

# Tema 3. El contrato de trabajo

**PABLO ALARCÓN AGULÓ**  
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

# ÍNDICE

1. **Introducción y contextualización sistemática**
  - 1.1. Presentación y relevancia del contrato de trabajo como institución nuclear del ordenamiento laboral.
  - 1.2. El tránsito histórico: del arrendamiento de servicios del Código Civil al contrato laboral sustantivo.
  - 1.3. Conceptos fundamentales que se van a estudiar.
2. **Conceptos fundamentales y elementos esenciales del contrato**
  - 2.1. Definición técnico-jurídica y caracteres generales.
  - 2.2. La aplicación supletoria de la teoría general de las obligaciones y contratos (art. 1261 Código Civil).
  - 2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo:
    - a) El consentimiento y sus vicios (error, dolo, violencia, intimidación).
    - b) El objeto: licitud, posibilidad, determinación y patrimonialidad.
    - c) La causa en el contrato de trabajo (onerosidad e intercambio de trabajo subordinado por remuneración).
3. **Los sujetos del contrato de trabajo: capacidad y limitaciones**
  - 3.1. La persona trabajadora (art. 7 ET):
    - Capacidad plena, capacidad limitada y autorizaciones (menores de 18 años).
    - Prohibiciones específicas: menores de 16 años y trabajo nocturno, extraordinario y peligroso (art. 6 ET).
    - Trabajo de extranjeros comunitarios y extracomunitarios (LO 4/2000).
  - 3.2. La figura del empleador o empresario (art. 1.2 ET):
    - Persona física, jurídica o comunidad de bienes.
    - Centros de trabajo y empresas de trabajo temporal (ETT).
4. **Forma, documentación y validez del contrato**
  - 4.1. El principio de libertad de forma y la presunción legal de laboralidad (art. 8.1 y 8.2 ET).
  - 4.2. Contratos con exigencia de forma escrita *ad solemnitatem* vs. *ad probationem*.
  - 4.3. Deberes formales de información: la copia básica a la representación legal de los trabajadores y la comunicación al SEPE (art. 8.4 ET).
  - 4.4. La Directiva (UE) 2019/1152 y el deber patronal de información sobre condiciones esenciales de trabajo (RD 1659/1998).
  - 4.5. Nulidad total y parcial del contrato: el principio de conservación del negocio y el artículo 9 ET.
5. **El período de prueba (artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores)**
  - 5.1. Naturaleza jurídica y finalidad.
  - 5.2. Requisitos formales constitutivos: pacto expreso por escrito y temporalidad anterior o simultánea al inicio de la prestación.

- 5.3. Límites temporales legales y convencionales (régimen ordinario y contratos formativos).
  - 5.4. Prohibición de repetición del período de prueba.
  - 5.5. Régimen extintivo (desistimiento libre no causal) y sus límites constitucionales: no discriminación y tutela reforzada por embarazo y maternidad/paternidad (art. 14.2 y 14.3 ET).
  - 5.6. Cómputo e interrupción por situaciones de incapacidad temporal, nacimiento o adopción.
- 6. Pactos típicos accesorios y cláusulas contractuales específicas**
- 6.1. Pacto de plena dedicación o exclusividad (art. 21.1 y 21.3 ET).
  - 6.2. Pacto de no competencia postcontractual: requisitos sustantivos e indemnización compensatoria adecuada (art. 21.2 ET).
  - 6.3. Pacto de permanencia en la empresa: formación profesional especializada y límites temporales (art. 21.4 ET).
  - 6.4. El pacto de horas extraordinarias y la limitación a la autonomía de la voluntad.
- 7. Marco jurídico aplicable**
- 7.1. Constitución Española de 1978.
  - 7.2. Real Decreto Legislativo 2/2015 (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores - TRET).
  - 7.3. Código Civil español.
  - 7.4. Normativa supranacional: Directivas de la Unión Europea y Convenios de la OIT.
- 8. Jurisprudencia clave en materia de contratación laboral**
- 8.1. Desistimiento empresarial en período de prueba y discriminación por embarazo: STC 17/2003 y doctrina de nulidad automática objetiva.
  - 8.2. Requisitos de validez del pacto de no competencia postcontractual y compensación económica: STS de 26 de junio de 2019.
  - 8.3. La presunción de laboralidad ante contratos verbales o en fraude: STS de 20 de mayo de 2015.
- 9. Ejemplos prácticos y casuística de aplicación**
- Caso A: Extinción en período de prueba de una trabajadora embarazada sin expresión de causa.
  - Caso B: Invalidez de un pacto de permanencia por cursos de formación genéricos o introductorios.
  - Caso C: Nulidad sobrevenida de un pacto de no competencia postcontractual por indemnización irrisoria o desproporcionada.
  - Caso D: Simulación contractual y consecuencias de la nulidad parcial del contrato de trabajo.
- 10. Tablas comparativas y delimitación conceptual**
- 10.1. Pacto de exclusividad vs. Pacto de permanencia vs. Pacto de no competencia postcontractual.
  - 10.2. Nulidad civil (art. 1303 CC) vs. Nulidad laboral del contrato de trabajo (art. 9.1 y 9.2 ET).
- 11. Aspectos clave para el examen**
- Conceptos y definiciones que deben memorizarse con precisión.
  - Artículos legales de conocimiento imperativo.

- Errores conceptuales recurrentes en exámenes.
- 12. **Resumen sinóptico del tema**
- 13. **Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas con soluciones orientativas)**
- 14. **Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales**



# 1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA

## 1.1. Presentación y relevancia del contrato de trabajo

El **contrato de trabajo** constituye la institución jurídica nuclear del Derecho del Trabajo. Es el acto genético y el negocio jurídico bilateral mediante el cual una persona física se compromete a prestar servicios retribuidos, por cuenta ajena y bajo la dependencia de un empleador, dando nacimiento a la relación laboral individual.

A diferencia del Derecho Civil clásico —donde el contrato es concebido como una autorregulación de intereses formalmente libres que despliega toda su eficacia dentro de los límites pactados por las partes—, en el Derecho del Trabajo el contrato individual cumple primordialmente una **función constitutiva**. Es la puerta de entrada mediante la cual el trabajador se inserta en un **estatuto protector imperativo** integrado por la Constitución, las leyes del Estado y los convenios colectivos. Por ello, la voluntad de las partes no puede diseñar libremente las condiciones mínimas del vínculo, hallándose severamente disciplinada por el orden público laboral.

## 1.2. El tránsito histórico: del arrendamiento de servicios al contrato sustantivo

Históricamente, el trabajo dependiente se subsumía en el Código Civil bajo la figura del **arrendamiento de servicios** (*locatio conductio operarum*, art. 1544 CC). Esta concepción civilista fracasó al asumir una ficticia igualdad entre las partes:

- Trató la fuerza de trabajo humana como una mercancía fungible sujeta a la ley de la oferta y la demanda.
- Dejó inerte a la parte económicamente vulnerable frente a jornadas extenuantes y salarios de subsistencia.

La superación de esta ficción dio paso al reconocimiento de un **contrato sustantivo y autónomo**, con reglas propias de validez, capacidad, tutela frente a vicios y limitaciones inderogables a la autonomía individual.

## 1.3. Conceptos fundamentales que se van a estudiar

En este tema se examinarán de forma sistemática:

- Los **elementos esenciales de validez** (consentimiento, objeto y causa) y la especial regulación de la capacidad contractual.
- Las **reglas de forma** y las exigencias de información a la representación legal y a los servicios públicos de empleo.
- La institución del **período de prueba**, su naturaleza jurídica, sus límites temporales y las restricciones constitucionales a la libre rescisión patronal.
- Los **pactos accesorios lícitos** (no competencia postcontractual, exclusividad y permanencia).

- Las consecuencias de la **nulidad contractual**, destacando el singular régimen de protección de los salarios ya devengados frente a las reglas del Derecho común.

## 2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES Y ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO

### 2.1. Definición técnico-jurídica y caracteres

Podemos definir el **contrato de trabajo** como:

El negocio jurídico bilateral y oneroso en virtud del cual una persona física (trabajador) se compromete voluntariamente a prestar de forma personalísima sus servicios retribuidos, cediendo los frutos de su actividad a otra persona física o jurídica (empresario) y sometiéndose a su poder de dirección y organización.

Sus **caracteres jurídicos esenciales** son:

- **Bilateral (o sinalagmático):** Genera obligaciones recíprocas e interdependientes para ambas partes (prestación de trabajo vs. abono del salario).
- **Oneroso:** Ambas partes persiguen una ventaja patrimonial; no cabe el trabajo laboral benévolo o gratuito.
- **Conmutativo:** Las prestaciones de las partes se entienden ciertas y equivalentes desde el momento de su perfección, sin depender del azar.
- **Tracto sucesivo:** Su ejecución no se agota en un único acto instantáneo, sino que se dilata de forma continuada o periódica en el tiempo.
- **Personalísimo (*intuitu personae*) respecto del trabajador:** La persona del trabajador no puede ser sustituida libremente por otra; el empresario contrata atendiendo a las cualidades individuales de la persona física. Por el contrario, respecto del empleador suele ser impersonal, permitiendo la sucesión de empresa (art. 44 ET).
- **Normado:** Su contenido contractual está intensamente predeterminado por disposiciones legales imperativas y convenios colectivos.

### 2.2. La aplicación supletoria del Código Civil (art. 1261 CC)

A falta de previsión expresa en el Estatuto de los Trabajadores, entran en juego las normas sobre obligaciones y contratos del Código Civil (art. 4.3 CC y art. 3.1 ET). Conforme al **artículo 1261 del Código Civil**, no hay contrato sino cuando concurren los tres requisitos esenciales:

1. **Consentimiento** de los contratantes.
2. **Objeto cierto** que sea materia del contrato.
3. **Causa** de la obligación que se establezca.

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO  
(Art. 1261 C. Civil)

|                                                                                                                       |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. CONSENTIMIENTO                                                                                                     |  |
| • Acuerdo libre de voluntades (oferta y aceptación).                                                                  |  |
| • Libre de vicios: error, dolo, violencia o intimidación.                                                             |  |
| 2. OBJETO                                                                                                             |  |
| • Prestación continuada de servicios y abono correlativo de salario.                                                  |  |
| • Debe ser lícito, posible, determinado o determinable.                                                               |  |
| 3. CAUSA                                                                                                              |  |
| • Función socioeconómica: intercambio de trabajo dependiente y por cuenta ajena a cambio de remuneración garantizada. |  |

## 2.3. Análisis pormenorizado de los elementos esenciales

### a) El consentimiento y sus vicios

El consentimiento es la conjunción voluntaria y libre entre la oferta de empleo y la aceptación del trabajador. Para que sea válido, debe emitirse por persona con capacidad de obrar y carecer de **vicios del consentimiento** (art. 1265 CC):

- **Error:** Falsa representación mental de la realidad que recae sobre la sustancia de la prestación o sobre las condiciones de la persona que motivaron la contratación (art. 1266 CC). En el ámbito laboral, el error sobre la cualificación técnica o títulos habilitantes puede invalidar el contrato si fue determinante para el consentimiento patronal.
- **Dolo:** Maquinación insidiosa de una parte para inducir a la otra a celebrar el contrato (art. 1269 CC). *Ejemplo:* La presentación de títulos universitarios falsos o certificados de aptitud falsificados por el trabajador para acceder al puesto.
- **Violencia e intimidación:** Empleo de una fuerza irresistible o el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes (arts. 1267 y 1268 CC).

### b) El objeto

El objeto del contrato de trabajo es doble y recíproco: **la actividad humana productiva y personalísima** prestada por el trabajador y **el salario** abonado por el empleador. El objeto debe cumplir tres presupuestos (arts. 1271 a 1273 CC):

1. **Licitud:** Los servicios contratados no pueden vulnerar las leyes ni las buenas costumbres. Un contrato suscrito para el transporte clandestino de sustancias estupefacientes adolece de causa y objeto ilícitos, acarreando la nulidad absoluta.
2. **Posibilidad:** No pueden ser objeto de contrato las cosas o servicios físicamente imposibles.
3. **Determinabilidad:** La actividad comprometida debe estar delimitada o ser susceptible de determinación sin necesidad de un nuevo convenio entre las partes, lo cual se canaliza a través de la asignación del **grupo profesional** (art. 22 ET).

### c) La causa

La causa es la función económico-social típica del contrato. En el contrato de trabajo radica en el **intercambio patrimonial continuado de fuerza de trabajo dependiente y ajena a cambio de una retribución periódica**. Si no hay intercambio retribuido, degenera en voluntariado o donación; si no hay ajenidad ni dependencia, se desnaturaliza en contrato civil de arrendamiento de servicios o de obra.

## 3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAPACIDAD Y LIMITACIONES

### 3.1. La persona trabajadora (artículos 6 y 7 ET)

La persona trabajadora ha de ser inexcusablemente una **persona física** o natural. El ordenamiento distingue tres situaciones respecto de su capacidad contractual:

#### CAPACIDAD LABORAL DE LA PERSONA FÍSICA

|                                                                                                                                                                                         |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. CAPACIDAD PLENA (Art. 7.a ET)                                                                                                                                                        |  |
| • Personas de 18 o más años.                                                                                                                                                            |  |
| • Menores emancipados (art. 246 CC y 7.a ET).                                                                                                                                           |  |
| 2. CAPACIDAD LIMITADA CON AUTORIZACIÓN (Art. 7.b ET)                                                                                                                                    |  |
| • Jóvenes de 16 y 17 años no emancipados.                                                                                                                                               |  |
| • Requieren autorización de sus padres o tutores legales.                                                                                                                               |  |
| • Obtenida la autorización, ejercen sus derechos y deberes laborales por sí mismos (cobrar salario, dimitir, afiliarse).                                                                |  |
| 3. INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PROHIBICIÓN RADICAL (Art. 6.1 ET)                                                                                                                             |  |
| • Menores de 16 años: PROHIBICIÓN GENERAL DE TRABAJAR.                                                                                                                                  |  |
| • Excepción taxativa: espectáculos públicos con autorización expresa de la autoridad laboral por escrito y para actos concretos que no perjudiquen su salud ni formación (art. 6.4 ET). |  |

### Prohibiciones de protección a los menores de 18 años (arts. 6.2 y 6.3 ET)

Para preservar la salud, seguridad y formación de los menores de 18 años, la ley impone prohibiciones estrictas e imperativas:

- **Prohibición de trabajo nocturno:** No pueden realizar trabajos entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 6.2 ET).
- **Prohibición de horas extraordinarias:** Queda vedada la realización de horas extras en cualquier supuesto (art. 6.3 ET).
- **Prohibición de trabajos insalubres, penosos, nocivos o peligrosos:** Conforme al Real Decreto de 26 de julio de 1957 y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 27 LPRL), no pueden intervenir en industrias o actividades tóxicas o que impliquen riesgos graves para su integridad física o mental.

- **Límites en el descanso semanal:** Disfrutarán de un descanso semanal ininterrumpido de, al menos, **dos días continuados** (art. 37.1 ET).

### Capacidad de extranjeros: régimen comunitario y extracomunitario

- **Ciudadanos de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo:** Rige el principio de **libre circulación de trabajadores** (art. 45 TFUE). Gozan de idéntica capacidad para celebrar contratos de trabajo en España que los nacionales españoles, sin requerir permisos de trabajo previos.
- **Extranjeros no comunitarios:** Su capacidad contractual se encuentra condicionada por la **Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**. Requieren la obtención previa de la correspondiente **autorización administrativa de residencia y trabajo** (por cuenta ajena).
- **Consecuencia jurídica de la falta de autorización:** Conforme al art. 36.5 de la LO 4/2000, la carencia de autorización de trabajo no invalida los derechos del trabajador extranjero frente al empresario respecto a los salarios devengados por el trabajo efectivamente realizado, ni frente a contingencias derivadas de accidentes de trabajo.

### 3.2. La figura del empleador o empresario (artículo 1.2 ET)

El art. 1.2 ET define al empresario de forma comprehensiva:

*"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..."*

- **Persona física:** Autónomo individual que contrata a terceros bajo su dirección.
- **Persona jurídica:** Sociedades de capital (S.A., S.L.), cooperativas, asociaciones, fundaciones o Administraciones Públicas que actúan como empleadoras.
- **Comunidades de bienes y patrimonios autónomos:** Carecen de personalidad jurídica societaria formal, pero el ordenamiento laboral les confiere personalidad jurídica laboral para ser sujetos titulares de derechos y obligaciones como empleadores (ej., comunidades de propietarios que contratan conserjes).

## 4. FORMA, DOCUMENTACIÓN Y VALIDEZ DEL CONTRATO

### 4.1. Principio de libertad de forma y presunción de laboralidad (art. 8.1 y 8.2 ET)

En el ordenamiento jurídico laboral rige con carácter general el **principio de libertad de forma** (art. 8.1 ET):

*"El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra."*

No obstante, como mecanismo de tutela contra la clandestinidad y la precarización, el art. 8.1 ET introduce una **presunción legal de laboralidad (*iuris tantum*)**:

*"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."*

Por consiguiente, si una persona acredita que ha prestado servicios útiles y retribuidos bajo la disciplina organizativa de una empresa sin mediar contrato escrito, la ley presume de forma automática que existe un contrato de trabajo válido y eficaz.

#### **4.2. Contratos con exigencia de forma escrita *ad solemnitatem* vs. *ad probationem***

El **artículo 8.2 ET** establece excepciones taxativas al principio de libertad formal, exigiendo que se formalicen **obligatoriamente por escrito**:

- Los contratos formativos (contrato de formación en alternancia y contrato para la práctica profesional).
- Los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo.
- Los contratos de duración determinada (art. 15 ET).
- Los contratos para realizar una obra o servicio en el extranjero.
- Los contratos de los trabajadores a distancia (teletrabajo, Ley 10/2021).
- Aquellos contratos en los que así lo exija una disposición legal específica o lo determine el convenio colectivo sectorial aplicable.

#### **Efectos del incumplimiento de la forma escrita (art. 8.2 *in fine* ET):**

La falta de formalización por escrito en los supuestos legalmente exigidos no produce la nulidad radical del contrato de trabajo, sino una sanción ope legis favorable al trabajador: **el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa**, salvo prueba en contrario que acredite fehacientemente su naturaleza temporal o su carácter a tiempo parcial.

#### **4.3. Deberes formales de información y registro público (art. 8.4 ET)**

Con el fin de garantizar la transparencia y permitir el control de legalidad, el ordenamiento impone al empresario tres obligaciones formales ineludibles:

##### **OBLIGACIONES FORMALES TRAS LA CONTRATACIÓN**

|                                                                                                                                  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. ENTREGA DE COPIA BÁSICA (Art. 8.4 ET)                                                                                         |  |
| • En plazo no superior a 10 días desde la formalización.                                                                         |  |
| • Se entrega a la representación legal de los trabajadores (RLT).                                                                |  |
| • Contiene todos los datos del contrato salvo aquellos íntimos que afecten al DNI, domicilio, estado civil o intimidad personal. |  |
| • La RLT la firma para acreditar su recepción formal.                                                                            |  |
| 2. COMUNICACIÓN AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SEPE)                                                                             |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el plazo de 10 días hábiles desde la concertación del contrato.</li> <li>• Se remite la copia básica y los elementos sustantivos a través del sistema telemático oficial (Contrat@).</li> </ul>                                                                       |
| 3. DEBER DE INFORMACIÓN AL TRABAJADOR (RD 1659/1998 y Dir. 2019/1152) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el contrato supera 4 semanas y no figura por escrito, el empresario debe informar por escrito sobre los elementos esenciales: categoría, salario base, jornada, preaviso y convenio.</li> </ul> |

#### 4.4. Nulidad total y parcial del contrato: el artículo 9 ET

En el Derecho Civil ordinario, la declaración de nulidad de un contrato restituye a las partes las prestaciones recíprocamente entregadas con carácter retroactivo (*restitutio in integrum*, art. 1303 CC).

En el Derecho del Trabajo, esta regla resulta materialmente inaplicable: **la fuerza de trabajo ya desgastada no puede ser devuelta materialmente al trabajador**. Por ello, el **artículo 9 del Estatuto de los Trabajadores** consagra una doble regla de protección de singular trascendencia:

1. **Principio de nulidad parcial y conservación del negocio (art. 9.1 ET):** Si solo una parte o cláusula del contrato fuera nula (ej., una cláusula que impone renuncia a vacaciones o un período de prueba excesivo), el contrato **permanecerá plenamente válido en todo lo demás**. La cláusula nula quedará expulsada del pacto y se sustituirá e integrará automáticamente por lo dispuesto en las normas legales aplicables o en el convenio colectivo de referencia.
2. **Efectos de la nulidad total respecto de salarios ya devengados (art. 9.2 ET):** Si el contrato resultare globalmente nulo por vicio invalidante insubsanable (ej., falta absoluta de titulación habilitante indispensable o ilicitud de objeto):

*"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."*

El trabajador conserva intacto su derecho a cobrar íntegramente la retribución fijada o de convenio por todo el tiempo que prestó servicios efectivos hasta la declaración formal de nulidad.

## 5. EL PERÍODO DE PRUEBA (ARTÍCULO 14 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

### 5.1. Naturaleza jurídica y finalidad

El **período de prueba** es una cláusula típica y voluntaria accesoria al contrato de trabajo, cuya finalidad económica y laboral es bilateral:

- Permite al **empresario** verificar sobre el terreno las aptitudes profesionales, técnicas y de adaptación organizativa del trabajador contratado.
- Permite al **trabajador** comprobar de forma directa si las condiciones materiales del empleo, el entorno de trabajo y la cultura de la empresa se corresponden con sus expectativas laborales.

Durante su vigencia, el trabajador ostenta exactamente **los mismos derechos y obligaciones laborales** inherentes al puesto de trabajo que el resto de la plantilla, computando el tiempo transcurrido íntegramente a efectos de **antigüedad** en la empresa (art. 14.1 y 14.2 ET).

## 5.2. Requisitos constitutivos de validez

Para que el período de prueba despliegue eficacia jurídica debe reunir requisitos formales y temporales estrictos:

1. **Pacto expreso por escrito:** Debe constar por escrito de manera obligatoria en el propio documento del contrato de trabajo o en anexo formal. El pacto verbal es radicalmente ineficaz.
2. **Coetaneidad temporal:** Debe acordarse **en el momento mismo de la celebración del contrato** o antes del inicio efectivo de la prestación. La jurisprudencia prohíbe fijar un período de prueba transcurridos días o semanas desde que el trabajador comenzó materialmente a prestar servicios.
3. **Determinación temporal cierta:** Debe fijar una duración concreta o una remisión directa a la escala del convenio colectivo aplicable. Son nulas las cláusulas genéricas que estipulen "*según convenio*" si en este concurren opciones múltiples no concretadas.

## 5.3. Límites temporales legales y convencionales (art. 14.1 ET)

La duración del período de prueba se supedita en primer término a lo que dispongan los **convenios colectivos** aplicables.

En su defecto (ausencia de previsión en convenio colectivo), rigen los **límites legales supletorios del art. 14.1 ET**:

### DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA (Límites supletorios art. 14.1 ET)

|                                                                      |  |
|----------------------------------------------------------------------|--|
| EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES:                                   |  |
| • Técnicos titulados: Máximo 6 MESES.                                |  |
| • Resto de trabajadores: Máximo 2 MESES.                             |  |
| EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES:                                |  |
| • Técnicos titulados: Máximo 6 MESES.                                |  |
| • Resto de trabajadores: Máximo 3 MESES.                             |  |
| CONTRATOS TEMPORALES DE DURACIÓN DETERMINADA (Art. 14.1 in fine ET): |  |
| • Concertados por un periodo que no supere los 6 meses:              |  |
| Máximo 1 MES (salvo que el convenio fije un plazo menor).            |  |

CONTRATOS FORMATIVOS:

- Práctica profesional (art. 11.3.e ET): Máximo 1 MES (salvo convenio).
- Formación en alternancia (art. 11.2.h ET): NO cabe período de prueba.

#### 5.4. Prohibición de repetición del período de prueba

El **artículo 14.1, párrafo cuarto, del ET** establece una regla imperativa tajante:

*"Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación."*

La razón técnica es palmaria: habiendo acreditado el trabajador con anterioridad sus capacidades en idéntico puesto, carece de causa real ensayar una prueba ya superada. La prohibición rige con independencia de que los servicios previos se prestaran mediante contratos temporales, contratos formativos o incluso a través de una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)** puesta a disposición.

#### 5.5. Régimen extintivo y sus límites: tutela contra la discriminación y embarazo

Durante el período de prueba, rige la regla del **desistimiento libre no causal** (art. 14.2 ET):

- Cualquiera de las partes puede dar por resuelto unilateralmente el contrato de trabajo.
- **Sin necesidad de alegar justa causa** ni fundamentar la decisión.
- **Sin obligación de observar plazo de preaviso** (salvo pacto expreso).
- **Sin derecho a indemnización económica** alguna para el trabajador.

#### El límite constitucional y la tutela reforzada por maternidad y conciliación

La discrecionalidad empresarial en el desistimiento decae ante los **derechos fundamentales**. Si el desistimiento patronal encubre una vulneración de un derecho fundamental (discriminación por enfermedad, ideología, actividad sindical), la resolución es **nula de pleno derecho** (art. 17 ET y art. 55.5 ET).

Asimismo, el **artículo 14.2 ET** incorpora un blindaje legal reforzado:

*"La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las personas trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad."*

Esta garantía opera como una **nulidad objetiva**: aun cuando el empresario demuestre que desconocía materialmente el estado de embarazo de la trabajadora, el despido o

desistimiento en período de prueba será declarado judicialmente nulo, salvo que la empresa demuestre de forma plena una causa objetiva y razonable totalmente ajena a la maternidad.

## 5.6. Cómputo e interrupción del período de prueba (art. 14.3 ET)

Las situaciones de **incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia, y violencia de género** que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba **interrumpen su cómputo**, siempre que exista pacto formal previo entre las partes. Tras la reincorporación al puesto, se reanuda el tiempo restante de prueba.

## 6. PACTOS TÍPICOS ACCESORIOS Y CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

El Estatuto de los Trabajadores regula en su **artículo 21** tres pactos contractuales que limitan o condicionan la libertad laboral del trabajador a cambio de una contraprestación específica:

### PACTOS TÍPICOS DEL ART. 21 ET

|                                                                                                                                 |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. PACTO DE NO COMPETENCIA POSTCONTRACTUAL (Art. 21.2 ET)                                                                       |  |
| • Prohíbe trabajar para empresas competidoras tras extinguirse el contrato.                                                     |  |
| • Límites: Máximo 2 años (técnicos) o 6 meses (demás trabajadores).                                                             |  |
| • Requisitos cumulativos: interés comercial/industrial del patrono y compensación económica ADECUADA y suficiente.              |  |
| 2. PACTO DE PLENA DEDICACIÓN O EXCLUSIVIDAD (Art. 21.1 y 21.3 ET)                                                               |  |
| • Prohíbe el pluriempleo o pluriactividad durante la vigencia del contrato.                                                     |  |
| • Requiere compensación económica expresa.                                                                                      |  |
| • Rescindible por el trabajador preavisando con 30 días.                                                                        |  |
| 3. PACTO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA (Art. 21.4 ET)                                                                            |  |
| • Compromiso de no dimitir durante un tiempo tasado.                                                                            |  |
| • Presupuesto: que el trabajador haya recibido una formación profesional especializada sufragada por la empresa para proyectos. |  |
| • Duración máxima inderogable: 2 AÑOS.                                                                                          |  |

### 6.1. El pacto de no competencia postcontractual (art. 21.2 ET)

Impone al trabajador la obligación de abstenerse de prestar servicios en actividades concurrentes o para empresas de la competencia una vez extinguido su contrato. Restringe severamente el derecho fundamental a la libre elección de profesión u oficio (art. 35.1 CE), por lo que la ley exige **dos requisitos imperativos cumulativos**:

1. **Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial:** No basta el simple temor genérico; la empresa debe acreditar que el empleado tuvo

acceso a secretos de empresa, carteras directas de clientes, patentes o *know-how* estratégico que generaría una competencia desleal devastadora.

2. **Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada:** Debe figurar una cantidad dineraria real, digna y suficiente para reparar el perjuicio que supone vetarle el acceso al mercado de trabajo en su sector de especialización. La jurisprudencia anula sistemáticamente los pactos con compensaciones irrisorias o simbólicas.

#### **Duración temporal máxima:**

- Para el personal encuadrado como **técnicos**: no podrá ser superior a **dos años**.
- Para el **resto de los trabajadores**: el tope máximo legal es de **seis meses**.

### **6.2. El pacto de plena dedicación o exclusividad (art. 21.1 y 21.3 ET)**

El principio general es que el trabajador puede compatibilizar varios empleos (pluriempleo), siempre que no incurra en **competencia desleal** (art. 5.d ET).

No obstante, mediante el pacto de plena dedicación, el empleado se obliga a prestar sus servicios en exclusiva para un único empleador a cambio de una **compensación económica expresa** fijada en nómina (el denominado "plus de exclusividad").

*Facultad de desistimiento:* El trabajador puede rescindir unilateralmente este pacto en cualquier momento comunicándolo por escrito con un preaviso de 30 días, perdiendo desde esa fecha el derecho a percibir la compensación económica vinculada.

### **6.3. El pacto de permanencia en la empresa (art. 21.4 ET)**

Tiene por objeto permitir al empresario amortizar las sumas dinerarias invertidas en la capacitación extraordinaria de un trabajador. Requisitos de validez:

- **Especialización profesional singular:** El empresario debe haber sufragado al trabajador una formación técnica específica y extraordinaria para poner en marcha proyectos determinados o realizar trabajos singulares. No son válidos los cursos formativos obligatorios ordinarios de prevención de riesgos o de adaptación al puesto de trabajo común.
- **Formalización escrita obligatoria.**
- **Límite temporal:** No podrá ser superior a **dos años**.
- **Consecuencias del incumplimiento:** Si el trabajador causa baja voluntaria antes de vencer el plazo convenido, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que habitualmente se cuantifica proporcionalmente al coste de la formación sufragada.

## **7. MARCO JURÍDICO APLICABLE**

1. **Constitución Española de 1978:**

- **Art. 14:** Principio de igualdad y prohibición de discriminación en la relación contractual.
- **Art. 35.1:** Derecho al trabajo, libre elección de profesión y retribución suficiente.
- **Art. 38:** Libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.
- 2. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET):**
  - **Art. 1:** Ámbito de aplicación y definición de la relación laboral.
  - **Art. 6:** Prohibiciones al trabajo de menores y garantías formativas.
  - **Art. 7:** Capacidad para contratar como trabajador.
  - **Art. 8:** Forma del contrato de trabajo y presunciones de laboralidad.
  - **Art. 9:** Nulidad parcial y total del contrato y protección de salarios.
  - **Art. 11:** Régimen de los contratos formativos.
  - **Art. 14:** Regulación integral del período de prueba.
  - **Art. 21:** Pactos de no concurrencia, exclusividad y permanencia.
- 3. **Código Civil español de 1889:**
  - **Arts. 1261 a 1277:** Teoría general del negocio jurídico: consentimiento, objeto y causa.
  - **Arts. 1300 a 1314:** Régimen general de nulidad y rescisión de los contratos (de aplicación supletoria bajo las modulaciones del art. 9 ET).
- 4. **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero (Ley de Extranjería):**
  - **Art. 36:** Exigencia de autorizaciones de residencia y trabajo para ciudadanos no comunitarios y eficacia protectora de los salarios.
- 5. **Derecho Social de la Unión Europea:**
  - **Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo:** Relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (limita la duración de períodos de prueba y exige transparencia informativa contractual).

## 8. JURISPRUDENCIA CLAVE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL

### 8.1. Desistimiento en período de prueba de trabajadora embarazada

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 17/2003, DE 30 DE ENERO

#### 1. HECHOS Y CONFLICTO CONSTITUCIONAL:

Una trabajadora contratada como comercial fue despedida formalmente mediante "no superación del período de prueba" escasos días después de comunicar verbalmente a la empresa su situación de embarazo. La empresa adujo que durante el período de prueba el desistimiento es libre y no requiere justificación alguna (art. 14.2 ET).

#### 2. DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

La Sala afirma que el desistimiento empresarial durante el período de prueba es ciertamente un acto no causal y discrecional, pero de ninguna manera es un acto inmune a la Constitución. La facultad patronal del art. 14.2 ET decae ante los derechos fundamentales (art. 14 CE). Cuando se acreditan indicios suficientes de que el cese obedece al embarazo, se

| invierte la carga probatoria, incumbiendo a la empresa demostrar que el cese |  
| se fundamentó en motivos estrictamente profesionales y ajenos a la gestación |

| 3. CONSECUENCIA JURÍDICA: |

| Se declaró la nulidad radical de la resolución contractual por vulneración |  
| del derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo, con |  
| condena a la inmediata readmisión y abono de salarios de tramitación. Esta |  
| doctrina motivó la reforma del art. 14.2 ET consagrando la nulidad legal. |

## 8.2. Validez del pacto de no competencia postcontractual

### Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 26 de junio de 2019 (Rec. 2197/2017)

- **Cuestión jurídica planteada:** Validez de una cláusula contractual de no competencia postcontractual por un período de dos años suscrita con un director comercial, cuya contraprestación económica consistía en un importe simbólico de 50 € brutos mensuales incorporados a la nómina ordinaria.
- **Resolución y doctrina del Tribunal Supremo:** La Sala Cuarta declara la **nulidad de pleno derecho del pacto**. El Tribunal Supremo recuerda que el pacto de no competencia postcontractual cercena un derecho de rango constitucional (el libre ejercicio del trabajo, art. 35.1 CE). Por consiguiente, la "compensación económica adecuada" exigida por el art. 21.2 ET no puede ser irrisoria, ridícula ni puramente formal; debe guardar una estricta proporcionalidad con la extensión territorial, temporal y funcional del veto laboral impuesto, permitiendo al trabajador subvenir a sus necesidades vitales. Al ser la contraprestación notoriamente insuficiente, el pacto es nulo y el trabajador queda liberado de la prohibición.

## 8.3. La presunción de laboralidad ante contratos formalmente mercantiles

### Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 20 de mayo de 2015 (Rec. 143/2014)

- **Cuestión jurídica planteada:** Aplicación del art. 8.1 ET frente a empresas que imponen la firma de contratos mercantiles de prestación de servicios a trabajadores que desempeñan tareas en la sede física de la compañía bajo órdenes directas.
- **Doctrina fijada:** La Sala Cuarta ratifica que el principio de primacía de la realidad y la presunción del art. 8.1 ET actúan como mandatos de orden público que operan de forma objetiva: basta con acreditar la prestación efectiva de un trabajo remunerado en el círculo organizativo de otra persona para que el contrato se declare inexorablemente de naturaleza laboral, sin que los documentos contractuales privados mercantiles desplieguen virtualidad elusiva.

## 9. EJEMPLOS PRÁCTICOS Y CASUÍSTICA DE APLICACIÓN

## Caso A: Extinción en período de prueba de una trabajadora en estado de gestación

- **Enunciado:** Carmen es contratada como técnica de calidad por una industria alimentaria con un período de prueba legal de dos meses. A las tres semanas de iniciarse la relación, la dirección le comunica por escrito que *"ha decidido dar por finalizado su contrato de trabajo por no haber superado el período de prueba"*, sin ofrecer mayores explicaciones. Carmen, que se encontraba embarazada de siete semanas (hecho no comunicado formalmente a la empresa), acude a un asesor laboral para impugnar la decisión. La empresa alega que desconocía el embarazo y que el período de prueba no requiere causa.
- **Dictamen jurídico:** La resolución contractual es **nula de pleno derecho**. De conformidad con el redactado actual del **artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores**, el desistimiento empresarial en período de prueba respecto de trabajadoras embarazadas es nulo de forma objetiva, sin exigir que la empresa tuviera conocimiento material previo de la gestación. Únicamente eludiría la nulidad si la empresa acreditara de forma plena una causa objetiva de ineptitud profesional grave sobrevenida totalmente dissociada del embarazo, extremo que la mera invocación formal del período de prueba no cumple. La mercantil será condenada a readmitir a Carmen con abono íntegro de salarios de tramitación.

## Caso B: Invalidez de un pacto de permanencia en la empresa

- **Enunciado:** Una empresa de transporte y logística contrata a un conductor y suscribe en el contrato un pacto de permanencia de 2 años conforme al art. 21.4 ET. Como justificación formativa, la empresa hace constar que le ha costeadado un curso obligatorio de prevención de riesgos laborales de 20 horas de duración y una jornada de 4 horas para explicarle el funcionamiento del GPS y del software de rutas propio de la flota. Si el trabajador renuncia antes, deberá abonar 4.000 € de penalización. El empleado dimite a los seis meses y la empresa le reclama el pago.
- **Dictamen jurídico:** El pacto de permanencia es **radicalmente nulo e ineficaz**. Conforme a la jurisprudencia consolidada de la Sala de lo Social, los cursos de formación de obligatoria impartición por la empresa (como la formación en prevención de riesgos de la LPRL) o las meras instrucciones de acogida para el manejo ordinario de las herramientas de trabajo no constituyen una *"formación profesional especializada con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados"* en el sentido del art. 21.4 ET. Al faltar el presupuesto causal sustantivo, el pacto lesiona el derecho fundamental a la libertad de dimisión del trabajador, quedando exento de pagar penalización alguna.

## Caso C: Nulidad sobrevenida de un pacto de no competencia postcontractual

- **Enunciado:** Un ingeniero de telecomunicaciones pacta con su empleador que, tras la extinción de su vínculo laboral, no podrá trabajar durante dos años para ninguna otra compañía operadora de telecomunicaciones en todo el territorio nacional. Como compensación dineraria, se pacta que la empresa le abonará mensualmente 30 € brutos mientras esté de alta en la compañía. Tras ser despedido, una empresa competidora le realiza una oferta laboral. El ingeniero consulta si dicho pacto le vincula.
- **Dictamen jurídico:** El pacto es **nulo de pleno derecho por falta de compensación económica adecuada** (art. 21.2 ET y doctrina del TS). Vetar el ejercicio profesional a un técnico cualificado en todo el país durante dos años a cambio de 30 € mensuales supone una restricción desproporcionada y abusiva carente de equilibrio contractual. El ingeniero puede prestar servicios libremente en la empresa competidora sin temor a indemnizar a su anterior empleador.

### Caso D: Simulación y consecuencias de la nulidad parcial

- **Enunciado:** En un contrato de trabajo formalizado por escrito, se introduce una cláusula por la cual el trabajador conviene en que *"se renuncia a la percepción del complemento por trabajo nocturno fijado en convenio colectivo a cambio de que la empresa le facilite gratuitamente plaza de aparcamiento en las dependencias de la fábrica"*.
- **Dictamen jurídico:** En aplicación del **artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores**, opera el principio de **nulidad parcial**: la cláusula de renuncia al plus de nocturnidad es nula por vulnerar un derecho inderogable fijado en norma imperativa convencional (art. 3.5 ET). Dicha cláusula se tiene por no puesta y se sustituye de pleno derecho por la retribución económica legalmente establecida en el convenio. El resto del contrato de trabajo se conserva plenamente válido.

## 10. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

### 10.1. Pacto de Exclusividad vs. Permanencia vs. No Competencia Postcontractual

| Elemento comparativo               | Pacto de Plena Dedicación / Exclusividad (Art. 21.1 y 21.3 ET) | Pacto de Permanencia en la Empresa (Art. 21.4 ET)      | Pacto de No Competencia Postcontractual (Art. 21.2 ET) |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>Ámbito temporal de vigencia</b> | Durante la <b>vida activa</b> del contrato de trabajo.         | Durante la <b>vida activa</b> del contrato de trabajo. | <b>Tras la extinción</b> de la relación laboral.       |
| <b>Objeto de la limitación</b>     | Prohíbe trabajar para otros                                    | Prohíbe dimitir o causar baja                          | Prohíbe prestar servicios para                         |

|                                         |                                                                 |                                                                         |                                                                           |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|                                         | empleadores (evita el pluriempleo).                             | voluntaria en la empresa.                                               | empresas competidoras del ramo.                                           |
| <b>Presupuesto justificativo</b>        | Interés del empleador en dedicación íntegra de la persona.      | Haber recibido formación profesional especializada a costa patronal.    | Interés comercial o industrial efectivo del empresario.                   |
| <b>Compensación económica</b>           | <b>Obligatoria y expresa</b> (plus de dedicación plena).        | No lleva compensación dineraria; el beneficio es la formación recibida. | <b>Obligatoria, adecuada y suficiente</b> al perjuicio generado.          |
| <b>Duración máxima legal</b>            | No tasada en ley; coincide con la vigencia del contrato.        | <b>Máximo 2 años</b> (tope legal indisponible).                         | <b>Máximo 2 años</b> (técnicos) o <b>6 meses</b> (demás trabajadores).    |
| <b>Facultad de rescisión unilateral</b> | El trabajador puede resolverlo preavisando con <b>30 días</b> . | No cabe rescisión voluntaria del empleado sin indemnizar daños.         | Vincula a ambas partes sin facultad de desistimiento unilateral patronal. |

## 10.2. Nulidad en el Código Civil vs. Nulidad Laboral del Contrato

| Criterio                                               | Régimen Civil General (Arts. 1303 y ss. CC)                                                                   | Régimen Laboral Específico (Art. 9 ET)                                                                                             |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Efecto de la nulidad sobre prestaciones previas</b> | Eficacia retroactiva ( <i>ex tunc</i> ): restitución recíproca de las prestaciones entregadas con sus frutos. | <b>Irretroactividad (<i>ex nunc</i>)</b> : la fuerza de trabajo consumida es irreversible.                                         |
| <b>Retribución del trabajo consumido</b>               | Liquidación por enriquecimiento sin causa o indemnización de daños y perjuicios civiles.                      | <b>Mantenimiento del salario íntegro</b> : el trabajador puede exigir la remuneración de un contrato válido (art. 9.2 ET).         |
| <b>Tratamiento de las cláusulas ilícitas</b>           | La nulidad de elementos nucleares puede arrastrar la nulidad global de la relación contractual.               | <b>Principio de conservación del negocio</b> : nulidad parcial; la cláusula nula se sustituye por la ley o convenio (art. 9.1 ET). |
| <b>Protección frente a la Seguridad Social</b>         | Inexistencia del vínculo y liquidación de deudas según las normas civiles ordinarias.                         | Las cotizaciones devengadas y la protección ante contingencias de accidentes permanecen inalteradas.                               |

## 11. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse de forma precisa

- **Los tres elementos esenciales del contrato (art. 1261 CC):** Consentimiento no viciado, objeto lícito, posible y determinado, y causa onerosa típica de trabajo asalariado.
- **La presunción legal de laboralidad del art. 8.1 ET:** Prestar un servicio retribuido dentro del ámbito de dirección y organización ajena presume la existencia de contrato laboral.
- **Consecuencia de omitir la forma escrita cuando es obligatoria (art. 8.2 ET):** El contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, admitiendo prueba en contrario.
- **Límites máximos supletorios del período de prueba (art. 14.1 ET):** 6 meses para técnicos; 2 meses para el resto (3 meses en empresas de menos de 25 trabajadores); 1 mes en temporales de hasta 6 meses.
- **Prohibición de repetición del período de prueba (art. 14.1 ET):** Es radicalmente nulo si el trabajador ya desempeñó esas funciones antes en la empresa bajo cualquier modalidad.
- **Régimen de nulidad objetiva por embarazo en período de prueba (art. 14.2 ET):** La resolución patronal es nula de pleno derecho, incluso si el empleador desconocía el estado de embarazo.
- **Requisitos cumulativos del pacto de no competencia postcontractual (art. 21.2 ET):** Interés industrial o comercial real, compensación económica adecuada, y topes de 2 años (técnicos) o 6 meses (demás).

### Artículos normativos de obligada cita y dominio

- **Estatuto de los Trabajadores:**
  - **Art. 1.1 y 1.2:** Ámbito de aplicación subjetivo y concepto de empresario.
  - **Art. 6:** Trabajo de menores y prohibiciones.
  - **Art. 7:** Capacidad para contratar.
  - **Art. 8:** Forma del contrato, presunción de laboralidad y deberes informativos.
  - **Art. 9:** Nulidad parcial y conservación del contrato; cobro de salarios devengados.
  - **Art. 14:** Período de prueba (forma, duración, nulidad objetiva).
  - **Art. 21:** Pactos de no concurrencia, exclusividad y permanencia.
- **Código Civil:**
  - **Arts. 1261, 1265 y 1303:** Elementos esenciales, vicios del consentimiento y restituciones.

### Errores conceptuales habituales y trampas de examen

- **Creer que el contrato de trabajo verbal es nulo: FALSO.** Rige la libertad de forma (art. 8.1 ET). El contrato verbal es perfectamente válido. Lo que sucede es que se presume indefinido y a tiempo completo si no se formaliza por escrito debiendo hacerlo.
- **Confundir la ausencia de causa en el desistimiento del período de prueba con inmunidad constitucional:** En período de prueba el empresario no necesita justificar una causa de despido ordinaria, pero **no puede vulnerar derechos**

**fundamentales.** El desistimiento a una embarazada o por represalia sindical es radicalmente nulo.

- **Pensar que el período de prueba puede pactarse verbalmente: ERROR GRAVE.** El art. 14.1 ET exige imperativamente pacto expreso por escrito. Si se pacta verbalmente, no hay período de prueba y el cese opera como un despido improcedente.
- **Creer que en el pacto de permanencia el empresario debe abonar una compensación económica adicional: FALSO.** La compensación obligatoria es para la exclusividad (art. 21.1) y la no competencia postcontractual (art. 21.2). En el pacto de permanencia (art. 21.4), la contraprestación es el coste sufragado de la formación profesional especializada.
- **Asumir que si un menor de 16 años trabaja con permiso de sus padres el contrato es válido: FALSO.** Los menores de 16 años tienen una prohibición absoluta de trabajar (art. 6.1 ET), sin que los padres puedan autorizarlo. La única excepción legal son los espectáculos públicos previa autorización por escrito de la Autoridad Laboral.

## 12. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Definición y naturaleza:** El contrato de trabajo es el negocio bilateral, conmutativo, oneroso y personalísimo por el que se asume la obligación de prestar servicios bajo dirección ajena a cambio de remuneración. Actúa como cauce de inserción en el estatuto protector imperativo del Derecho del Trabajo.
2. **Elementos de validez:** Aplica supletoriamente el art. 1261 CC: consentimiento libre de vicios (error, dolo, violencia, intimidación); objeto lícito, posible y determinado; y causa basada en el intercambio de trabajo asalariado por retribución cierta.
3. **Capacidad del trabajador (arts. 6 y 7 ET):** Plena para mayores de 18 años y emancipados. Limitada con autorización para jóvenes de 16 y 17 años. Prohibición absoluta para menores de 16 años (salvo espectáculos públicos autorizados). Los menores de 18 años tienen vetado el trabajo nocturno, horas extras y labores peligrosas.
4. **Forma y documentación (art. 8 ET):** Rige el principio de libertad de forma, pero con presunción legal de laboralidad. Determinados contratos exigen obligatoriamente forma escrita (temporales, formativos, tiempo parcial). Su omisión presume el contrato indefinido a jornada completa. Deber patronal de entregar copia básica a la RLT y registrar el contrato en el SEPE en 10 días.
5. **Nulidad del contrato (art. 9 ET):** Rige el principio de nulidad parcial y conservación del contrato. En caso de nulidad sobrevenida total, el trabajador mantiene el derecho a cobrar íntegramente los salarios devengados por los servicios prestados.
6. **Período de prueba (art. 14 ET):** Exige forma escrita coetánea al inicio de la relación. Los topes supletorios son de 6 meses (técnicos) o 2 meses (demás personal). Prohibido reiterarlo para mismas funciones. El desistimiento patronal es libre, salvo que vulnere derechos fundamentales o afecte a trabajadoras embarazadas o en situaciones de conciliación (nulidad legal objetiva).

**7. Pactos del art. 21 ET:**

- *No competencia postcontractual*: Máximo 2 años (técnicos) o 6 meses (demás), requiere interés patronal legítimo y compensación económica adecuada y proporcional.
- *Exclusividad*: Impide pluriempleo a cambio de plus salarial; revocable por el empleado con preaviso de 30 días.
- *Permanencia*: Máximo 2 años; condicionado a que el empresario sufrague formación especializada extraordinaria; su infracción genera indemnización por daños.

## **13. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN**

### **Preguntas teóricas y conceptuales**

- 1. ¿Qué consecuencias jurídicas acarrea la falta de formalización por escrito de un contrato de trabajo temporal cuya forma escrita venía expresamente impuesta por el artículo 8.2 del ET?**
  - *Orientación de respuesta*: No determina la nulidad del contrato, sino una presunción legal favorable al trabajador (*iuris tantum*): el contrato se considerará celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que el empresario acredite en juicio la temporalidad real o el régimen a tiempo parcial.
- 2. Explique la diferencia esencial entre el régimen de restitución por nulidad civil del contrato (art. 1303 CC) y la regla protectora de nulidad del artículo 9.2 del Estatuto de los Trabajadores.**
  - *Orientación de respuesta*: El régimen civil impone la restitución recíproca de prestaciones con efectos retroactivos. En el ordenamiento laboral, dado que la energía de trabajo prestada no se puede devolver físicamente, el art. 9.2 ET blindo el salario devengado: el trabajador puede reclamar la remuneración íntegra correspondiente a un contrato válido por todo el tiempo trabajado.
- 3. ¿Puede pactarse válidamente un período de prueba de forma verbal si ambas partes reconocen en juicio que existió dicho acuerdo antes de iniciar las tareas?**
  - *Orientación de respuesta*: **No**. El artículo 14.1 del ET exige que el período de prueba conste obligatoriamente por escrito. La falta de forma escrita priva de toda validez al pacto probatorio, considerándose el contrato plenamente definitivo desde el primer día.
- 4. ¿Qué presupuestos exige la ley para que un pacto de permanencia en la empresa sea conforme a Derecho y cuál es su duración temporal máxima?**
  - *Orientación de respuesta*: Exige que el trabajador haya recibido una formación profesional especializada sufragada por el empresario para poner en marcha proyectos singulares; formalización por escrito; y una duración máxima e inderogable de dos años (art. 21.4 ET).

## Preguntas de desarrollo y relación

5. **Analice el régimen jurídico del desistimiento empresarial durante el período de prueba frente a trabajadoras en situación de embarazo tras las reformas del artículo 14.2 ET y la doctrina del Tribunal Constitucional.**
  - *Orientación de respuesta:* Debe desarrollarse cómo el libre desistimiento decae ante la prohibición constitucional de discriminación. Explicar el concepto de nulidad objetiva legal: el despido en período de prueba es nulo de forma automática desde el inicio de la gestación, sin necesidad de que el empleador supiera del embarazo, a menos que la empresa demuestre una causa justa objetiva no vinculada a la maternidad.
6. **Desarrolle los requisitos exigidos por el Tribunal Supremo para que el pacto de no competencia postcontractual del artículo 21.2 ET se considere válidamente formalizado, analizando las consecuencias de una retribución insuficiente.**
  - *Orientación de respuesta:* Exponer los requisitos cumulativos: interés comercial o industrial efectivo del empresario; duración no superior a 2 años para técnicos o 6 meses para los demás; y abono de una compensación económica adecuada y real. Concluir que si la indemnización es irrisoria o desproporcionada, el pacto es nulo de pleno derecho y no vincula al trabajador.
7. **Explique la capacidad laboral de los menores de edad en el Derecho español: capacidades, limitaciones de trabajo peligroso y nocturno, y la singularidad de los espectáculos públicos.**
  - *Orientación de respuesta:* Detallar la prohibición absoluta para menores de 16 años (art. 6.1) y su excepción tasada en espectáculos públicos con autorización de la autoridad laboral (art. 6.4). Capacidad con autorización de representantes legales para jóvenes de 16 y 17 años (art. 7.b). Prohibiciones imperativas de horas extras, trabajo nocturno y faenas peligrosas/penosas (arts. 6.2 y 6.3 ET).

## Preguntas de respuesta corta

8. **¿Cuál es el período de prueba máximo supletorio previsto en el art. 14.1 ET para un trabajador no titulado en una empresa de 50 trabajadores?**
  - *Respuesta:* Dos meses.
9. **¿Qué plazo tiene el empresario para comunicar a la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos celebrados?**
  - *Respuesta:* Un plazo no superior a diez días (art. 8.4 ET).
10. **¿Es lícito que un menor de 17 años realice 2 horas extraordinarias para reparar un siniestro urgente de la empresa?**
  - *Respuesta:* No. El art. 6.3 ET prohíbe de forma tajante la realización de horas extraordinarias a los menores de dieciocho años sin excepción.
11. **¿Qué plazo de preaviso debe dar el trabajador para rescindir unilateralmente un pacto de dedicación exclusiva y recuperar su libertad de pluriempleo?**
  - *Respuesta:* Treinta días de preaviso por escrito (art. 21.3 ET).

12. Si un contrato de trabajo se declara nulo porque el trabajador carecía del permiso de residencia y trabajo exigido por la Ley de Extranjería, ¿tiene derecho a percibir el salario por los meses ya trabajados?
- *Respuesta: Sí.* Conforme al art. 9.2 ET y el art. 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000, la carencia de autorización no invalida el derecho a la remuneración devengada.

### Casos prácticos breves

#### 13. Caso Práctico 1:

*Enunciado:* David comenzó a trabajar como diseñador gráfico en una agencia de publicidad el 1 de marzo sin firmar ningún documento. El 20 de marzo, la dirección le presenta para su firma el contrato de trabajo escrito, en el cual se inserta una cláusula estipulando: "*Se acuerda un período de prueba de dos meses a contar desde el 1 de marzo*". El 25 de marzo, la empresa le notifica el cese por no superar el período de prueba. ¿Es válido el despido?

- *Orientación de respuesta: Es improcedente.* El pacto de período de prueba debe suscribirse de forma simultánea o previa al inicio material de la prestación de servicios. El período de prueba pactado con posterioridad a la incorporación efectiva es nulo de pleno derecho por vulnerar la naturaleza y finalidad del instituto. Al carecer de validez el período de prueba, el cese unilateral opera materialmente como un despido incausado e improcedente.

#### 14. Caso Práctico 2:

*Enunciado:* Sonia trabajó durante un año en una cadena hotelera como recepcionista a través de un contrato de relevo. Tras un paréntesis de tres meses, la misma cadena hotelera la contrata directamente mediante un contrato indefinido ordinario para ocupar un puesto idéntico de recepcionista en el mismo hotel, incluyendo en el contrato un período de prueba de un mes. A los 15 días, el hotel rescinde el contrato alegando desistimiento en período de prueba. Valore jurídicamente la situación.

- *Orientación de respuesta:* La resolución patronal es un **despido improcedente**. El artículo 14.1, párrafo cuarto, del ET sanciona con nulidad de pleno derecho el pacto de período de prueba suscrito con un trabajador que ya desempeñó las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Al ser nulo el pacto, la empresa no puede acudir al desistimiento libre, debiendo articular un despido causal conforme al art. 54 o 52 ET.

#### 15. Caso Práctico 3:

*Enunciado:* Una empresa incluye en el contrato de trabajo de un auxiliar administrativo una cláusula que establece: "*En caso de que el empleado cause baja voluntaria sin un preaviso previo de 4 meses, se le descontará*

*íntegramente la liquidación de finiquito y una mensualidad adicional de salario".* El Convenio Colectivo del sector establece que el preaviso para auxiliares administrativos en caso de dimisión será de 15 días naturales. ¿Qué eficacia jurídica despliega dicha cláusula?

- *Orientación de respuesta:* La cláusula es **nula de pleno derecho por aplicación del principio de nulidad parcial (art. 9.1 ET) y el principio de irrenunciabilidad de derechos (art. 3.5 ET)**, al contravenir de forma peyorativa lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable (art. 3.1.c ET). La exigencia abusiva de 4 meses de preaviso frente a los 15 días convencionales cercena la libertad dimisoria del trabajador. La cláusula se tiene por no puesta y el trabajador únicamente vendrá obligado a observar los 15 días de preaviso previstos en el convenio.

## 14. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

### Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Especialmente artículos 14, 24, 35, 38 y 53.
- **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 (TRET) (*BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*). En particular, artículos 1, 2, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 17, 21, 22, 44 y 49.
- **Código Civil español de 1889:** Artículos 4.3, 1261 a 1277 (teoría del contrato) y 1300 a 1314 (nulidad de contratos).
- **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero:** Sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (*BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000*). Artículos 36 a 40.
- **Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio:** Por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (*BOE núm. 192, de 12 de agosto de 1998*).
- **Ley 10/2021, de 9 de julio:** De trabajo a distancia (*BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021*).
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre:** De Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (*BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995*). En especial artículo 27 (protección de menores).

### Fuentes internacionales y de la Unión Europea

- **Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019:** Relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):** Artículos 45 a 48 (libre circulación de trabajadores).

- **Convenio nº 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973).

## **Jurisprudencia seleccionada**

- **Tribunal Constitucional:**
  - **STC 17/2003, de 30 de enero:** Nulidad radical del desistimiento empresarial en período de prueba vulnerador del principio de no discriminación por embarazo.
  - **STC 94/1984, de 16 de octubre:** Eficacia y límites de los derechos fundamentales en el seno del contrato de trabajo.
- **Tribunal Supremo (Sala de lo Social):**
  - **STS de 26 de junio de 2019 (Rec. 2197/2017):** Doctrina uniforme sobre la nulidad de pactos de no competencia postcontractual dotados de compensaciones económicas desproporcionadas o insuficientes.
  - **STS de 20 de mayo de 2015 (Rec. 143/2014):** Presunción de laboralidad e ineficacia de fórmulas contractuales mercantiles simulatorias.
  - **STS de 12 de diciembre de 2008 (Rec. 1290/2007):** Invalidez del período de prueba formalizado con posterioridad a la iniciación material de la prestación de servicios.
  - **STS de 14 de mayo de 2007 (Rec. 1827/2006):** Delimitación y exigencias sustantivas de los gastos formativos en el pacto de permanencia en la empresa.