

Estatuto de los Trabajadores

4.ª Edición

Comentado y con jurisprudencia

Director

Salvador del Rey Guanter

Coordinadores

Carolina Gala Durán

Manuel Luque Parra

Antonio J. Valverde Asencio

■ LA LEY

Estatuto de los Trabajadores

4.ª Edición

Comentado y con jurisprudencia

Director

Salvador del Rey Guanter

Coordinadores

Carolina Gala Durán

Manuel Luque Parra

Antonio J. Valverde Asencio

© Varios autores, 2022

© Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

Wolters Kluwer Legal & Regulatory España

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es

<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: Junio 2022

Depósito Legal: M-14929-2022

ISBN versión impresa: 978-84-19032-53-9

ISBN versión electrónica: 978-84-19032-54-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

Printed in Spain

© **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

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. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

- GARCÍA NINET, I. (Dir.): *Derecho del Trabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. y HERRERO MARTÍN, B.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013.
- MORENO GENÉ, J.: «La constitucionalidad del período de prueba en el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 39, 2014.
- NAVAS-PAREJO ALONSO, M.: «Desistimiento en período de prueba y accidente de trabajo: la criticable prevalencia de la libertad de empresa en supuestos de incumplimiento de medidas preventivas», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2, 2013.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: «Extinción de contrato de trabajo durante el período de prueba y lesión de derechos fundamentales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014.
- PIQUERAS PIQUERA, M.C.: *La extinción del contrato durante el período de prueba como despedido*, Ibidem, Madrid, 1995.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Sobre la terminación empresarial del contrato durante el período de prueba», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013.
- ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: «Uso y abuso del período de prueba: límite temporales y sustantivos a la luz de la jurisprudencia reciente», *Tribuna Social*, núm. 226, 2009.
- SOLÀ MONELLS, X.: «La extinción de la relación laboral de las trabajadoras embarazadas durante el período de prueba tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo». *IUSLabor*, núm. 1, 2020.
- VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: «Política de empleo y período de prueba de un año: crítica desde la doble perspectiva constitucional e internacional», *Temas Laborales*, núm. 129, 2015.

Artículo 15 Duración del contrato

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o con-

vencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos

formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

CONCORDANCIAS

Directiva 99/70 CEE del Consejo, de 28 Jun. 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre trabajo de duración determinada; RD 2720/1998, de 18 Dic., por el que se desarrolla el Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; arts. 8.1, 8.5, 14.1,

49.1 c), 52 e), 64, y disp. adic. 3ª, 15.3ª y 24ª y disp. trans. 4ª, 5ª, 8ª ET; disp. trans. 3ª, 4ª, 5ª, disp. derog. única y disp. fin. 8ª RDL 32/2021, de 28 Dic., de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; art. 6.2 Ley 14/1994, de 1 Jun., sobre empresas de trabajo temporal; art. 28 LPRL; art. 2.2. RD 1561/1995, de 21 Sept., sobre jornadas especiales de trabajo; RDL 11/1998, de 4 Sept., por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento; disp. adic. 2ª Ley 12/2001, de 9 Jul., de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; art. 48 LO 6/2001, de 21 Dic., de Universidades; disp. adic. 1ª Ley 43/2006, de 29 Dic., para la mejora del crecimiento y del empleo; art. 15 Ley 44/2007, de 13 Dic., para la regulación del régimen de las empresas de inserción; disp. adic. 23ª Ley 14/2011, de 1 Jun., de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; art. 151 LGSS; disp. adic. 17ª TREBEP; y art. 2 Ley 20/2021, de 28 Dic., de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

COMENTARIO

1. Las inadmisibles tasas de temporalidad del mercado laboral español

No cabe duda de que la excesiva tasa de temporalidad es una de las principales anomalías del mercado laboral español y que, junto a otros elementos concurrentes, como son, las altas tasas de desempleo, los bajos salarios, la elevada parcialidad involuntaria y los altos porcentajes de siniestralidad laboral, contribuye de un modo decisivo a las inusitadas cotas de precariedad laboral que definen nuestro actual sistema de relaciones laborales. Más allá de los perniciosos efectos que, por sí mismas, puedan tener estas elevadísimas tasas de temporalidad, cabe destacar que las mismas también comportan importantes problemas de inseguridad jurídica para empresas y personas trabajadoras.

A este panorama, un tanto desolador, han contribuido de un modo decisivo las diferentes modalidades contractuales temporales estructurales recogidas y reguladas a lo largo del tiempo por el art. 15 ET, que vienen acumulando durante los últimos años de manera continuada en torno al 90% del volumen de contratación que se formaliza en el Estado español. Nos referimos de forma muy especial a los tradicionales contratos para obra o servicio determinados y eventual por necesidades de la producción y, en menor medida, al contrato de interinidad, sin perjuicio del gran protagonismo que esta última modalidad contractual haya podido tener en el imparable e inaceptable incremento de la temporalidad en el empleo público.

En este contexto, podría pensarse que el ordenamiento jurídico laboral vigente no se ha preocupado por incorporar mecanismos dirigidos específicamente a reducir estas elevadas tasas de temporalidad en la contratación laboral y, en particular, el recurso a las modalidades contractuales contenidas en el art. 15 ET y, por extensión, la exacerbada dualidad laboral existente en nuestro mercado laboral. Nada más lejos de la realidad. De manera reiterada, aunque de forma un tanto discontinua y por aluvión, los poderes públicos han intervenido en el ámbito de las relaciones laborales con la voluntad expresa de reducir estas altas tasas de temporalidad. A tal efecto, a lo largo de los años se ha procedido a simplificar, al menos formalmente, la tipología de contratos temporales existentes, se han introducido limitaciones a su duración y/o a las posibilidades de encadenamiento de los mismos, se han fijado indemnizaciones disuasorias para el momento de la extinción de algunas de las modalidades contractuales temporales, se han introducido penalizaciones en cuanto a la cotización de los contratos temporales de corta duración, etcétera.



Debemos reiterar en esta nueva edición lo indicado en prólogos anteriores a nuestros Comentarios, a saber, que el Estatuto de los Trabajadores sigue siendo la norma central, vertebral y vertebradora de nuestro ordenamiento laboral, en torno al cual giran y cobran auténtica dimensión otras leyes laborales. En este sentido, los cambios normativos de la última década, incluyendo la extensa y hasta cierto punto coyuntural regulación pandémica de los últimos dos años y la reforma laboral introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, se han producido fundamentalmente en o en torno al Estatuto, de forma que aquellos cambios no han llegado a cuestionar, más bien lo contrario, el papel articulador y de referencia del Estatuto.

Pero es igualmente evidente que el Estatuto de los Trabajadores no puede entenderse, ni tan siquiera superficialmente, si no es a la luz de la extensísima doctrina judicial de nuestros tribunales laborales y, especialmente, de la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Su densidad, profundidad y, por qué no, a veces complejidad, es la que hace cobrar su auténtica dimensión jurídica aplicativa a nuestra norma estatutaria, que después de más de cuarenta años de vigencia ha sido interpretada por dicha jurisprudencia en prácticamente todos sus preceptos.

Este papel tan relevante de nuestra jurisprudencia social da, en última instancia, pleno sentido a este libro, en la que hemos puesto todo nuestro interés y empeño para reflejar tanto la continua transformación que sobre el Estatuto de los Trabajadores opera el legislador de la última década, como la gran labor de nuestros tribunales laborales para ir adaptando la aplicación de esa norma a la enorme variedad circunstancial de cada caso a la luz de esos cambios regulatorios constantes.



ER-0280/2006

GA-2005/0100