

DEMO DE ESTE LIBRO

1. **Desde el Sumario de este Libro:** se han elegido al azar, como ejemplo, las siguientes leyes: El Estatuto de los Trabajadores.
2. **Clicando sobre la Ley:** te aparecerán automáticamente dos índices, el **sistemático** de la propia Ley, que ordena el sistema de la Ley, y el sistemático **por artículos**, que, ordenado por la Ley, **incluye el título de los artículos**.

Ventajas en la utilización del sistemático por artículos:

- a) **De la lectura del título del artículo:** te permite conocer el contenido de forma instantánea, con un considerable ahorro de tiempo en su localización.
 - b) **Al mismo tiempo que te desplaza al artículo que te interesa:** aparecen el resto de los artículos del epígrafe, obteniendo con ello una lectura inmediata y homogénea de todo el título, capítulo, sección o subsección que se está estudiando.
3. **Redacción de los artículos:** clicando sobre el artículo, te aparecerán dos redacciones.

El primero con el título (verde) que contiene el título, y a continuación el contenido secuencial (en marrón-rojizo) que está redactado, siempre respetando el propio artículo de la Ley, en la forma indicada: *antecedente o hecho, el sujeto que realiza la acción, qué acción realiza y la consecuencia*.

De esta forma se obtiene un mayor conocimiento del contenido del Código, Ley o Reglamento, sin necesidad de un estudio memorístico, sino que se convierte en *lectura*, interiorizando el ordenamiento del artículo.

El segundo: la redacción propia de los artículos del Código, Ley o Reglamento.

LEYES DE LA DEMO:

1. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Arts. de 1 a 9

ORDEN LABORAL

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de octubre

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de octubre

(BOE núm. 255, de 24 de octubre)

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	Artículo
TÍTULO I LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	
<i>Sección 1ª.</i> ÁMBITO Y FUENTES	1 a 3
<i>Sección 2ª.</i> DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS	4 y 5
<i>Sección 3ª.</i> ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO	6 a 9

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de octubre

(BOE núm. 255, de 24 de octubre)

ÍNDICE SISTEMÁTICO ARTÍCULOS

TÍTULO I

LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª. ÁMBITO Y FUENTES

Sección 2ª. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

Sección 3ª. ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª.

ÁMBITO Y FUENTES

- 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN:**
- 2. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL:**
- 3. FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:**

Sección 2ª.

DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

- 4. DERECHOS LABORALES:**
- 5. DEBERES BÁSICOS:**

Sección 3ª.

ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 6. TRABAJO DE LOS MENORES:**
- 7. CAPACIDAD PARA CONTRATAR:**
- 8. FORMA DEL CONTRATO:**
- 9. VALIDEZ DEL CONTRATO:**

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de octubre

(BOE núm. 255, de 24 de octubre)

TÍTULO I

LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª. **ÁMBITO Y FUENTES**

Sección 2ª. **DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS**

Sección 3ª. **ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª.

ÁMBITO Y FUENTES

- 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN:**
- 2. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL:**
- 3. FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:**

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- **ESTA LEY SERÁ DE APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE VOLUNTARIAMENTE PRESTEN SUS SERVICIOS:**
 - **POR CUENTA AJENA,**
 - **RETRIBUIDO**
 - **Y DENTRO DEL ÁMBITO DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE OTRA PERSONA,**
 - **FÍSICA O JURÍDICA, DENOMINADA EMPLEADOR O EMPRESARIO.**
- **SERÁN EMPRESARIOS, a los efectos de esta Ley:**
 - **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 LAS PERSONAS CONTRATADAS PARA SER CEDIDAS A EMPRESAS USUARIAS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL LEGALMENTE CONSTITUIDAS.**
- **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 MIEMBROS 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 EXCLUÍDA 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 OSENTEN,
- AUN CUANDO DICHOS SERVICIOS SE REALICEN DE FORMA CONTINUADA PARA UN MISMO CARGADOR O COMERCIALIZADOR.

→ 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 TRABAJOS TENDRÁN, AL MENOS:

- LOS DERECHOS ECONÓMICOS QUE LES CORRESPONDERÍAN DE TRABAJAR EN TERRITORIO ESPAÑOL.

→ 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.

- **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.

Art. 1. E.T.

RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL:

→ **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) Derogado.

i) LA DE LOS MENORES:

SOMETIDOS A LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU RESPONSABILIDAD PENAL.

j) LA 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.

→ **EN TODOS LOS SUPUESTOS SEÑALADOS EN EL APARTADO ANTERIOR:**

▪ LA REGULACIÓN DE DICHAS RELACIONES LABORALES RESPETARÁ LOS DERECHOS BÁSICOS RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN.

- 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) Derogado.
 - 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.

Art. 2.E.T.

FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:

→ **LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES CONCERNIENTES A LA RELACION LABORAL SE REGULAN:**

a) POR LAS DISPOSICIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS DEL ESTADO.

b) POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

c) POR LA VOLUNTAD DE LAS PARTES, MANIFESTADA EN EL CONTRATO DE TRABAJO:

SIENDO SU OBJETO LÍCITO Y SIN QUE EN NINGÚN CASO PUEDA ESTABLECERSE EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR CONDICIONES MENOS FAVORABLES O CONTRARIAS A LAS DISPOSICIONES LEGALES Y CONVENIOS COLECTIVOS ANTES EXPRESADOS.

d) POR LOS USOS Y COSTUMBRES LOCALES PROFESIONALES.

→ **LAS DISPOSICIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS SE APLICARÁN CON SUJECCIÓN ESTRICTA AL PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA.**

▪ LAS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS DESARROLLARÁN LOS PRECEPTOS QUE ESTABLECEN LAS NORMAS DE RANGO SUPERIOR:

· PERO NO PODRÁN ESTABLECER CONDICIONES DE TRABAJO DISTINTAS A LAS ESTABLECIDAS POR LAS LEYES A DESARROLLAR.

→ **LOS CONFLICTOS ORIGINADOS ENTRE LOS PRECEPTOS DE DOS O MÁS NORMAS LABORALES, TANTO ESTATALES COMO PACTADAS, QUE DEBERÁN RESPETAR EN TODO CASO LOS MÍNIMOS DE DERECHO NECESARIO:**

- **SE RESOLVERÁN MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LO MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR APRECIADO EN SU CONJUNTO, Y EN CÓMPUTO ANUAL, RESPECTO DE LOS CONCEPTOS CUANTIFICABLES.**
 - **LOS USOS Y COSTUMBRES SOLO SE APLICARÁN EN DEFECTO DE DISPOSICIONES LEGALES, CONVENCIONALES O CONTRACTUALES:**
 - **A NO SER QUE CUENTEN CON UNA RECEPCIÓN O REMISIÓN EXPRESA.**
 - **LOS TRABAJADORES NO PODRÁN DISPONER VÁLIDAMENTE, ANTES O DESPUÉS DE SU ADQUISICIÓN:**
 - **DE LOS DERECHOS QUE TENGAN RECONOCIDOS POR DISPOSICIONES LEGALES DE DERECHO NECESARIO.**
 - **TAMPOCO PODRÁN DISPONER VÁLIDAMENTE: DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS COMO INDISPONIBLES POR CONVENIO COLECTIVO.**
- Fuentes de la relación laboral.
 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - b) Por los convenios colectivos.
 - c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
 - d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.
 2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
 3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
 4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
 5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Art. 3. E.T.

DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

4. DERECHOS LABORALES:

5. DEBERES BÁSICOS:

DERECHOS LABORALES:

→ **LOS TRABAJADORES TIENEN COMO DERECHOS BÁSICOS, CON EL CONTENIDO Y ALCANCE QUE PARA CADA UNO DE LOS MISMOS DISPONGA SU ESPECÍFICA NORMATIVA, LOS DE:**

a) TRABAJO Y LIBRE ELECCIÓN DE PROFESIÓN U OFICIO.

b) LIBRE SINDICACIÓN.

c) NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

d) ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO.

e) HUELGA

f) REUNIÓN

g) INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA.

→ **EN LA RELACIÓN DE TRABAJO, LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO:**

a) A LA OCUPACIÓN EFECTIVA.

b) A LA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO,

**· INCLUIDA LA DIRIGIDA A SU ADAPTACIÓN A LAS MODIFICACIONES OPERADAS EN EL PUESTO DE TRABAJO,
· ASÍ COMO EL DESARROLLO DE PLANES Y ACCIONES FORMATIVAS TENDENTES A FAVORECER SU MAYOR EMPLEABILIDAD.**

c) A NO SER DISCRIMINADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE PARA EL EMPLEO, O UNA VEZ EMPLEADOS:

· POR RAZONES DE SEXO, ESTADO CIVIL, EDAD DENTRO DE LOS LÍMITES MARCADOS POR ESTA LEY, ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, CONDICIÓN SOCIAL, RELIGIÓN O CONVICCIONES, IDEAS POLÍTICAS, ORIENTACIÓN SEXUAL, AFILIACIÓN O NO A UN SINDICATO, ASÍ COMO POR RAZÓN DE LENGUA, DENTRO DEL ESTADO ESPAÑOL.

· TAMPOCO PODRÁN SER DISCRIMINADOS POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD:

· SIEMPRE QUE SE HALLASEN EN CONDICIONES DE APTITUD PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO O EMPLEO DE QUE SE TRATE.

d) A SU INTEGRIDAD FÍSICA Y A UNA ADECUADA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

e) AL RESPETO DE SU INTIMIDAD Y A LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A SU DIGNIDAD:

· COMPRENDIDA LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN O CONVICCIONES, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL, Y FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

f) A LA PERCEPCIÓN PUNTUAL DE LA REMUNERACIÓN PACTADA O LEGALMENTE ESTABLECIDA.

g) AL EJERCICIO INDIVIDUAL DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE SU CONTRATO DE TRABAJO.

h) A CUANTOS OTROS SE DERIVEN ESPECÍFICAMENTE DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Derechos laborales.
 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - b) Libre sindicación.
 - c) Negociación colectiva.
 - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - e) Huelga.
 - f) Reunión.
 - g) Información, consulta y participación en la empresa.
 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - a) A la ocupación efectiva.
 - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
 - c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
 - d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
 - e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
 - g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Art. 4. E.T.

DEBERES BÁSICOS:

→ **LOS TRABAJADORES TIENEN COMO DEBERES BÁSICOS:**

a) CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES CONCRETAS DE SU PUESTO DE TRABAJO:

· DE CONFORMIDAD CON LAS REGLAS DE LA BUENA FE Y DILIGENCIA.

b) OBSERVAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE SE ADOPTEN.

c) CUMPLIR LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES DEL EMPRESARIO:

· EN EL EJERCICIO REGULAR DE SUS FACULTADES DIRECTIVAS.

d) NO CONCURRIR CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA:

· EN LOS TÉRMINOS FIJADOS EN ESTA LEY.

e) CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

f) CUANTOS SE DERIVEN, EN SU CASO, DE LOS RESPECTIVOS CONTRATOS DE TRABAJO.

- Deberes básicos.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Art. 5. E.T.

ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

6. TRABAJO DE LOS MENORES:

7. CAPACIDAD PARA CONTRATAR:

8. FORMA DEL CONTRATO:

9. VALIDEZ DEL CONTRATO:

TRABAJO DE LOS MENORES:

- **SE PROHÍBE LA ADMISIÓN AL TRABAJO A LOS MENORES DE DIECISÉIS AÑOS.**
- **LOS TRABAJADORES MENORES DE DIECIOCHO AÑOS:**
 - **NO PODRÁN REALIZAR TRABAJOS NOCTURNOS**
 - **NI AQUELLAS ACTIVIDADES O PUESTOS DE TRABAJO RESPECTO A LOS QUE SE ESTABLEZCAN LIMITACIONES A SU CONTRATACIÓN CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.**
- **SE PROHÍBE REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS A LOS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS.**
- **LA INTERVENCIÓN DE LOS MENORES DE DIECISÉIS AÑOS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS:**
 - **SOLO SE AUTORIZARÁ EN CASOS EXCEPCIONALES POR LA AUTORIDAD LABORAL,**
 - **SIEMPRE QUE NO SUPONGA PELIGRO PARA SU SALUD NI PARA SU FORMACIÓN PROFESIONAL Y HUMANA.**
 - **EL PERMISO DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO Y PARA ACTOS DETERMINADOS.**

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

Art. 6. E.T.

CAPACIDAD PARA CONTRATAR:

- **PODRÁN CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SU TRABAJO:**
 - a) **QUIENES TENGAN PLENA CAPACIDAD DE OBRAR:**
 - **CONFORME A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO CIVIL.**
 - b) **LOS MENORES DE DIECIOCHO Y MAYORES DE DIECISÉIS AÑOS:**
 - **CON CONSENTIMIENTO DE SUS PADRES O TUTORES,**

- **O CON AUTORIZACIÓN DE LA PERSONA O INSTITUCIÓN QUE LES TENGA A SU CARGO.**

- **SI EL REPRESENTANTE LEGAL DE UNA PERSONA DE CAPACIDAD LIMITADA LA AUTORIZA EXPRESA O TÁCITAMENTE PARA REALIZAR UN TRABAJO:**

- **QUEDA ESTA TAMBIÉN AUTORIZADA PARA EJERCITAR LOS DERECHOS**

- **Y CUMPLIR LOS DEBERES QUE SE DERIVEN DE SU CONTRATO Y PARA SU CESACIÓN.**

c) LOS EXTRANJEROS, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA SOBRE LA MATERIA.

- Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

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

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

Art. 7. E.T.

FORMA DEL CONTRATO:

→ **EL CONTRATO DE TRABAJO SE PODRÁ CELEBRAR POR ESCRITO O DE PALABRA.**

= **SE PRESUMIRÁ EXISTENTE:**

- **ENTRE TODO EL QUE PRESTA UN SERVICIO POR CUENTA Y DENTRO DEL ÁMBITO DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE OTRO**
- **Y EL QUE LO RECIBE A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN A AQUEL.**

→ **DEBERÁN CONSTAR POR ESCRITO LOS CONTRATOS DE TRABAJO CUANDO ASÍ LO EXIJA UNA DISPOSICIÓN LEGAL:**

= **Y, EN TODO CASO,**

- **LOS DE PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE,**
- **LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL,**
- **FIJOS-DISCONTINUOS**
- **Y DE RELEVO,**
- **LOS CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO,**
- **LOS DE LOS TRABAJADORES QUE TRABAJEN A DISTANCIA**
- **Y LOS CONTRATADOS EN ESPAÑA AL SERVICIO DE EMPRESAS ESPAÑOLAS EN EL EXTRANJERO.**

▪ **IGUALMENTE CONSTARÁN POR ESCRITO:**

- **LOS CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO, CUYA DURACIÓN SEA SUPERIOR A CUATRO SEMANAS.**

- **DE NO OBSERVARSE TAL EXIGENCIA, EL CONTRATO SE PRESUMIRÁ:**
 - **CELEBRADO POR TIEMPO INDEFINIDO**
 - **Y A JORNADA COMPLETA,**
 - **SALVO PRUEBA EN CONTRARIO QUE ACREDITE SU NATURALEZA TEMPORAL O EL CARÁCTER A TIEMPO PARCIAL DE LOS SERVICIOS.**
- **CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRÁ EXIGIR QUE EL CONTRATO SE FORMALICE POR ESCRITO:**
 - INCLUSO DURANTE EL TRANSCURSO DE LA RELACIÓN LABORAL.**
- **EL EMPRESARIO ESTÁ OBLIGADO A COMUNICAR A LA OFICINA PÚBLICA DE EMPLEO, EN EL PLAZO DE LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES A SU CONCERTACIÓN Y EN LOS TÉRMINOS QUE REGLAMENTARIAMENTE SE DETERMINEN:**
 - = **EL CONTENIDO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE CELEBRE O LAS PRÓRROGAS DE LOS MISMOS, DEBAN O NO FORMALIZARSE POR ESCRITO.**
- **EL EMPRESARIO ENTREGARÁ A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES UNA COPIA BÁSICA DE TODOS LOS CONTRATOS QUE DEBAN CELEBRARSE POR ESCRITO:**
 - = **A EXCEPCIÓN DE LOS CONTRATOS DE RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ALTA DIRECCIÓN**
 - **SOBRE LOS QUE SE ESTABLECE EL DEBER DE NOTIFICACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.**
 - **CON EL FIN DE COMPROBAR LA ADECUACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONTRATO A LA LEGALIDAD VIGENTE:**
 - **ESTA COPIA BÁSICA CONTENDRÁ TODOS LOS DATOS DEL CONTRATO**
 - **A EXCEPCIÓN:**
 - **DEL NÚMERO DEL DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD O DEL NÚMERO DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO,**
 - **EL DOMICILIO,**
 - **EL ESTADO CIVIL,**
 - **Y CUALQUIER OTRO QUE, DE ACUERDO CON LA LEY ORGÁNICA 1/1982, de 5 de mayo, DE PROTECCIÓN CIVIL DEL DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN, PUDIERA AFECTAR A LA INTIMIDAD PERSONAL.**
 - **EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN FACILITADA:**
 - **ESTARÁ SOMETIDO A LOS PRINCIPIOS Y GARANTÍAS PREVISTOS EN LA NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.**
 - **LA COPIA BÁSICA SE ENTREGARÁ POR EL EMPRESARIO, EN PLAZO NO SUPERIOR A DIEZ DÍAS DESDE LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO, A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES:**
 - **QUIENES LA FIRMARÁN A EFECTOS DE ACREDITAR QUE SE HA PRODUCIDO LA ENTREGA.**
 - **POSTERIORMENTE, DICHA COPIA BÁSICA SE ENVIARÁ A LA OFICINA DE EMPLEO.**
 - **CUANDO NO EXISTA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES:**

· **TAMBIÉN DEBERÁ FORMALIZARSE COPIA BÁSICA Y REMITIRSE A LA OFICINA DE EMPLEO.**

▪ **LOS REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN, ASÍ COMO LOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES,**

· **QUE TENGAN ACCESO A LA COPIA BÁSICA DE LOS CONTRATOS EN VIRTUD DE SU PERTENENCIA A LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL QUE REGLAMENTARIAMENTE TENGAN TALES FACULTADES:**

· **OBSERVARÁN SIGILO PROFESIONAL, NO PUDIENDO UTILIZAR DICHA DOCUMENTACIÓN PARA FNES DISTINTOS DE LOS QUE MOTIVARON SU CONOCIMIENTO.**

→ **CUANDO LA RELACIÓN LABORAL SEA DE DURACIÓN SUPERIOR A CUATRO SEMANAS:**

= **EL EMPRESARIO DEBERÁ INFORMAR POR ESCRITO AL TRABAJADOR, EN LOS TÉRMINOS Y PLAZOS QUE SE ESTABLEZCAN REGLAMENTARIAMENTE,**

· **SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL,**

· **SIEMPRE QUE TALES ELEMENTOS Y CONDICIONES NO FIGUREN EN EL CONTRATO DE TRABAJO FORMALIZADO POR ESCRITO.**

• Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

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

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

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

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

información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

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

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

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

5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Art. 8. E.T.

VALIDEZ DEL CONTRATO:

→ **SI RESULTASE NULA SOLO UNA PARTE DEL CONTRATO DE TRABAJO, ESTE PERMANECERÁ VÁLIDO EN LO RESTANTE:**

= **Y SE ENTENDERÁ COMPLETADO CON LOS PRECEPTOS JURÍDICOS ADECUADOS**

· **CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 31.1.**

▪ **SI EL TRABAJADOR TUVIERA ASIGNADAS CONDICIONES O RETRIBUCIONES ESPECIALES EN VIRTUD DE CONTRAPRESTACIONES ESTABLECIDAS EN LA PARTE NO VÁLIDA DEL CONTRATO:**

· **EL ÓRGANO DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL QUE A INSTANCIA DE PARTE DECLARE LA NULIDAD**

· **HARÁ EL DEBIDO PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA SUBSISTENCIA O SUPRESIÓN EN TODO O EN PARTE DE DICHAS CONDICIONES O RETRIBUCIONES.**

→ **EN CASO DE QUE EL CONTRATO RESULTASE NULO:**

= **EL TRABAJADOR PODRÁ EXIGIR, POR EL TRABAJO QUE YA HUBIERA PRESTADO,**

· **LA REMUNERACIÓN CONSIGUIENTE A UN CONTRATO VÁLIDO.**

- Validez del contrato.

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

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

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

Art. 9. E.T.