



TRABAJO FIN DE GRADO: APLICACIÓN PRÁCTICA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SARA CALVILLO DE LA TORRE

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.
UNIVERSIDAD DE SEVILLA. CURSO 22/23

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA TFG

CURSO 2022-2023

APLICACIÓN PRÁCTICA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ALUMNA: SARA CALVILLO DE LA TORRE

SESIÓN PRÁCTICA NÚMERO 1

¿EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL?

En primer lugar, conforme a los datos proporcionados con el caso, podríamos decir que el trabajador no se encuentra bajo una modalidad de contratación mercantil estando de alta en el régimen de trabajadores autónomos ya que la exclusividad de clientela, el horario de trabajo, horas semanales y retribución, son propios del art 1.1 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 (en adelante TRET).

Se podría destacar con mayor relevancia en con respecto a ser encuadrado dentro de una relación laboral, las características de dependencia y ajenidad de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sala cuarta) (recurso nº3772/2011) de 26 de noviembre de 2012, que se menciona en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (sala de lo social, sección 1º) número 553/2017 (recurso número 494/2017) de 18 de octubre de 2017, en la que se establece la diferenciación de las relaciones laborales de las civiles o mercantiles.

Dicha sentencia establece la existencia de dependencia cuando se produce : “la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste, b) el sometimiento a horario, c) el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones, d) la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad y e) como reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. “

Conforme a la ajenidad establece su existencia sobre todo cuando se produce “la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; c) el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo...”

Indicando esto, se puede decir que no sería una relación mercantil, si no una relación laboral. No obstante, dentro del mismo TRET, en su artículo 2 letra k, establece que se considera relación laboral de carácter especial, la de “los abogados que presten servicios en despachos de abogados individuales o colectivos”. Por lo tanto, dicho trabajador estaría encuadrado en esta relación laboral de carácter especial.

Con respecto a lo redactado en el enunciado referente a la exclusividad, si observamos el Real Decreto 1331/2006 de 17 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que presten sus servicios en despachos de abogados, (en adelante RD 1331/2006), en artículo 10, aparece el régimen de exclusividad:

“1. Los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario.

2. Cuando los abogados presten sus servicios profesionales para un único despacho en régimen de exclusividad:

a) No podrán ejercer la profesión de abogado por cuenta propia ni podrán celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas, para ejercer la profesión de abogado y, si así se hubiera pactado, para ejercer cualquier otra actividad profesional.” Lo que hace probar que el trabajador se encuentra bajo dicho régimen especial.

Por otro lado, establece el artículo 7.2.d. y el artículo 7.2. e, de este mismo decreto, que el contrato de trabajo de esta modalidad contractual incluirá, el régimen de jornada, horario de trabajo y la retribución, algo que también especifica el enunciado.

Atendiendo a lo dicho: “y tratando con los clientes del mismo” según este RD artículo 13: “Los abogados tendrán derecho a que se les reconozca, por parte de los despachos, la clientela que hayan aportado a los mismos al inicio de la relación laboral y que se les

compense económicamente por la misma en los términos que se acuerde en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo”.

Con respecto a la jornada de trabajo, establece que dicho trabajador deberá trabajar como mínimo 40 horas semanales. El RD 1331/2006 establece como duración máxima de la jornada la establecida en el Estatuto de los trabajadores por lo que atendiendo al artículo 34.1 TRET “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.

El artículo 18.1 del RD 1331/2006 garantiza con respecto a la retribución lo siguiente: “Los abogados, por los servicios prestados a los despachos, tendrán derecho a percibir de los mismos las retribuciones que se acuerden en el contrato de trabajo, que deberán respetar, en todo caso las cuantías mínimas y las garantías establecidas legalmente, o las acordadas en convenios colectivos.

Los titulares de los despachos deberán abonar las retribuciones acordadas a los abogados, aunque los clientes no hubieren realizado pago alguno por las actividades realizadas por los mismos.”

Para finalizar dicha cuestión, en el caso se establece que el trabajador está dado de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos, (RETA) y según lo dispuesto en una de las sentencias mencionadas anteriormente, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (sala de lo social, sección 1º) número 553/2017 (recurso número 494/2017) de 18 de octubre de 2017, el trabajador debe encuadrarse en el Régimen General de la Seguridad social dada su condición de trabajador en régimen laboral especial.

¿EL CONVENIO COLECTIVO ES EL ADECUADO?

Con respecto al artículo 2.b RD 1331/2006 se establece que: “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial que se establece entre los abogados y los despachos de abogados para los que trabajan se regulan:

b) Por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados.”

Por lo tanto, en principio no se podría aplicar el convenio colectivo de oficinas y despachos en general.

Se puede considerar que el empresario alude a dicho convenio para fijarse la retribución que debe percibir el abogado (aún cuando sostiene que es un trabajador autónomo) ya que no puede establecer la existencia de adhesión a un convenio porque no hay existencia de relación laboral según él.

Se presume la inexistencia de un convenio colectivo para los despachos de abogados de ámbito estatal, pero se han desarrollado numerosos convenios colectivos a cerca de este tema denominados de oficinas y despachos por ejemplo para Albacete, Alicante o Valencia cada uno con sus peculiaridades ya que muchos de ellos excluyen o no aluden la relación laboral de carácter especial de los abogados.

En la provincia de Sevilla, tampoco existe ningún convenio colectivo específico para la determinada actividad.

Según la sentencia 2 de diciembre de 2021 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo social, sección 1), no se especifica claramente que deba de existir obligación de la existencia de un convenio colectivo específico de la abogacía, pero que, si lo hubiera, sería aceptado. No obstante, está reconocida la capacidad de las partes para acordar la aplicación de un convenio colectivo a la relación laboral, siempre que se respete lo dispuesto en convenio colectivo específico. Lo que ocurre es que en Sevilla no hay dicho convenio específico, por lo que las partes no pueden respetarlo en el acuerdo que adopten.

En definitiva, según establece la sentencia, es legítimo que las partes acuerden la aplicación del denominado Convenio Colectivo provincial de Trabajo para estudios técnicos, oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general de Almería, extendido a la provincia de Sevilla, por ausencia de convenio específico.

En principio este convenio colectivo tenía exclusivo ámbito de aplicación a la provincia de Almería, pero se extendió a la provincia de Sevilla por la imposibilidad de realizar negociación al no existir asociación empresarial en el sector de Oficinas y Despachos, según lo dispuesto en el Acuerdo de extensión de Convenio del 15 de febrero de 2014.

MODIFICAR LA SITUACIÓN DEL ABOGADO

En primer lugar, el trabajador debe comunicarle al empresario su disconformidad con el contrato de trabajo que se le ha realizado, justificando las razones expuestas anteriormente. Si no se cumplen, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 41.1.j TRET “voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario”. Así mismo, el trabajador puede pedir la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario artículo 50 TRET.

Según lo dispuesto en el RD 1331/2006 artículo 22.1 se puede extinguir el contrato por parte del abogado de acuerdo en lo dispuesto en el artículo 50 TRET, como hemos dicho anteriormente, realizando un preaviso con tiempo suficiente al despacho para no perjudicarlo, siendo no inferior a 45 días ni superior a 3 meses.

En este sentido, el trabajador tendrá derecho a percibir las indemnizaciones que corresponde al despido improcedente según el artículo 50.2 TRET, por lo que recibiría una “indemnización correspondiente de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades” artículo 56.1 TRET.

Si no es así, se puede llevar el asunto mediante demanda, ante los órganos jurisdiccionales de la jurisdicción social que resuelven cuestiones entre trabajador y empresario por el contrato de trabajo, entre otras cuestiones artículo 2.a Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social, que también se establece en la disposición adicional tercera del RD 1331/2006.

Cabría la posibilidad de la actuación por parte de la inspección de trabajo y seguridad social si el trabajador denuncia esta situación, ya que en el artículo 22.7 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (en adelante ley 23/2015), se establece como medidas derivadas de la acción inspectora, promover procedimientos de oficio “para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de la Seguridad Social adecuado”.

Con motivo de la denuncia, el trabajador debe acogerse al Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes

liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. En su artículo 9.f, se establece la forma que debe de tener la denuncia. Respecto a la denuncia, se establece que el trabajador tiene derecho a la garantía de indemnidad esto es, la protección del trabajador que realiza cualquier acto contra el empresario por motivos de vulneraciones de la ley por parte de este, sin que el empresario pueda ejercer represalias contra el trabajador, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social de Madrid) número 911/2022 (recurso número 1962/2019) de 15 de noviembre de 2022.

Una vez haya intervenido la Inspección de trabajo y seguridad social, se puede establecer una sanción al empresario tras la instrucción del expediente por parte de la inspección. Aquí entra la aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante RD 5/2000). En su artículo 2.1, establece como sujeto responsable de la infracción al empresario. Con respecto a las obligaciones en materia de seguridad social, se aplica el artículo 20 de este Real Decreto que hace referencia al concepto de infracción en dicha materia, es decir, cualquier acto contrario a las leyes referidas a la seguridad social. En este sentido, en el artículo 22.2 RD 5/2000, hace referencia a la infracción grave por la ausencia de afiliación y alta en la seguridad social, de igual modo, en el artículo 22.16 se establece como infracción grave, que un trabajador realice funciones o trabajos propios de un régimen de seguridad social por cuenta ajena, siendo incluido de manera no legal en un régimen de trabajadores por cuenta propia (aunque no es este el caso específico).

Con respecto a la cuantía de la infracción grave, dependerá de su grado, mínimo, medio o máximo siendo de 751€ a 1500€, 1.501€ a 3.750€ y 3.751€ a 7.500€ respectivamente. De acuerdo con el artículo 40 del RD 5/2000.

Por último, el empresario deberá realizar un cambio de contrato pasando del contrato mercantil, al contrato laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. Por consiguiente, incluir al trabajador en el régimen de la seguridad social correspondiente y realizar el pago de las cuotas, intereses y recargos que no se han realizado, por encontrarse en una situación de incumplimiento de la de ley.

SESIÓN PRÁCTICA NÚMERO 2

SUPUESTO A

1.- ¿Cómo calificaría la relación jurídica existente entre Telefonía para todos y Marketing Directo?

En primer lugar, se destaca una relación jurídica denominada subcontrata de obras y servicios la cuál viene a definirse de acuerdo con el artículo 42 del 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, (en adelante, TRET), como

la celebración de un contrato por parte de un empresario con otro u otros, para la realización de obras o servicios de la propia actividad, sometido a condiciones o requisitos establecidos en dicho artículo en lo que se refiere a responsabilidad e información.

2- ¿Puede, jurídicamente, Marketing Directo prestar el servicio para el que ha sido contratada? En caso contrario, ¿tendrá que hacer frente a algún tipo de consecuencia o sanción?

Se debe aclarar la existencia acerca de si se trata de una subcontrata de la propia actividad, en este sentido, se entiende que alude a la propia actividad ya que las empresas de telefonía móvil realizan campañas publicitarias para atraer a clientes, actividad, que en este caso ha contratado con Marketing Directo.

Con respecto a que la formación de los trabajadores se realiza por la empresa Telefonía para todos, no sería conforme a derecho ya que en el artículo 42. TRET se establece que la empresa principal exigirá a la empresa contratista, sus obligaciones en materia de formación e información de los trabajadores que vayan a prestar los servicios, por lo que la formación de los trabajadores corresponde a Marketing Directo.

Por otro lado, con respecto a la prestación del servicio por parte de Marketing Directo, no sería adecuada jurídicamente ya que en el caso se deduce una cesión de trabajadores, entendida en el artículo 43.1 TRET como: “La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa”. No obstante, solo puede realizarse por empresas de trabajo temporal autorizadas. En este caso, se estaría incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores debido a que marketing Directo, no es una empresa de trabajo temporal, ya que no se dedica a prestar un servicio de demanda y oferta de trabajo temporal, si no que realiza contratos de servicios. Por lo que, Marketing directo, estaría contratando a trabajadores sin ser una empresa de trabajo temporal, poniéndolos al servicio de otra

empresa distinta y los trabajadores estarían recibiendo órdenes bajo la dirección y supervisión de Telefonía para todos. Artículo 43.2 TRET. De este modo, la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social) número 873/2019 (recurso nº 2766/2017) de 17 de diciembre de 2019, establece cuando se produce o caracteriza una cesión ilegal de trabajadores.

Con respecto a las consecuencias de incurrir a una cesión ilegal de trabajadores destaca en el artículo 43.3 TRET, que ambas empresas deben responder solidariamente “de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos”. Con respecto a los trabajadores, “tienen derecho adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.” Artículo 43.3 TRET. La sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social) número 4046/2013 (recurso nº 2637/2012) de 4 de julio de 2013, establece los derechos que se reconocen a los trabajadores en una cesión ilegal de estos.

Por otro lado, con respecto a la cesión ilegal de trabajadores, las empresas se enfrentan a una sanción muy grave recogida en el artículo 8.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (en adelante, LISOS) “Son infracciones muy graves: La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente”. Según el artículo 40.1.c) LISOS, esta infracción muy grave conlleva una multa la cual dependerá de si es de grado mínimo, medio o máximo, oscilando entre los 6.251€ y los 187.515€.

3.- ¿Es factible utilizar la causa de despido invocada? Si el despido de los trabajadores se declarara improcedente ¿qué sería la responsable de las consecuencias de dicha calificación?

No es factible ya que, si se está realizando una cesión ilegal de trabajadores, la empresa no está cumpliendo con la ley y el trabajador puede impugnar el despido de la empresa (cuyas consecuencias recaen sobre las dos empresas), ya que, por los motivos expuestos anteriormente, la contratación de los trabajadores no se ajusta a derecho, por lo que el despido no se puede justificar ante la ley.

Por otro lado, el despido improcedente se regula en el artículo 56.1 del TRET, estableciendo que, en caso de dicho despido, la empresa puede readmitir al trabajador o realizarle una indemnización. Dicho esto, en el artículo 43.4 TRET el trabajador puede elegir ser trabajador fijo en cualquiera de las dos empresas.

Las consecuencias o las responsabilidades de las empresas se discuten en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social) número 414/2021 (recurso nº 2700/2018) del 20 de abril de 2021.

Pues bien, la sentencia establece que si el trabajador ha ejercido el derecho establecido en el artículo 43.4 TRET, la empresa responsable de las consecuencias del despido sería la empresa elegida por el trabajador. Se establece que, aunque el trabajador tiene este derecho de ser considerado fijo, el empresario elegido puede optar por la readmisión o indemnización, sin que se elimine la responsabilidad solidaria de ambas empresas. La doctrina de la sala reitera, aludiendo a la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social) número 711/2019 (recurso nº 1620/2017) de 15 de octubre de 2019), que existen argumentos para resaltar la responsabilidad de la empresa cedente estableciendo que: "si el empresario elegido decide indemnizar, el otro empresario participante de la cesión ilegal responde solidariamente del pago de la indemnización, así como, en todo caso, de las consecuencias y efectos que pudieran derivar del despido".

SUPUESTO B

1.- Este contrato de puesta a disposición ¿Es ajustado a Derecho?

En este caso, el contrato de puesta a disposición se ajusta a Derecho, de acuerdo con el artículo 43.1 TRET, ya que se realiza por una empresa de trabajo temporal y tal y como especifica el artículo, la cesión de trabajadores será legal, cuando se realice por una empresa de trabajo temporal debidamente autorizada. Por otro lado, esta modalidad contractual es legal ya que está recogida en el artículo 15 del Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal (en adelante RD 417/2015). Se deben demostrar las causas de temporalidad para ver si es realmente ajustado a derecho.

2.- ¿Es justificable la diferencia retributiva?

Con respecto al artículo 15.6 del TRET los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada tienen los mismos derechos reconocidos que los trabajadores que

tienen un contrato indefinido, reconocidos en los convenios colectivos, disposiciones legales y reglamentarias de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. No obstante, cuando se haga referencia a alguna diferencia por la antigüedad prevista en los textos dichos anteriormente, se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa, independientemente del tipo de contratación que tengan.

Cabe destacar la aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada. En la cláusula 1 establece que la directiva pretende evitar la discriminación que se puede llegar a provocar a los trabajadores de duración determinada. En su cláusula 4 reitera lo establecido en el artículo 15.6 del TRET.

En la sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) número 177/1993 (recurso nº413/1990) de 31 de mayo de 1993, se dice que no se puede establecer una retribución distinta por tener un contrato de trabajo diferente (fijo o temporal) cuando los trabajadores realizan las mismas funciones y tipo de trabajo. Así mismo, se considera contrario al principio de igualdad de remuneración que no se aplique ni en una proporción, el complemento de antigüedad a los trabajadores temporales, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1º) número 117/2022 (recurso nº4371/2018) de 7 de febrero de 2022.

Por otro lado, el artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, establece que los trabajadores cedidos por la empresa temporal tendrán las mismas condiciones y derechos que tendrían si fueran contratados directamente por la empresa usuaria, incluido la remuneración.

3.-Lince Consultores ha abierto un nuevo centro de trabajo y quiere trasladar a D. Ovidio al mismo. ¿Puede ordenar su traslado?

El contrato de trabajo de D. Ovidio se ha realizado con la empresa de trabajo temporal y es ella la que rige sus condiciones incluido en el contrato, el lugar y horario de trabajo, de acuerdo con el artículo 16 del RD 417/2015. Así mismo, en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, se especifica igualmente el lugar de trabajo, artículo 15 RD 417/2015.

Atendiendo a la Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de

trabajo temporal , en su artículo 14 se establece que : “el lugar de ejecución de la actividad laboral del trabajador puesto a disposición, vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición.” De igual modo específica: “el personal puesto a disposición prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requieran sus servicios”. Por lo tanto, el convenio regula este tipo de traslado, pero cabe destacar lo siguiente, con lo dispuesto en el TRET, que establece las normas que regulan la relación laboral entre trabajadores y empresas en España, incluyendo los contratos de trabajo y las condiciones laborales y la normativa específica aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), como la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (mencionada anteriormente), en general, una empresa puede cambiar a un trabajador de centro de trabajo si existen razones objetivas y justificadas para hacerlo. Sin embargo, si el trabajador ha sido contratado a través de una Empresa de Trabajo Temporal, existen ciertas restricciones y condiciones que deben cumplirse.

En primer lugar, la Ley de Trabajo Temporal establece que el trabajador contratado por una ETT debe prestar sus servicios en la empresa usuaria para la que ha sido contratada. Esto significa que la empresa usuaria no puede cambiar al trabajador de centro de trabajo sin la autorización de la ETT que lo ha contratado.

En segundo lugar, el cambio de centro de trabajo no puede afectar negativamente al trabajador, es decir, no puede suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le perjudique. En caso de que el cambio de centro de trabajo suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la empresa deberá cumplir con los requisitos legales establecidos para la modificación de las condiciones de trabajo. Además, el contrato entre la ETT y la empresa usuaria debe especificar el lugar donde el trabajador prestará sus servicios. Si la empresa usuaria desea cambiar al trabajador de centro de trabajo, debe negociar con la ETT y modificar el contrato correspondiente. Además, la sentencia del Tribunal Supremo.

SESIÓN PRÁCTICA NÚMERO 3

SITUACIÓN N°1

En primer lugar, el contrato fijo-discontinuo se regula en el artículo 16 del 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 (en adelante TRET) estableciendo que se podrá formalizar este tipo de contratación concretamente: “ El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”. Por tanto, es adecuado a derecho que la contrata de servicios de limpieza realice este tipo de contratación. También, se establece en este mismo artículo, apartado cuatro, que el periodo de inactividad de este personal cuando se hable de subcontratas, solo puede estar presente mientras se realiza la recolocación de los trabajadores en otra subcontrata. Así mismo, establece que el periodo de inactividad de los trabajadores mientras se realiza la subcontratación debe indicarse en el convenio colectivo sectorial y, en caso de que en este convenio colectivo no se establezca, se indicará que será como máximo de tres meses. En los apartados siguientes de este mismo artículo (16), se detallan acciones de protección de los trabajadores para que se consiga en todo momento la reactivación de su vida laboral debido a la modificación establecida en este artículo por la reforma laboral regulada en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, RDL 32/2021).

Por otro lado, si la contrata de servicios de limpieza no resulta adjudicataria de este servicio tras el concurso convocado por la Universidad de Sevilla, estaría presente la subrogación regulada en el artículo 44 del TRET, de igual manera está prevista en el Convenio Colectivo de trabajadores de limpieza de la Universidad de Sevilla y las empresas Ferrovial Servicios, S.A., OHL Ingesan, S.A. y Clece, S.A, del 13 de agosto de 2021, el cual reconoce dicha subrogación sus artículos 1 y 27, estableciéndose en este último que: “En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada”. Estableciendo por consiguiente que se produce la subrogación de los trabajadores si se cumple alguno de los supuestos que se exponen posteriormente, por lo que habría que ver si los trabajadores se ajustan a alguna de ellas, no obstante, carecemos de información suficiente para determinarlo. Por

lo tanto, y considerando que estamos en alguna de las circunstancias anteriores, los trabajadores quedan protegidos por la ley frente a la situación descrita en términos de derechos y obligaciones laborales, seguridad y protección social de acuerdo con el TRET.

SITUACIÓN N°2

Con respecto a la primera cuestión a analizar, relativa a la legalidad de la empresa a llamar o contratar a los trabajadores cuando la misma los requiere, cabe destacar que todos los contratos laborales se presumen por tiempo indefinido salvo que se establezca su temporalidad por causas de la producción o sustitución de un trabajador, atendiendo al artículo 15 TRET.

Dicho esto, la modalidad contractual que la empresa debe utilizar es el contrato indefinido fijo-discontinuo frente a la contratación temporal, (debido a la reforma laboral de 2021 regulada en el RDL 32/202), regulado en el artículo 16 del TRET, el cual establece su utilización para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados “ así mismo, debe de reflejar la duración, la jornada y horarios a cumplir.

Al realizarse esta modalidad contractual, la empresa no puede contratar o llamar a los trabajadores cuando les resultan necesarios ya que este artículo 16, considera un procedimiento de llamamiento de acuerdo a criterios objetivos y formales, es decir, un llamamiento con suficiente antelación, con las condiciones laborales, en un documento por escrito. De igual forma dice: “la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan” según el artículo 16.3 TRET. Si no se cumple con este protocolo de llamamiento, los trabajadores pueden realizar acciones contra ello si son perjudicados de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) número 7345/2009 (recurso nº463/2009) de 10 de noviembre de 2009, la cual establece el plazo para reclamar por parte del trabajador en caso de falta de llamamiento.

Con respecto a los trabajos realizados en la feria, los empleados fijos-discontinuos se rigen por el convenio colectivo del Sector de la Hostelería suscrito por las patronales:

Asociación de Hoteles de Sevilla y Asociación Empresarial de Hostelería y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC. OO, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024. En su artículo 21, el cual regula los contratos de trabajo fijos-discontinuos, establece que se debe realizar un llamamiento de los trabajadores estableciéndose una prioridad en función de la antigüedad, categoría profesional, realizándose con una antelación mínima de 4 días y por cualquier medio que permita dejar constancia de tal llamamiento.

Con respecto a la jornada laboral, no se ajustaría a derecho que un trabajador realizara 15 horas diarias, cuestión que ha resultado ser polémica en los últimos años con respecto a la mencionada FERIA de Abril. Dicha situación se especifica en el artículo 26 de este mismo convenio, el cual establece una jornada anual de 1800 horas de trabajo efectivo, dejando una bolsa de 180 horas de trabajo irregular en distintos meses incluyéndose el mes de abril, siendo una jornada de 10 horas diarias como máximo y 50 horas semanales en prolongación de jornada. Ampliándose la jornada diaria con 4 horas extraordinarias como máximo. Por otro lado, se dedica un tiempo de 20 minutos de descanso para los trabajadores que realicen su trabajo a jornada continuada. El artículo 34 del TRET, referido a jornada de trabajo, establece que se deben de respetar los periodos de descanso diarios y semanales previstos en la ley, así como un periodo de descanso entre la finalización de la jornada y el comienzo de la otra, con un mínimo de 12 horas. Por lo tanto, un trabajador debería de trabajar 10 horas semanales con un máximo de 4 horas extraordinarias, respetando los descansos correspondientes. A todo ello, se le sumaría a los trabajadores cuya jornada se realice en horario de noche, el plus de nocturnidad concedido a las horas de trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, regulado en el artículo 13 de este mismo convenio.

Por lo tanto, se debe de proveer a suficiente personal contratado en este periodo de feria para poder respetar los derechos de los trabajadores y que estos realicen una jornada laboral de acuerdo a derecho.

SITUACIÓN N°3

En primer lugar, como hemos mencionado anteriormente, en varias ocasiones, el contrato de trabajo fijo discontinuo se regula en el artículo 16 del TRET el cual podrá ser celebrado cuando se realicen “trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza

pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”. Ahora bien, en el artículo 16.5 se establece que los convenios colectivos sectoriales podrán fijar la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial cuando las peculiaridades del sector lo justifiquen. Debido a esto, se puede deducir que solo se puede establecer un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial si lo dice el convenio colectivo concreto, no obstante, el legislador deja abierta dicha cuestión al no precisarla, aunque al establecer el término “podrán”, no se debe excluir la posibilidad de que se celebren dichos tipos de contrato a tiempo parcial si no se establece en el convenio aplicable. Por otro lado, y analizando la misma cuestión, el artículo 12 del TRET establece “El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

Por consiguiente, el contrato de trabajo fijo discontinuo como bien se ha mencionado anteriormente, debe de respetar un protocolo de llamamiento al personal que va a desempeñar el trabajo de acuerdo con el artículo 16.3 TRET, siendo el llamamiento por escrito o por un medio que permita dejar constancia de que se ha realizado y con una suficiente antelación detallando el periodo de actividad y la distribución horaria, por lo que no puede realizarse de cualquier manera cuando las necesidades del ministerio y la policía consideren.

Los trabajadores intérpretes y traductores jurados están sometidos al Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general extendido a provincia de Sevilla. En este convenio colectivo no aparece la figura del contrato fijo discontinuo, aunque establece que los trabajadores sometidos a dicho convenio pueden tener cualquier modalidad de contratación prevista en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 15. Por consiguiente, tiene un artículo dedicado al fomento de la contratación indefinida (17) por lo tanto, se permite este tipo de contratación, siempre y cuando se respete la forma de la misma presente en el Estatuto de los trabajadores, con los requisitos mencionados anteriormente.

SITUACIÓN N°4

En primer lugar, cabe mencionar que se puede aplicar el denominado contrato fijo discontinuo trabajado anteriormente, regulado en el artículo 16 del TRET, ya que, al ser

una empresa de mantecados, su principal periodo de actividad se concentra en navidad, pudiendo considerar esto una actividad estacional o una actividad productiva de temporada. Así mismo, en el artículo 15 del TRET se establece que “los trabajadores adquirirán la condición de fijos cuando ocupen un puesto de trabajo que hayan estado ocupando con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción.”

Por lo tanto, se debe de iniciar un nuevo contrato distinto incluyendo en el mismo, “los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento” artículo 16.2 TRET. Este tipo de contrato supone un beneficio para los trabajadores ya que son contratados de manera indefinida por lo que no se extingue su relación laboral cuando acabe el trabajo si no que queda suspendida, frente al contrato temporal donde los trabajadores finalizan el contrato y ya no forman parte de la empresa. Por lo tanto, los trabajadores contarán con los derechos y deberes como si mantuvieran un contrato indefinido. El artículo 16.6 establece “Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos”. También tienen derecho a que su antigüedad se calcule durante toda la duración de la relación laboral, es decir todo el tiempo que mantiene este tipo de contrato, en lugar de tenerse en cuenta la antigüedad respecto al periodo de trabajo efectivo.

Con respecto a la situación legal por desempleo, regulada en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), se establece en su artículo 267.1.d, que estarán sometidas a la misma, las personas con contratos fijos discontinuos durante los periodos de inactividad productiva, es decir cuando se vuelva a producir el llamamiento y comiencen a prestar servicios, este subsidio se suspende. Por otro lado, y al tener más de 52 años se le aplica el artículo 274.4 LGSS que establece que “podrán tener derecho al subsidio por desempleo los trabajadores mayores de 52 años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la

solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social”. Este subsidio se extenderá hasta que los trabajadores vayan a cumplir su correspondiente edad de jubilación y les pertenezca la prestación contributiva por ello, de acuerdo con el artículo 277 LGSS. Así mismo, durante la percepción del subsidio, no se podrá estar realizando ningún tipo de trabajo por cuenta propia ni por cuenta ajena de acuerdo con el artículo 282 de la LGSS. Por otro lado, con respecto a la cotización durante la percepción del subsidio se establece que la entidad gestora “cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años, tomándose como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento” con respecto al artículo 280 de la LGSS. Art 282

Para finalizar, con respecto a la reticencia que muestran algunos trabajadores a la conversión del contrato de trabajo, este derecho del empresario a realizar el cambio, está reconocido en el artículo 41 del TRET, referente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. El trabajador tiene derecho a ser avisado con 15 días de antelación e igualmente a no aceptarlo, pudiendo incluso acudir a la vía judicial.

SESIÓN PRÁCTICA NÚMERO 4

SUPUESTO A

1. Razone sobre si se ha de incluir el tiempo destinado a guardias realizado por los trabajadores dentro del cómputo de la jornada máxima.

En primer lugar, haciendo referencia al 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 (en adelante TRET), establece en el artículo 34 relativo a jornada que, será pactada en los convenios colectivos aplicables o en el contrato de trabajo que se realice, sin que pueda superar 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, junto con los descansos previstos legalmente (no inferior a 15 minutos si se realizan más de 6 horas continuadas).

Por otro lado, cabe mencionar la aplicación del Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios situado en Sevilla capital, ya que se trata de un hospital privado el cual realizó un concierto con el Servicio Andaluz de salud en el año 1989. Por lo tanto, es oportuno considerarlo para este caso.

Este convenio colectivo, establece una jornada de 39 horas semanales con un descanso de 20 minutos el cual es considerado tiempo de trabajo efectivo. Así mismo, establece el máximo de horas anuales trabajadas siendo estas de 1.723 horas según su artículo 27.

En cuanto al concepto de guardia, el artículo 26 de este convenio establece que son “el horario complementario que excede de la jornada normal de trabajo de los facultativos y que viene obligada por las necesidades que derivan del funcionamiento continuado de la actividad sanitaria.” Se diferencian entre guardias de presencia física las cuales necesitan que el sanitario se encuentre en el propio hospital y, por otro lado, las guardias localizadas, las cuales no necesitan la presencia del facultativo en el centro, pero si su total disponibilidad en caso de necesidad o llamamiento cuando se requiera.

Haciendo referencia a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (en adelante Directiva 2003/88/CE), considera como tiempo de trabajo “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales” según el artículo 2 de la misma.

Atendiendo a la información presentada anteriormente, el periodo de guardias de presencia física se debe de considerar tiempo de trabajo efectivo y, por lo tanto, concepto que ha de incluirse en el periodo de jornada máxima ya que el facultativo está disponible para cualquier necesidad, realizando su trabajo en el centro conforme a la legislación vista anteriormente. La jornada máxima debe incluir tanto las horas ordinarias como las horas extraordinarias por lo que, si las guardias superan el cómputo de horas ordinarias establecidas, se deberán considerar horas extraordinarias.

De igual forma, la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) sentencia número 534/2017 (número de recurso 3112/2017) de 20 de junio de 2017 establece que, haciendo referencia a los artículos 34.1 y 34.5 del TRET: “la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio. Es el tiempo en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo”. Lo cual cumplen las guardias de presencia. Por lo tanto, las guardias realizadas que suponen 62 horas tienen que ser también contabilizadas para el cálculo de la jornada ordinaria de trabajo y por tanto mayor salario conforme al artículo 26 del convenio colectivo mencionado anteriormente.

2. Razone sobre si los trabajadores tienen derecho a percibir las retribuciones correspondientes a jornada completa y el plus de jornada completa.

Se considera que el contrato de trabajo del trabajador es a jornada parcial considerado aquel que realiza un trabajador con la empresa inferior al número de horas del contrato a jornada completa de acuerdo con el artículo 12.2 del TRET “El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”. La sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) número de resolución 659/2011 (recurso número 2828/2009) de 27 de enero de 2011, establece que “la dedicación máxima anual en guardias de presencia deberá reducirse en proporción a la jornada parcial contratada o reducida”. Lo que ocurre es que dicho trabajador realiza el mismo número de horas que si tuviera un contrato a tiempo completo una vez sumadas las horas consideradas de guardias de presencia, es decir, 1732, no resultando conforme a derecho ya que supone una disminución de su salario considerablemente. Por lo tanto, los trabajadores tendrían derecho a percibir las retribuciones correspondientes a jornada completa ya que el hospital estaría contratando a estos trabajadores con un contrato a jornada parcial resultando un contrato en fraude de ley puesto que se dan las circunstancias de un contrato a jornada completa, pagándole por el concepto de guardia el cual resulta ser un salario inferior (dependiendo del número de horas y del día) al de la jornada ordinaria. La sentencia mencionada anteriormente, considera que “si se supera el número de horas contratadas éstas no deben ser retribuidas como ordinarias, sino como extraordinarias.” Por otro lado, establece que “los actores están obligados a realizar no sólo la jornada que les corresponda sino también la que el Convenio define como complementaria, pero sin superar el límite legal reducido proporcional a la contratada.”

SUPUESTO B

1. Determine la procedencia o improcedencia del derecho de la trabajadora a acogerse al derecho de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de doce años durante el período de disfrute del permiso por lactancia.

En primer lugar, nos encontramos ante dos derechos diferentes como son, por un lado, el derecho de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de doce años y, por otro lado, el derecho a un periodo retribuido por un hijo menor de nueve meses. Atendiendo al artículo 37.4 del TRET, se reconoce que: “En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses”. En el mismo sentido, se establece que dicha hora de ausencia puede ser sustituida por una reducción de la jornada de media hora de duración “con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella”. De acuerdo con este mismo artículo. Por lo tanto, Rocío tiene derecho a una hora de ausencia de trabajo retribuida, o reducción de jornada de media hora, o acumulación en jornadas retribuidas completas de descanso atendiendo al derecho de lactancia de un hijo menor de nueve meses. Este derecho solo se reconoce a un progenitor por lo que se considera individual de la persona trabajadora.

Haciendo referencia al Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios, mencionado en el supuesto A, reconoce este derecho en los mismos términos que el TRET en su artículo 31.8, haciendo referencia en el mismo a la acumulación de jornadas mencionado anteriormente, que recalca que existía si se reconocía en convenio colectivo o en el acuerdo con la empresa.

Por otro lado, en el artículo 37.6 del TRET se reconoce: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”. Este mismo derecho se reconoce en el convenio colectivo anterior en el artículo 31.10.

Atendiendo a la jurisprudencia facilitada, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección Única) número 3258/2002 (recurso número 2188/2000) de 24 de mayo de 2002, establece con respecto a ambas cuestiones, que constituyen dos derechos diversos, acumulables y compatibles entre sí, que por un lado la reducción de jornada supone una reducción proporcional del salario, mientras que el permiso de lactancia es un derecho retribuido, por lo tanto, “la jornada del trabajador que disfrute el permiso de lactancia seguirá siendo la que legalmente corresponda con

independencia del disfrute del permiso dentro de aquélla, y por ende en la reducción de jornada por cuidado de hijo, no podrá considerarse el permiso retribuido por lactancia”. Así mismo, el permiso de lactancia según se articula, constituye un derecho para progenitores, adoptantes, acogedores, mientras que la reducción de jornada es exclusiva para la persona trabajadora.

En segundo lugar, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección Única) número de sentencia 1874/2003 (recurso número 4839/2002) de 18 de marzo de 2003, establece que en un principio una persona trabajadora a tiempo parcial, no podía disfrutar de la reducción de dicha jornada, lo cual cambió con la modificación del artículo 37.4 del TRET, al respecto de esto establece: “que no puede haber una negativa al derecho de lactancia por el hecho de tener reducida la jornada laboral, y en segundo lugar que la repercusión económica por realizar jornada reducida respecto de la jornada normal de trabajo, de manera que el derecho de lactancia fuera proporcional al tiempo de trabajo efectivo, debería haberse previsto, cosa que no se ha hecho, en el propio artículo 37.4 del ET que lo regula”. Por consiguiente, también reitera dicha sentencia al igual que la anterior que ambos derechos “no tienen ni la misma configuración, ni la misma causa, ni los mismos sujetos que puedan ejercitarlo, ni las mismas repercusiones para la empresa” ya que los sujetos activos que son las personas que tengan la guarda legal, la duración de ambos derechos, son distintos ya que el permiso de lactancia es hasta los nueve meses del menor frente a la reducción de la jornada, la cual puede extenderse unos años. Así mismo, constituye una diferencia en los causantes del derecho al ser por un lado el hijo menor de nueve meses, frente al derecho de reducción de jornada que puede ir desde el nacimiento de un hijo hasta personas discapacitadas, entre otras. Para finalizar, la sentencia establece que la razón de ser de ambos derechos también es diferente ya que por un lado atiende a la lactancia del hijo menor de nueve meses, frente a la reducción de jornada, la cual pretende compatibilizar la vida familiar y laboral.

Con toda la información anterior, se considera oportuno y adecuado a derecho que Doña Rocío Armengol, pueda solicitar la reducción de su jornada laboral para atender a su hijo recién nacido ya que tanto el permiso de lactancia como el de reducción de jornada son compatibles entre sí garantizando la conciliación de la vida personal y laboral.

SESIÓN PRÁCTICA NÚMERO 5

En primer lugar, en cuanto a la definición de salario, el 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, (en adelante TRET), establece en su artículo 26.1 que “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.” Por otra parte, establece en este mismo artículo, punto número 5 “Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”. Es decir, se evita que se pisen, acumulen o se superpongan las mejoras salariales que existan en distintas normas reguladoras, de manera que la subida salarial establecida en una de las normas no puede ser cambiada por otra norma de distinta naturaleza. Establece que, si un trabajador recibe retribuciones superiores a las establecidas en el convenio colectivo que se le aplique, al incrementarse las retribuciones del convenio colectivo en un determinado porcentaje, el trabajador seguirá percibiendo las retribuciones superiores sin que estas se incrementen en igual porcentaje que se ha incrementado las retribuciones del convenio colectivo.

Por otro lado, el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, (en adelante, RD 99/2023), en su artículo 3 regula la compensación y absorción con respecto al salario mínimo interprofesional considerando que “La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo”. Se establece que el salario mínimo anual no puede ser inferior a 15.120€ entendido para un trabajador a jornada completa, como en este caso es un trabajador a tiempo parcial, se percibirá a prorrata, por lo que si se consideran adecuadas a derecho las retribuciones que va a percibir. Así mismo, considera que “estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto”.

Para que exista compensación u absorción por la subida o actualización salarial del convenio colectivo, la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1º) (recurso nº 2013/2857) número de sentencia 33/2012 de 4 de julio de 2013, establece que deben de cumplirse dos requisitos, por un lado “que exista una clara homogeneidad entre los conceptos salariales sobre los que actúe esa compensación y absorción y, en segundo lugar, que esa operación se realice en el momento en el que se publique y entre en vigor la norma nacida de la heteronomía o de la autonomía colectiva que es el momento hábil establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores para realizar la comparación entre el salario individualmente percibido y el establecido por encima de la autonomía individual”. Así mismo, en cuanto a la gratificación voluntaria, dicha sentencia establece que, si dicha mejora voluntaria no tiene que ver ni con la calidad ni la cantidad del trabajo si no que se atribuye a su profesionalidad, es ajustado a derecho que la empresa realice la compensación y absorción tal como sucede en este caso. Por otro lado, considera que “la regla sobre conceptos homogéneos y heterogéneos en la absorción y compensación admite excepciones cuando así se acuerda expresamente, aun cuando el complemento personal no tiene encaje en ninguno de los conceptos retributivos que puede enumerar el determinado artículo del convenio colectivo aplicable, puede ser objeto de absorción y compensación al tratarse de una concesión unilateral de la empresa”.

Por consiguiente, la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) recurso número 2721/2009 de 14 de abril de 2010, establece así mismo, requisitos para la realización de la compensación u absorción, considerando que no tiene lugar, “entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral, ni entre complementos personales que no se vinculan a resultado alguno o a particulares condiciones de trabajo y aquéllos que se ligan al puesto de trabajo”. Por otro lado, se establece que no se pueden compensar retribuciones presentes en el mismo convenio colectivo (como hemos mencionado anteriormente,) ya que se estaría vulnerando el mismo.

Por consiguiente y haciendo referencia al propio caso, se alude a si deben ser compensados o no las pagas extraordinarias con los salarios bases superiores, destacando para ello la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) recurso número 2724/1995 de 18 de julio de 1996, que considera por un lado, que la antigüedad se considera de carácter personal, ligándose de esta forma al salario base, no teniendo nada que ver con “ las características del trabajo realizado o el volumen y calidad de este

último. Desde esta perspectiva no es desmesurado homogeneizarlo con el salario base, por lo que cabe su absorción y compensación con el mismo”. Por lo tanto, como no existe relación con el trabajo realizado ni la calidad ni la cantidad, tanto las horas extraordinarias como el salario base, pueden ser compensables con los salarios superiores que se perciben.

Haciendo referencia al complemento salarial de nocturnidad, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 4 de noviembre de 1985 deniega que se pueda realizar la absorción y compensación dado que no se percibe carácter homogéneo en la retribución específica por trabajar en jornada de trabajo nocturna. “Dada la finalidad de resarcir al trabajador de las molestias personales y familiares que ello le ocasiona, no es absorbible ni compensable con los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo para otros conceptos.”

Así mismo, el Tribunal Supremo, también se pronuncia en otras sentencias acerca de que el plus de toxicidad, penosidad, complementos por cantidad o calidad de trabajo como incentivos a la producción u horas extraordinarias, solo pueden ser compensadas y absorbibles entre sí, atendiendo al requisito de la homogeneidad mencionado anteriormente.

Para finalizar los diferentes hechos expuestos, la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1ª) recurso número 2567/2012, de 25 de junio de 2013, reitera lo comentado anteriormente con respecto a la absorción y compensación destacando que “el fenómeno de la absorción y compensación es una figura con tradición muy arraigada en Derecho, que se caracteriza por su objetivo de evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, de manera que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede así neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta. La absorción y compensación juegan en principio cuando se establece un cuadro nuevo de retribuciones, en virtud de acto normativo o convencional, pues se necesita de la existencia de dos situaciones que permitan la comparación”. Sugiere así mismo, que “la solución del caso ha de estar casuísticamente ajustada a cada situación de hecho, y que no siempre es fácil extraer una doctrina universal en esta materia con la que puedan resolverse todos los supuestos, sino que casi siempre ha de atenderse al examen de las peculiaridades del caso concreto” pero que en términos generales siempre es posible dicha absorción y compensación salvo que “uno de los conceptos retributivos que intervienen

en la operación sea inabsorbible por propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula”. Por consiguiente, establece que la homogeneidad que se debe apreciar en los conceptos retributivos se atenúa en los conceptos salariales como antigüedad y salario base.

Con esta información analizada y haciendo referencia la pregunta del caso acerca de qué partidas salariales serían absorbidas por la paga voluntaria, se entiende que, en el caso se habla de un complemento salarial (nocturnidad) sujeto a la profesionalidad y la determinada paga voluntaria (pactada en el contrato de trabajo) no sujeta ni a calidad, cantidad de trabajo, complemento personal...entre otros, por lo que se puede dar la absorción y compensación por parte de dicha paga voluntaria del salario base y las pagas extraordinarias, excluyendo de dicha absorción el complemento por nocturnidad (como reitera la sentencia mencionada anteriormente).

Para finalizar, la paga voluntaria absorbe y compensa las subidas del salario base y las pagas extraordinarias, no teniendo lugar este fenómeno en el complemento de nocturnidad, por lo que Don Enrique tendría que recibir anualmente el salario base y las pagas extraordinarias del año anterior siendo esto de 8.400€ y 1.400€ respectivamente, más 1.551€ correspondientes al complemento de nocturnidad actualizado del siguiente año, resultando un total de 14.255€ anuales.

SESIÓN PRÁCTICA NÚMERO 6

En primer lugar, cabe mencionar la aplicación del 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, (en adelante TRET) concretamente, en su artículo 47.1 el cual ha sido objetivo de modificación en la reforma laboral de 2021 desapareciendo la obligación de comunicación empresarial al SEPE por parte de la autoridad laboral, se reduce a 7 días el periodo de consultas y se reduce a 5 días el plazo para la constitución de la comisión negociadora quedando redactado lo siguiente: “La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente”. Con respecto a esto, la empresa se enfrenta a circunstancias previstas, pero sin registrarse pérdidas económicas comparadas con los últimos años. No hay causas técnicas puesto que los medios o instrumentos son los

mismos, de igual modo tampoco hay circunstancias organizativas ya que los métodos de trabajo no han cambiado. Por lo tanto, se encuentra en una situación de decremento de la producción, por lo que se puede decir que concurren causas económicas puesto que se produce la existencia de pérdidas previstas, como bien reconoce el artículo 47.2 y, por otro lado, concurren circunstancias productivas ya que surgen cambios en la demanda de los productos de la empresa debido a que hay menor oferta de los mismos.

Con respecto al procedimiento para llevar a cabo dicha medida, se puede aplicar independientemente del número de trabajadores que haya en la empresa y el número de trabajadores afectados por tales medidas, pero deberá respetar su comunicación a la autoridad laboral competente y abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, que tiene que ser de una duración no superior a 15 días o a 7 días si la empresa cuenta con menos de 50 trabajadores. Dicha consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora formada por un máximo de 13 personas en cada una de las partes. Si existen más centros de trabajo, la comisión negociadora quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. “La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a” las secciones sindicales, comités de empresa, delegados de personal, comités intercentros, entre otros, en el orden correspondiente al artículo 41.4 del TRET. Los trabajadores que forman parte de la comisión representativa deben realizar tal comisión antes de la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas, en un plazo de 5 días desde la comunicación empresarial, que puede ser ampliado hasta 10 en el caso de que un centro de trabajo no cuente con representación alguna, debiéndose obtener por parte de los trabajadores o representantes, una prueba de que la dirección de la empresa está conforme con la intención de iniciar tal proceso. Una vez transcurrido el plazo anterior, la dirección de la empresa puede comunicar el inicio del periodo de consultas a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, independientemente de que se haya constituido la comisión negociadora o no. A continuación, la autoridad laboral recogerá un informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en un plazo de 15 días desde que se comunica a la autoridad laboral que ha finalizado el periodo de consultas, que será incorporado al procedimiento. Si en el periodo de consultas anterior, se llega a un acuerdo (mayoría de los representantes de los trabajadores, de la comisión representativa o que se represente a la mayoría de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo afectados), se dan las circunstancias para que se produzca tal suspensión por las causas

del apartado primero que podrá ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho ante la jurisdicción social. Cuando finaliza el periodo de consultas la empresa y los representantes de los trabajadores trasladarán la voluntad de realizar la suspensión de contratos o reducción de jornada a los trabajadores y la autoridad laboral, así como el tiempo durante el cual se mantendrán dichas medidas. Esto tendrá su efecto cuando el empresario lo comunique a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, si trascurren 15 días desde la última reunión en el periodo de consultas y sigue sin comunicarse, se entiende que el procedimiento ha caducado. Posteriormente se podrá impugnar la decisión empresarial por parte del SEPE en caso de que se den las circunstancias de obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores. Con respecto a la información planteada anteriormente, la empresa no puede imponer unilateralmente tal decisión si no que necesita la aprobación de los representantes de los trabajadores con el procedimiento del periodo de consultas expuesto.

Se establecen algunos procedimientos comunes tanto si se da la suspensión de contrato o reducción de jornada por razones técnicas, organizativas, económicas o de la producción, como si se realiza por causa de fuerza mayor temporal estableciéndose que la reducción de jornada oscilará entre un 10 y un 60% y se debe de computar sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual, anual. Se prioriza la medida de reducción de jornada frente a la suspensión de los contratos. “La empresa, junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo comunicará el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada, la identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo, el tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.”

Haciendo referencia a los derechos de los trabajadores, se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad, ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Por otro lado, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una prestación por desempleo regulada en el artículo 267.1.b.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (en adelante LGSS) estableciéndose: “Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se suspenda su

contrato laboral por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley” Así mismo el artículo 267.1.c “Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley”. Dicho artículo (262.3 LGSS), establece que, en el supuesto de reducción de jornada ordinaria temporalmente, con un mínimo de un 10 y un máximo de 70%, los trabajadores percibirán el desempleo parcial.

Por otro lado, haciendo referencia a la cotización durante la situación de desempleo “durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación, la aportación que corresponda al trabajador. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.” Según lo dispuesto en el artículo 273.1 y 273.2 LGSS. Por lo tanto, los trabajadores tienen derecho a percibir la prestación por desempleo sin que sea necesario tener un mínimo de cotización.

Con respecto a la situación de los trabajadores que tienen un contrato fijo discontinuo, cabe decir que este tipo de contrato presenta sus peculiaridades frente a otros. Queda regulado en el artículo 16 del TRET y se caracteriza por “la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”. Por lo tanto, el trabajador tiene periodos de inactividad, en la medida en que la actividad de referencia no se desarrolla de manera continuada ni con el ritmo habitual de trabajo, sino con interrupciones periódicas y sucesivas. Esta interrupción de los periodos de actividad debe de diferenciarse con la situación de suspensión de contrato puesto que, aunque no se trabaja ni se devenga salario, se considera en situación asimilada al alta en el ámbito de la seguridad social, de acuerdo con el artículo 36.1. 7º del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas

y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Por lo tanto, tanto si se está como trabajador fijo discontinuo como si se está en ERTE, el trabajador cobra una prestación por desempleo, la principal diferencia es que, en los contratos fijos discontinuos, el empresario no tiene la obligación de cotizar por el trabajador en periodos de inactividad y en la situación de ERTE sí ya que no son dados de baja de afiliación. En definitiva, se debe considerar si los trabajadores con contrato fijo discontinuo en periodo de inactividad se pueden incluir en el ERTE (expediente de regulación temporal de empleo), muchas sentencias hacen referencia a la inclusión en este tipo de ERTE a los fijos discontinuos en la crisis sanitaria sufrida en el año 2020 alegando que tienen los mismos derechos que cualquier trabajador con otro tipo de contrato. En concreto, la sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo social (Procedimiento núm. 185/2020) número 125/2020 de 14 de diciembre de 2020 establece que :” al declarar, en relación a un supuesto como el presente de no llamamiento ni incorporación al ERTE de los trabajadores fijos discontinuos , que existiendo un deber del empresario de incorporar a los trabajadores afectados en una fecha determinada, si dicha incorporación no pudo llevarse a cabo por la existencia de una fuerza mayor que obliga a suspender su prestación efectiva de servicios (art. 45.1 i del E.T), lo correcto hubiera sido actuar con relación a los mismos en la forma en que prescriben con carácter general el art. 47 E.T. Así mismo considera: “Una cosa es que el periodo de efectiva prestación de servicios de los trabajadores fijos discontinuos pueda ser mayor o menor en atención a la duración de la actividad estacional y cíclica de la empresa y otra cosa distinta es que por razón de fuerza mayor no exista efectiva prestación de servicios o quede reducida. En estos casos, la falta de llamamiento, el llamamiento tardío o la interrupción anticipada del contrato no deriva de la actividad estacional de la empresa si no de la fuerza mayor, debiendo acudir la empresa a los instrumentos legales existentes para hacer frente a estas situaciones”. Por otro lado, se considera que, durante el periodo de inactividad, las personas se encuentran en situación legal de desempleo lo mismo que ocurre si se procede a la suspensión, por lo tanto si se produce la suspensión de contrato en el periodo de inactividad, el trabajador ya tiene suspendido igualmente el contrato de trabajo, por lo que no sería muy congruente incluirlo en un ERTE puesto que se solapan dos causas suspensivas de la relación laboral, aunque muchas empresas lo han establecido de esta manera, siempre y cuando no se tenga derecho a una percepción indebida de prestaciones. Pero, por otro lado, si se ha producido el llamamiento y se inicia el ERTE, si deben ser incluidos dentro de los trabajadores afectados, igualmente deberían incluirse si no se realiza el llamamiento por circunstancias

de la producción que, si no hubieran existido, hubieran sido llamados. Por lo tanto, es una cuestión que se queda abierta a la hora de su respuesta concreta y dependerá del caso en cuestión.

Por consiguiente, con respecto a la priorización de la medida respecto a la reducción de jornada o la suspensión del contrato, el artículo 47.7 a) establece se ha mencionado anteriormente que “se prioriza la medida de reducción de jornada frente a la suspensión de los contratos.” Aunque dependerá de la situación en concreto. Con respecto a la variación de trabajadores afectados, antes de la reforma laboral, se desprendía en de lo dispuesto en el artículo 47 TRET, que los trabajadores afectados deben comunicarse en el inicio del procedimiento, de manera que, si posteriormente, salen más trabajadores afectados, se debe de volver a iniciar el procedimiento con los nuevos. Con la modificación introducida en el artículo 47.7.c, se entiende que la empresa puede afectar o desafectar a los trabajadores por las circunstancias que se den, pero con previa información a los representantes de los trabajadores, al SEPE y a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para finalizar, el RDL 32/2021 (reforma laboral de 2021) introduce el denominado mecanismo para de flexibilidad y estabilización del empleo, el cual se regula en el artículo 47 bis del TRET. Es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, por lo que constituye otra vía para la empresa de llevar a cabo las medidas anteriores. En cuanto a las modalidades que presenta, esta situación se acoge a la modalidad sectorial, entendida esta “cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una”.

El procedimiento aplicable para la realización de dicho mecanismo queda regulado en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía, por lo que resulta de aplicación en este caso. En cuanto a los pasos a seguir para su activación el artículo 47 bis los detalla:” La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos

Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de ministros, pero previamente se deberá informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Cuando se realiza su activación las empresas pueden solicitar ya a la autoridad laboral la suspensión o reducción. Una vez realizado esto, se debe solicitar por parte de la empresa a la autoridad laboral y la comunicación a los representantes de los trabajadores, realizándose conforme al artículo 47.5 y 47.3. Con todo ello, al ser sectorial, es necesario un plan de recualificación de los trabajadores afectados. Así mismo se incorporará el informe de la empresa por parte de la autoridad laboral a la inspección de trabajo y seguridad social para ver si concurren las circunstancias de activación. Finalmente, la autoridad laboral se puede pronunciar acordando el establecimiento o no del mecanismo o no pronunciarse entendiéndose por ello estimada la aplicación una vez acabado el periodo de consultas.

BIBLIOGRAFÍA

- El falso autónomo: características y medidas destinadas a su protección. Naiara Rodríguez Elorrieta. Revista Aranzadi Doctrinal num. 7/2016. BIB 2016\3275.
- Comentario práctico Aranzadi: Relaciones laborales Especiales: Abogados en despachos (individuales o colectivos) DOC 2005/138.
- Real Decreto 1331/2006 2006 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que presten sus servicios en despachos de abogados.
- 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.
- Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción social.
- Ley 23/2015 de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Convenio colectivo provincial de Trabajo para estudios técnicos, oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general de Almería, extendido a la provincia de Sevilla.
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- España. Tribunal Supremo (sala de lo social, sala cuarta) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] Sentencia de 26 de noviembre de 2012. Consultado el 12/02/2023.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Aragón (sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] sentencia número 553/2017 de 18 de octubre de 2017. Consultado el 12/02/2023.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Aragón (sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] sentencia número 553/2017 de 18 de octubre de 2017. Consultado el 13/02/2023.

- Comentario práctico sobre principio de igualdad de remuneración. Base de datos Aranzadi.
- España. Tribunal Supremo (sala de lo social) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] sentencia número 873/2019 de 17 de diciembre de 2019. Consultado el 27/02/2023.
- España. Tribunal Supremo (sala de lo social) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] sentencia número 4046/2013 de 4 de julio de 2013. Consultado el 1/03/2023.
- España. Tribunal Supremo (Sala de los social) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] sentencia número 414/2021 del 20 de abril de 2021. Consultado el 1/03/2023.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo social) [versión electrónica. Base de daros de Aranzadi] sentencia número 711/2019 de 15 de octubre de 2019. Consultado el 4/03/2023.
- Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada.
- España. Tribunal Constitucional (sala primera) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] sentencia número 177/1993 de 31 de mayo de 1993. Consultado el 4/03/2023.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] sentencia número 117/2022 de 7 de febrero de 2022. Consultado el 5/03/2023.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
- Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

-Convenio Colectivo de trabajadores de limpieza de la Universidad de Sevilla y las empresas Ferrovial Servicios, S.A., OHL Ingesan, S.A. y Clece, S.A, del 13 de agosto de 2021.

-España. Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base datos Cendoj] sentencia número 7345/2009 (recurso nº 463/2009) de 10 de noviembre de 2009. Consultado el 22 de marzo de 2023.

-Convenio colectivo del Sector de la Hostelería suscrito por las patronales: Asociación de Hoteles de Sevilla y Asociación Empresarial de Hostelería y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC. OO, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024.

-Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios privado de Sevilla.

-Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

-España. Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos Aranzadi] sentencia número 534/2017 (número de recurso 3112/2017) de 20 de junio de 2017. Consultado el 3 de abril de 2023.

-España. Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos Aranzadi] número de resolución 659/2011 (recurso número 2828/2009) de 27 de enero de 2011. Consultado el 3 de abril de 2023.

-España. Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección Única) [versión electrónica. Base de datos Aranzadi] número 3258/2002 (recurso número 2188/2000) de 24 de mayo de 2002. Consultado el 4 de abril de 2023.

-España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección Única) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] número de sentencia 1874/2003 (recurso número 4839/2002) de 18 de marzo de 2003. Consultado el 4 de abril de 2023.

-Supuesto práctico contrato de trabajo a tiempo parcial y jornada laboral. CPR 2003\177. Base de datos Aranzadi.

-Supuesto práctico REDUCCIÓN DE JORNADA: Permiso por lactancia y simultánea reducción de jornada por cuidado de hijo. CPR 2013\5104. Base de datos Aranzadi.

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

España. Tribunal Supremo, (Sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] (recurso nº 2013/2857) número de sentencia 33/2012 de 4 de julio de 2013. Consultado el 17 de abril de 2023.

España. Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] recurso número 2721/2009 de 14 de abril de 2010. Consultado el 17 de abril de 2023.

España. Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] recurso número 2724/1995 de 18 de julio de 1996. Consultado el 17 de abril de 2023.

España. Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 4 de noviembre de 1985 [versión en papel. Facilitada por el profesor a los alumnos]. Consultada el 18 de abril de 2023.

España. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1º) [versión electrónica. Base de datos de Aranzadi] recurso número 2567/2012, de 25 de junio de 2013. Consultado el 18 de abril de 2023.

Supuesto práctico. SALARIO: Absorción y compensación salarial. CPR 2013\5891. Base de datos Aranzadi.

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

España. Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo social). [versión electrónica. Base de datos Aranzadi] número 125/2020 de 14 de diciembre de 2020. Consultado el 28 de abril de 2023.

Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.

Supuesto práctico. Suspensión del contrato de trabajo. Mecanismo RED para agencias de viaje. CPR 2022\164. Base de datos de Aranzadi.