedad, lo que ha supuesto un incremento de las llamadas de la ley a la negociación colectiva. Así, se han suprimido los mínimos legales de derecho necesario, que afectaban a un buen número de materias, asignando a los **convenios y acuerdos un mayor protagonismo** en la ordenación de las distintas condiciones de trabajo.