

TEMA 14 LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- El consentimiento y sus vicios.
- El objeto de los contratos de trabajo.
- La causa.
- La forma del contrato de trabajo.
- Documentación y prueba contrato.
- Condición y término del contrato.
- Los estadios previos al contrato

8.1- solución y colocación de trabajadores.

8.2- el pre-contrato.

• LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO.

Son aquellos sin los cuales el contrato es nulo, y son el consentimiento, el objeto y la causa, según establece el artículo 1261 del C.C.

Los elementos accidentales del contrato son aquellos cuya concurrencia no es necesaria para que exista contrato de trabajo. Así mismo, los elementos fundamentales del contrato de trabajo son el término y la condición.

• EL CONSENTIMIENTO Y SUS VICIOS.

Es una manifestación de voluntad concurrente de las partes del contrato de celebrar un pacto con eficacia jurídica. (Consentimiento). Por ello, el consentimiento es un elemento esencial del contrato de trabajo, conforme al mencionado artículo 1261 del C.C, así pues, si el consentimiento no concurre, el contrato es nulo y no cabe convalidación del mismo, de acuerdo con el artículo 1310 del C.C. Hay que recordar que el contrato de trabajo tiene el carácter de consensual, es decir, que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, sin necesidad de sufrir una determinada forma.

El acuerdo consensual se forma mediante el concurso de la oferta y la aceptación sobre los otros dos elementos: el objeto y la causa, según establece el artículo 1262 del C.C.

En ésta fase es muy importante el papel de las agencias de colocación, cuya misión es poner contacto la oferta y la demanda de empleo.

A/ requisitos de validez del consentimiento:

Para que éste sea válido, han de concurrir dos elementos.

- La capacidad contractual de las partes.
- La ausencia de vicios del consentimiento, que impliquen una discordancia entre la voluntad real y la manifestada.

En cuanto a los vicios del consentimiento, el Derecho del Trabajo toma de la Teoría General del Derecho el régimen jurídico de éstos vicios, y éstos son:

El error, la violencia, la intimidación, el dolo, la reserva mental, la simulación, las declaraciones IOCANDI CAUSA, o declaración hecha "en broma".

Son consecuencias que ofrece el Derecho del trabajo ante la existencia de vicios del consentimiento.

Desde la perspectiva del empresario: cabe el despido del trabajador que engaño, (art., 52 y 54 ET).

Desde la perspectiva del trabajador: cabe el desistimiento voluntario del trabajador o la extinción causal a instancias del mismo cuando haya sido violentado, amenazado o engañado, (art., 49.1 d y 50.1 a y c ET).

• EL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El concepto general del objeto del contrato es la materia del mismo constituida por los bienes que desean intercambiar las partes mediante la celebración de un pacto, según se desprende el artículo 1261 del C.C.

En el Derecho del Trabajo, el objeto del contrato de trabajo son los bienes sobre los que recae el consentimiento del empresario y trabajador, salario y trabajo, que son los bienes que se intercambian, o como establece el artículo 1.1 del ET "los servicios retribuidos".

REQUISITOS DE VALIDEZ.

El objeto del contrato de trabajo son, concretamente, tres:

Éste ha de ser posible.

Ha de ser lícito.

Ha de ser determinado o determinable.

El objeto posible viene conforme al artículo 1272 del C.C. La imposibilidad que hace referencia éste artículo puede ser imposibilidad objetiva e imposibilidad subjetiva.

Será objetiva cuando ningún trabajador sea capaz de prestar el servicio contratado. En éste caso, el contrato es obviamente nulo.

Será subjetiva cuando el trabajador no pueda cumplir el trabajo comprometido, pero quizás otro si pueda hacerlo. En éste caso, el contrato de trabajo es anulable.

Son consecuencias concretas de la nulabilidad del contrato desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, la posibilidad de despido por bajo rendimiento, (artículo 54.2 ET) o por falta de aptitud profesional o física para desarrollar el trabajo, (artículo 52 a ET).

En cuanto a la licitud, pueden ser objeto del contrato los servicios que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbre, según establece el artículo 1271 del C.C. y el 3.1 del E.T, que exige que el contrato tenga un objeto lícito.

Cuando el trabajo sea inmoral o contrario a las buenas costumbres, el sentido del pronunciamiento dependerá de las personas que integren el Tribunal, y normalmente, se trata de conceptos que evolucionan con el paso del tiempo.

En cuanto a la determinación, en el Derecho del Trabajo bastará con que se asigne una categoría o grupo profesional de los previstos en el Convenio Colectivo. Se impide de ésta manera que se asignen de forma

arbitraria actividades distintas o de categoría inferior. Si ni siquiera se determinara en el contrato de trabajo la categoría o grupo profesional, el acto, (el contrato de trabajo) sería anulable por la falta de determinación del objeto.

En la práctica, el trabajador podrá:

- Dimitir o podrá solicitar al juez la exclusión de su contrato por la vía del 50.1 del E.T, con derecho a indemnización de despido improcedente, (45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.).
- En cuanto al salario, no se suelen plantear éstos problemas, ya que existen muchas normas que hacen referencia al salario. En cualquier caso, el artículo 9.1 del ET permite suplir cualquier deficiencia, de manera que si éste no se fija o es inferior al salario pactado, se aplicará automáticamente la norma violada.

4 LA CAUSA Y MOTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La causa del contrato de trabajo es la función económico-social asignado por el ordenamiento jurídico al contrato de trabajo, y ésta consiste en el intercambio de fuerza de trabajo por salario para la producción de bienes y servicios. Para que sea válido es necesario que la causa sea existente y lícita.

Dentro de la causa existente, se distinguen dos supuestos:

- Cuando no existe causa, es decir, cuando el contrato de trabajo que se ha celebrado formalmente no está adecuado a la producción de bienes y servicios. Existe en éstos casos una simulación absoluta. En éste caso, no existe contrato, y esa apariencia de contrato de trabajo no produce ningún efecto, puesto que si no hay trabajo no hay salario.
- El contrato de trabajo celebrado tenga causa, pero que dicha causa sea falsa, es decir, formalmente se ha celebrado un contrato con una determinada apariencia, simulada o ficticia, con la finalidad de encubrir o disimular el verdadero contrato. En éstos casos, se da lo que se denomina "simulación relativa". Conforme al artículo 1276 del C.C, los tribunales declararán nulo y sin efectos el negocio cuya causa es falsa, es decir, el negocio simulado o aparente y, a la vez, declarar válido el negocio o disimulado o real. En la medida en que exista trabajo, se generará derecho al salario, conforme al artículo 9.2 del ET.

LA LICITUD DE LA CAUSA.

No ha de ser contraria ni a las leyes ni a la moral, conforme al artículo 1275 del C.C.

Sin embargo, los tribunales volaron con una cierta tolerancia la licitud de la causa, y es que se entiende que la licitud debe referirse o a la finalidad del contrato de trabajo y no a la finalidad perseguida por la empresa. En éste sentido, si la actividad de la empresa es ilícita y el trabajador lo desconoce, siendo su prestación normal, los tribunales consideran que tal ilicitud de la empresa no se comunica a la causa del contrato.

Con ésta solución, de justicia materia, los tribunales pretender amparar a aquellos trabajadores que desconocen la ilicitud de la causa de su empresa. De éste modo, su contrato será válido, ahora bien, en cualquier caso, los trabajadores tendrán derecho a solicitar la extinción de sus contratos, por la vía del 50.1.a del ET, con derecho a indemnización idéntica a la del despido improcedente.

5 LA FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

¿Qué es la forma del contrato de trabajo?. Podemos definir la forma como el "medio utilizado por las partes para expresar o exteriorizar su consentimiento y voluntad coincidente de contratar".

No existen contratos amorfos o sin forma. Todos los contratos tienen forma, y no hay contrato sin forma porque todo consentimiento ha de ser, necesariamente, exteriorizado.

Pese a todo, cabe distinguir entre contratos cuya forma no está predeterminada por el derecho de aquellos otros para los que se exige una forma determinada.

Respecto a esto, nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de libertad de forma, (artículo 1278 del C.C. y artículo 8.1 ET.).

MODALIDADES FORMALES.

- La forma expresa: cuando la voluntad mutua de obligarse se rebela mediante el lenguaje. En éste caso, su forma podrá ser oral o escrita, y además de forma escrita podrá ser pública o privada.
- La forma tácita: cuando la voluntad mutua de obligarse se revela mediante signos distintos al lenguaje. Está recogida en el artículo 8.1 del ET, que contiene la presunción de existencia de contrato de trabajo. **FORMA DEL CONTRATO**

El contrato laboral puede celebrarse por escrito o verbalmente. En cualquier caso, se presume que hay contrato de trabajo 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 pagarle una retribución a aquél. Cualquiera de los contratantes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso el ya celebrado de otra forma. Sobre la base de este principio de libertad de forma, y en la que ésta no es elemento esencial para la perfección del contrato, existen los supuestos en que aquélla es obligatoria y, precisamente, la forma escrita.

Estatuto de los trabajadores, artículo 8, según la reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento laboral y de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el orden social.

- La forma constitutiva: cuando es requisito esencial para la existencia del contrato, ésa forma es constitutiva.
- La forma declaratoria: cuando se exige una determinada forma como medio de prueba de la existencia del contrato, no siendo requisito de validez del mismo(requisito necesario, entiéndase) en el ámbito laboral.

LA FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Está regulada en el artículo 8 del ET. Este artículo establece tres reglas respecto a la forma del contrato de trabajo.

La regla general se contiene en el 8.1 del ET, y es el principio general de libertad de forma, tal y como en el ámbito del derecho civil. Se hace referencia en éste artículo a la forma expresa, tanto verbal como escrita, y a la forma tácita en el segundo inciso.

Sin embargo, hay dos excepciones a la regla general.

En primer lugar, la obligación de hacer constar por escrito determinados contratos de trabajo, conforme al artículo 8.2. En realidad, los contratos para los que se exige forma escrita son aquellos para los que tal forma escrita es exigida por una ley, y en general, todos los enumerados en el 8.2. Básicamente, se requiere forma escrita cuando por determinadas circunstancias específicas del contrato, conviene probarlo, para de éste modo dar seguridad al trabajador.

La segunda excepción viene dada de que la lista del artículo 8.2 no es cerrada. Y no lo es por:

- Que el propio estatuto admite que otra ley puede fijar contratos de trabajo escrito.
- La jurisprudencia ha entendido que también en convenios colectivos se puede establecer la forma escrita obligatoria.
- El propio estatuto, fuera del 8.2, exige forma escrita en otros casos, así en el supuesto del contrato con el

auxiliar asociado, contrato previsto en el artículo 10.3.

- Respecto de las relaciones laborales especiales, reguladas en el artículo 2, los Reales Decretos que los regular contienen sus propias normas sobre forma. Concretamente, todos éstos reales Decretos exigen forma escrita, salvo en el supuesto del personal al servicio del hogar familiar. (Trabajadores domésticos).

Así mismo, cuando el artículo 8.2 del ET exige forma escrita, dicha forma escrita es DECLARATIVA, y es declarativa porque la forma escrita no es requisito esencial para la existencia de contrato de trabajo, por ello, la consecuencia del incumplimiento de la forma escrita cuando ésta es necesaria, no es la nulidad del contrato, sino que se presumirá éste celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, si lo que se pretendía era pactar a tiempo parcial y si se quería contratar por una duración de tiempo determinada.

Lo que establece en realidad el artículo 8.2, es en último caso, una presunción IURIS TAN TUM, de contrato indefinido y a jornada completa. De tal forma que la parte interesada, (el empresario) podrá probar que la relación laboral es, efectivamente temporal o que la jornada es a tiempo parcial.

Otra consecuencia para el empresario de la omisión de la forma escrita cuando ésta es necesaria es que ello se consideraría infracción administrativa grave, de acuerdo con el artículo 95.1 del ET, que nos habla de las infracciones en materia laboral.

Otra excepción a la regla está prevista en el artículo 8.4 del ET, donde se prevé la posibilidad de que cualquiera de las partes exija que el contrato se formalice por escrito, Esta facultad se tiene para cualquier tipo de contrato, se trate o no de los supuestos mencionados en el artículo 8.2 del ET. Esta exigencia se puede ejecutar en cualquier momento, es decir, antes o después de la celebración del contrato de trabajo. Ahora bien, en la práctica, si se ejecuta antes y la otra parte no acepta, lo normal es que no se celebre el contrato de trabajo. Si es después y es el empresario el que se niega, el trabajador podrá resolver su contrato por la vía del 50.1.C del ET, que establece una indemnización de 45 días por año de servicio.

6 DOCUMENTACIÓN Y PRUEBA DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo puede probarse por los medios de prueba que existen en derecho. Esos medios de prueba están previstos en artículo 1215 del C.C. MEDIOS DE PRUEBA

Son los elementos o instrumentos que utilizan los litigantes para convencer al juzgador sobre la existencia o inexistencia de los datos contenidos en las alegaciones. También se utiliza esa expresión para significar el contenido de los referidos elementos, utilizándose entonces la denominación de fuentes de prueba. Se habla de prueba personal para referirse a la prueba directa que utiliza la persona (testigo, perito, confesión); la prueba real es la prueba directa o inmediata que utiliza cosas (documental, monumental). Dentro de estos medios genéricos de prueba cabe todas las variedades que los litigantes pretendan utilizar, ya que la ley adjetiva no limita expresamente los medios de prueba.

La documentación del contrato es el aspecto material o corporal de la forma del contrato escrito. Se ha de distinguir por tanto entre contrato y documento contractual.

La función del documento contractual es la de fijar el contenido del contrato, señalar el tipo de contrato y servir de medio de prueba de la voluntad de las partes. Como regla general, no es necesario documentar el contrato de trabajo, como se desprende del artículo 8.1 del ET, ahora bien, cuando se exige forma escrita, es consustancial a ésta la documentación.

Las normas reguladoras de algunos tipos de contratos imponen una concreta documentación, es decir, exigen un determinado modelo oficial, modelo al que las partes se han de ajustar. El artículo 64.1, párrafo 6 del ET prevé que el empresario de a conocer al comité de empresa, a efectos puramente informativos, los modelos de contrato de trabajo escrito de los que se sirve la empresa.

Respecto de los contratos temporales previstos en el artículo 15 del ET que son: contrato por obra o servicio determinado, contrato eventual por circunstancias de la producción y contrato de interinidad, el propio artículo 15, en su apartado 4, impone al empresario la obligación de notificarlos a los representantes de los trabajadores, salvo que exista la obligación de entregar la denominada "copia básica". La copia básica está regulada en el artículo 8.3 del ET. Este precepto obliga al empresario a entregar a la representación legal de los trabajadores, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización, a entregar una copia básica del mismo.

En ésta copia básica se contendrán todos los datos de contrato de trabajo, a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad del trabajador. La representación de los trabajadores se limitará a firmar el acuse de recibo de la copia. Ahora bien, aunque nada se dice al respecto en el ET, tal representación podrá instar la anulación de todo o parte del contrato, si entendiese que el mismo contraviniese la legalidad vigente. En éste sentido, la finalidad de la entrega es la de que los representantes puedan comprobar que los contratos concertados son adecuados de acuerdo con el Derecho del Trabajo. Además, con posterioridad se remitirá una copia básica a la oficina de empleo. Cuando se trate, además, de contratar con obligación de registro, la copia básica se remite junto al contrato, y si se trata de contratos con obligación de comunicación, tal sólo se remite la copia básica.

Cuando no exista representación de los trabajadores, también se debe formalizar la copia básica, aunque tan sólo se remitirá ésta a la oficina de empleo.

Quedan excluidos de la copia básica los contratos de trabajo concertados por los altos cargos.

El artículo 8.5 del ET contiene "un deber de información del empresario a los trabajadores sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo", que son:

La identidad de las partes, lugar de trabajo, comienzo de la relación laboral, duración de la misma, retribución y jornada.

Este deber de información existirá siempre que el contrato tenga una duración superior a cuatro semanas y siempre que los referidos elementos no consten ya en el contrato escrito.

La omisión del deber de información es constitutiva de infracción administrativa de carácter leve, tipificada en el artículo 94.5 del ET.

7 CONDICIÓN Y TÉRMINO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

La condición y el término son elementos accesorios o accidentales del contrato de trabajo, ya que no son necesarios para que éste exista, ahora bien, una vez incorporados al contrato de trabajo, adquieren un rango fundamental, porque de ellos depende el que el contrato surta o no efectos y cuando lo hará.

La condición es un hecho futuro e incierto, del que depende la eficacia del contrato. Puede ésta ser de dos tipos:

La condición suspensiva o inicial, cuando del incumplimiento del hecho depende que nazcan los efectos del contrato. **CONDICIÓN SUSPENSIVA**

Es la condición de hecho, de cuyo cumplimiento depende que el vínculo obligacional sea jurídicamente eficaz y, por tanto, pueda el acreedor exigir al deudor la prestación debida. La obligación con condición suspensiva no es, por tanto, exigible mientras la condición no se cumpla y pueda todavía cumplirse; es decir, mientras está la condición pendiente. Durante este período, no obstante, acreedor y deudor están jurídicamente vinculados. Y aunque habrán de esperar a que desaparezca la incertidumbre en que consiste la condición, para

saber si el acreedor tendrá derecho a la prestación, puede éste reclamar la conservación de su posible derecho. Si aparece la condición cumplida, el acreedor podrá ya exigir la prestación. En tal caso, esta exigibilidad conlleva efectos retroactivos: se considerará que la obligación fue constituida como pura.

Código civil, artículos 1.114, 1.120 y 1.122.

La condición resolutoria: que se da cuando el cumplimiento del hecho incierto supone el cese de efectos del contrato. **CONDICIÓN RESOLUTORIA**

Cuando la resolución o pérdida del derecho de crédito, que de momento adquiere en firme el acreedor frente al deudor, depende de que se cumpla la condición, se denomina condición resolutoria o resolutoria. Al constituirse la obligación con condición resolutoria, se producen los mismos efectos que si se tratara de una obligación pura. Y es que la condición resolutoria no afecta al nacimiento de la obligación, sino a la efectividad de su cumplimiento ya realizado. Mientras la condición está pendiente (condicio pendet), el deudor cumple la prestación. Si la condición se cumple (condicio existit), el deudor tendrá derecho a que el acreedor le restituya la prestación.

Código civil, artículos 1.114 y 1.123.

El término es, por otro lado, un hecho futuro y cierto del que depende la eficacia del contrato.

Puede ser suspensivo o inicial, cuando el término determina el momento en que el contrato empezará a producir efectos.

Puede ser resolutorio final, cuando determina el momento en que el contrato dejará de producir efectos. Todos los contratos temporales llevan implícito éste término.

8 LOS ESTADIOS PREVIOS AL CONTRATO DE TRABAJO.

EL PRE-CONTRATO.

El esquema normal de nacimiento del contrato de trabajo y de la relación jurídica que nace del mismo, es el de que empresario y trabajador, tras las negociaciones que pudieran realizar para conocer sus respectivos intereses y sus respectivas intenciones conciertan el acuerdo iniciándose a continuación la relación jurídico-laboral.

A veces, eses esquema se rompe, lo que ocurre cuando al contrato de trabajo propiamente dicho precede otro acuerdo que se denomina pre-contrato de trabajo, también conocido por promesa de contrato o promesa de trabajo.

Podemos definir el pre-contrato como un negocio jurídico bilateral a través del cual el empresario se compromete para un momento futuro a contratar laboralmente al trabajador, y éste se compromete consiguientemente a prestar el trabajo correspondiente en los términos en que se acuerda. Así pues, empresario y trabajador se comprometen a la realización efectiva de un contrato posterior, que no es si no el contrato de trabajo.

Consecuencias de la formalización:

Concertado un pre-contrato, la obligación de concertar el contrato de trabajo puede ser exigida por cualquiera de las partes, ahora bien, en caso de que una de las partes no acceda a formalizar el contrato de trabajo, la otra parte podrá reclamar en vía civil una indemnización por daños y perjuicios.

LA SELECCIÓN Y COLOCACIÓN DE TRABAJADORES.

Noción de organismos de colocación:

Son organismos encargados de mediar para la puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo. Ha existido tradicionalmente un monopolio del Estado y es que concretamente, la figura de la agencia privada de colocación se veía con hostilidad, porque se contemplaba en ella un ánimo de lucro.

El Real Decreto Ley 18/1997 puso fin al monopolio estatal de la gestión del empleo que se encontraba centralizado en el INEM, al reconocer ésta norma la licitud de las denominadas "agencias privadas de colocación". El contenido de éste RD se encuentra hoy recogido en el artículo 16 del ET, concretamente el 16.2 establece como requisito básico para el funcionamiento de tales agencias el que las mismas no persigan fines lucrativos.

El señalado 16.2 del ET entiende que así sucede cuando la remuneración que tales agencias reciban del empresario y del trabajador se limite a cubrir los gastos ocasionados por los servicios prestados. Señala también el ET que las mismas habrán de respetar en su actuación el principio de igualdad. Este artículo 16.2 ha sido desarrollado reglamentariamente con el RD 735/1995 de 5 de mayo y la OM de 10-10-95 que desarrolla éste RD.

Desaparecido el monopolio del INEM, sólo subsiste respecto de éste una doble obligación empresarial, doble obligación contenida en el artículo 16.1 del ET: registrar en la oficina de empleo que corresponda los contratos de trabajo que se deban de formalizar por escrito, y comunicar a la oficina de empleo correspondiente la celebración de los restantes contratos, es decir, los que no se formalizan por escrito, (indefinidos ordinarios y eventuales de duración inferior a cuatro semanas).

En cuanto al plazo, es de diez días a contar desde la celebración del contrato.

En caso de incumplimiento, es constitutivo de infracción administrativa leve (art. 26.1 y 26.5 LISOS).

Del mismo modo, las partes del contrato están obligadas a comunicar a la oficina de empleo su terminación. En caso de incumplimiento, se observará infracción administrativa leve del empresario, (artículo 26.2 LISOS).