

EL ORDENAMIENTO LABORAL Y LA EMPRESA:

INTRODUCCIÓN

UPV.EHU. Facultad de Economía y Empresa.

Campus de Bizkaia

Asignatura: Introducción al Derecho.

Lección 3ª.

Curso 2016-2017.

ARÁNZAZU BEGOÑA FERNÁNDEZ URRUTIA.
DEPARTAMENTO DE DERECHO DE LA EMPRESA

UPV/EHU

aranzazu.fernandez@ehu.eus



EL ORDENAMIENTO LABORAL Y LA EMPRESA: INTRODUCCIÓN.¹

Sumario:

1. EL trabajo productivo en la empresa.....	2
2. El contrato de trabajo.....	6
2.1. Concepto.....	6
2.2. Las fuentes de derechos y obligaciones en el contrato de trabajo.....	11
2.2.1 Enumeración.....	12
2.2.2. Los convenios colectivos.....	13
2.2.3. El contrato de trabajo.....	15
2.2.4. La aplicación de las fuentes.....	16
2.4. Derechos y deberes laborales básicos.....	18
2.5. Las relaciones laborales especiales.....	20
2.5. La relación laboral especial del personal de alta dirección.....	21
3. La actividad remunerada al margen del contrato de trabajo.....	24
3.1. El trabajo autónomo o por cuenta propia. El trabajo autónomo económicamente dependiente.....	24
3.2. Actividades excluidas de la LET.....	26
3.3. Actividades reguladas por la legislación civil y mercantil.....	28
4. Contratación laboral, trabajo autónomo, y Seguridad Social.....	30
5. Lecturas.....	33
5.1. Sentencia: calificación judicial como contrato de trabajo.....	33
5.2. Sentencia: calificación judicial como trabajo autónomo o por cuenta propia.....	40
5.3. Lectura: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).....	49
7. Bibliografía general.....	53

1. EL trabajo productivo en la empresa.

La Constitución de 1978 reconoce la “libertad de empresa en el marco de la economía de mercado” (art. 38). Su ejercicio se materializa en la producción de bienes y servicios, lo que requiere de la inversión de capital (en bienes inmuebles, de equipo,

¹ Aránzazu Begoña Fernández Urrutia, Departamento de Derecho de la Empresa, UPV/EHU.

Este documento es material docente elaborado para apoyo de la Lección 3ª de la asignatura “Introducción a la Empresa” (el “Trabajo productivo y la Empresa”), en versión actualizada para el curso 2016-2017.

tecnología, ...), así como de aplicación del trabajo humano, físico e intelectual, a los medios materiales y tecnológicos existentes a tal fin en las empresas.

Dicho trabajo productivo se desarrolla de forma personal y remunerada, y proporciona el principal medio de vida para la mayoría de los sujetos que lo desarrollan así como para los familiares a cargo de los mismos. La importancia de este último aspecto está implícita en la proclamación como parte de los derechos humanos universales del “derecho a trabajar”, incluido “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”, así como “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren ... condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, ...”, entre otros aspectos².

En nuestro entorno, desde la perspectiva jurídica y a grandes rasgos, las prestaciones de trabajo remunerado pueden articularse a través de diversos cauces entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Como trabajador autónomo o por cuenta propia ordinario, o como trabajador autónomo económicamente dependiente.³
- Como funcionario, personal estatutario o personal contratado en régimen de Derecho Administrativo en el ámbito de las Administraciones Públicas y otros Organismos de Derecho Público⁴.
- Como socio de una cooperativa de trabajo asociado⁵.
- Como trabajador socio de una sociedad laboral (sea anónima o sea de responsabilidad limitada)⁶.

² Cfr. artículo 23 de la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) (1948), y arts. 6 y 7 del [Pacto Internacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) (1966).

³ Cfr. arts. 1, 2 y 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE del 12 de octubre).

⁴ Cfr. arts. 9 y 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE del 31).

⁵ Cfr. el art. 80 y ss. de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE del 17).

⁶ Cfr. el art. 1 y ss. de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (BOE del

- Trabajador sujeto a contrato de trabajo pudiendo estar empleado tanto al servicio de empleadores del sector privado (sean de carácter lucrativo ordinario, de carácter lucrativo del ámbito de la economía social⁷, o entidades carentes de ánimo de lucro), como al servicio del sector público (Administraciones Públicas y otros Organismos de Derecho Público, entidades públicas empresariales ... etc.).

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la situación de trabajador sujeto a contrato de trabajo al servicio de empleadores del sector privado lucrativo es compatible con cierta participación del trabajador en el capital de la empresa privada como titular de participaciones o de acciones cuando preste servicios entre otras, en una sociedad mercantil personalista, en una sociedad laboral, o en una sociedad mercantil capitalista sea ésta de responsabilidad limitada o anónima.

Numéricamente, las relaciones de trabajo más abundantes en España son las desarrolladas bajo la forma de trabajo asalariado, seguidas a distancia por las que se realizan por trabajadores autónomos o por cuenta propia, y por los funcionarios de carrera.

A título ilustrativo, en cifras relativas a octubre de 2016, las estadísticas publicadas por el Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social dan cuenta de la existencia de 15.404.600 asalariados contratados, mientras que en el mismo periodo en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia de la Seguridad Social había 3.194.300 millones de trabajadores en alta⁸. Por su parte, el número de funcionarios de carrera en sentido estricto se cifró en 1.562.407 en datos referidos a julio de 2015⁹.

15).

⁷ En relación al concepto de empresas y entidades del ámbito de la economía social que operan en el sector privado, vid. los arts. 1 a 6 de la [Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social \(BOE del 30 de marzo\)](#).

⁸ Cfr. Gobierno de España. MTSS. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística. *Resumen de datos. 3.11.2016.*, disponible en <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf> (consultado el 14.11.2016).

⁹ Vid. Ministerio de la Presidencia, Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Registro Central de Personal, julio de 2015, p. 32, disponible en:

http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/web/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas/

Nos referimos seguidamente a la categoría de prestación de servicios remunerados más abundante, la de trabajo asalariado sujeto a contrato *de trabajo* - al que aquí nos referiremos también como *trabajo por cuenta ajena*-, gran parte del mismo al servicio de pequeñas y medianas empresas¹⁰.

Como veremos, la articulación de las relaciones de trabajo productivo y remunerado a través de la figura del contrato de trabajo implica la vinculación de los sujetos del contrato (empresario y trabajador) al Ordenamiento social (laboral y de Seguridad Social), el cual reconoce al empresario los poderes de organización, dirección, control y disciplinario sobre la actividad productiva, así como la titularidad y poder de disposición sobre la misma, al tiempo que determina las condiciones mínimas de trabajo, incluidas las remuneratorias, que deben respetarse al trabajador, y otros costes, como por ejemplo, los de cotización a la Seguridad Social.

Entre otras Leyes específicas del Ordenamiento social a las que quedan automáticamente vinculados el empresario y el trabajador por cuenta ajena, se encuentran las siguientes:

- 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, LET)¹¹;
- La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS)¹²;
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)¹³;

[parrafo/Boletin Estadis Personal/BEP JULIO 2015.PDF](#) > (consultado el 3.05.2016).

¹⁰Vid. Gobierno de España. MIET. Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. *Informe sobre la PYME 2015, 2016*, disponible en <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Informe-PYME2015.pdf> (consultado el 14.11.2016).

¹¹ BOE del 24 de octubre de 2015.

¹²BOE del 9 de agosto de 1985.

¹³ BOE del 10 de noviembre de 1995.

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)^{14, 15}

2. El contrato de trabajo.

2.1. Concepto.

Las relaciones de trabajo por cuenta ajena se regulan a través del *contrato de trabajo* acordado entre la persona física o jurídica que ocupa la posición de empresario o empleador de un lado, y la persona del trabajador, de otro. Podemos adelantar que, por su parte, el contenido de dicho contrato de trabajo se encuentra a su vez regulado en muchos aspectos por muy diversas normas preexistentes, las cuales vinculan a ambos sujetos otorgándoles derechos y obligaciones recíprocos y también en relación con las instituciones de la Seguridad Social y de la Hacienda Pública.

Del art. 1.1. LET se infiere una definición de contrato de trabajo como el *acuerdo de voluntades* en virtud del cual una persona, el trabajador, se compromete voluntariamente a prestar sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, o ente sin personalidad jurídica (p. ej. una comunidad de bienes), llamada empleador o empresario, y por su cuenta, a cambio de una remuneración de aquél.

¹⁴ BOE del 31 de octubre de 2015.

¹⁵ Junto a las anteriormente citadas, integran el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e igualmente son de aplicación imperativa a las relaciones retribuidas que discurren al amparo del contrato de trabajo, entre otras, las siguientes disposiciones de rango legal: el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción; Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social; el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Todas ellas se encuentran publicadas en el [*Boletín Oficial del Estado*](#).

Nos referimos brevemente al significado de cada una de los elementos esenciales definitorios del concepto de contrato de trabajo contenido en el art. 1.1 LET:

a) *Trabajo personal*. - La prestación laboral objeto del contrato de trabajo es una prestación de carácter personalísimo. Esto es, el trabajador no puede ser sustituido por otro de su elección para prestar el trabajo cuyo cumplimiento personal previamente ha acordado con el empresario. El cambio de la persona del trabajador en el puesto de trabajo requiere la existencia de un nuevo contrato de trabajo entre el empresario y el nuevo empleado; esto es, en todo caso, el consentimiento válidamente emitido por el empleador¹⁶.

b) *Trabajo prestado de forma voluntaria o libre*. - Se distingue de aquel prestado de forma forzosa, por imposición externa de otra persona, la cual ostenta un título jurídico suficiente para obligar a un tercero a prestar el trabajo. Durante siglos, la prestación de trabajo para otro con carácter forzoso ha formado parte de las instituciones lícitas sustentadas por el ordenamiento jurídico entonces vigente; primero en régimen de esclavitud, y más tarde, de servidumbre. En el primer caso, los individuos permanecían adscritos de por vida al dueño o señor; en el segundo, la adscripción permanente a la heredad o gleba no podía modificarse por la voluntad del siervo, ni siquiera cuando aquélla cambiaba de dueño¹⁷. La implantación de la libertad de trabajo se produjo con la revolución liberal, quedando definitivamente abolidos la esclavitud y el régimen feudal. Precisamente con la finalidad de evitar la vuelta de aquellas instituciones, y de garantizar la libertad de trabajo como principio fundamental de la organización productiva, constituciones y códigos civiles decimonónicos incorporaron la voluntariedad como requisito del trabajo por cuenta ajena, así como la

¹⁶ Sobre la necesidad del desempeño personal del trabajo, *vid.* la Sentencia del Tribunal Supremo de 23.10.1989 (RJ 1989, 7310), aun cuando puede admitirse su compatibilidad en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (Sentencia del Tribunal Supremo de 20.09 de 1995, RJ 6784).

¹⁷ Sobre el trabajo no libre, en régimen de esclavitud y de servidumbre, ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, ed. Civitas, 1994, pp. 129 a 153 y 163 a 177.

prohibición de vínculos contractuales de trabajo para toda la vida, o la libertad de desistimiento de la relación de trabajo por parte del trabajador¹⁸.

c) *Trabajo dependiente o subordinado.*- Por trabajo dependiente y subordinado se entiende el trabajar bajo el poder de organización, dirección, y disciplinario del empresario o empleador. En el polo opuesto se encuentra el trabajo autónomo, esto es, aquel en el que el trabajador dispone plenamente sobre el modo de ejecutar el trabajo, sin injerencias externas, a no ser las derivadas de las exigencias del mercado o de la técnica, y ello sin perjuicio del sometimiento a la obligación de resultado pactado.

d) *Trabajo por cuenta ajena.*- Esta característica del contrato de trabajo ha sido definida de diversa forma por la doctrina laboralista. Así, algunos autores subrayan que, por oposición al trabajo por cuenta propia, en el trabajo por cuenta ajena los productos o resultados del trabajo o su utilidad patrimonial no forman parte del patrimonio de quien los produce, ni durante el proceso productivo ni una vez finalizado aquél, perteneciendo en todo momento al titular de los medios de producción (empresario o empleador), quien remunerará el trabajo prestado¹⁹. Para otra parte de la doctrina la ajenidad descansa más sobre los riesgos que sobre la utilidad patrimonial del producto del trabajo. Esta corriente entiende por ajenidad la circunstancia de que el trabajador tiene garantizado un salario, independientemente de los resultados (buenos o malos) de la empresa²⁰.

e) *Trabajo remunerado.*- Sobre este particular debe tenerse en cuenta que el no establecimiento de retribución o salario fijo, por remunerarse de hecho en función

¹⁸ Así, el artículo 1.583 del Código Civil declara nulo el arrendamiento de servicios hecho por toda la vida. Por su parte, el artículo 49.1.d LET autoriza la extinción del contrato de trabajo por la mera dimisión del trabajador, sin más requisitos que el deber de preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Cabe recordar, asimismo, que la Constitución vigente proclama la libertad de elección de profesión u oficio de los españoles (artículo 35.1).

¹⁹ En este sentido, *vid.* ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*. Ed. Civitas, Madrid, 2000, pp. 43 y 44.

²⁰ En este sentido, *vid.* VV. AA. (Dir. SALA FRANCO, T.): *Derecho del Trabajo*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pp. 214 y 215.

de los trabajos o encargos concretos realizados, no impide la existencia de un contrato de trabajo, pues el “salario fijo” no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras contractuales, dado el concepto de salario contenido en el art. 26.1 LET comprensivo de «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 períodos de descanso computables como de trabajo»²¹.

Ahora bien, tanto la dependencia como la ajenidad pueden manifestarse debilitadas en determinadas relaciones laborales, sin que ello impida su calificación como contrato de trabajo. Así, uno de los elementos cuya influencia en el grado de dependencia es mayor es el nivel de cualificación profesional que se requiere para ejecutar el trabajo; en general, cuanto mayor sea éste, menor es la injerencia externa en el modo o en la técnica de ejecución del trabajo²². Por su parte, la ajenidad puede manifestarse debilitada en aquéllos contratos de trabajo en los que los resultados económicos de la empresa determinan parte de la remuneración salarial, al haberse pactado colectiva o individualmente una remuneración en concepto de participación en beneficios. Asimismo, el salario a comisión depende de que la operación mercantil en cuya ejecución consiste la prestación de trabajo se perfeccione, pues en caso contrario no se devenga esta parte del salario.

Por el contrario, otros elementos presentes en la relación de trabajo no son determinantes para calificar un contrato como de trabajo. Así, para la existencia del contrato de trabajo no es necesario que el acuerdo de voluntades se formalice en un

²¹ En este sentido, *vid.* Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29.12.1999 (RJ 2000, 1427), en RCU, F. J. 6º.

²² No obstante, la falta de injerencia externa en la ejecución del trabajo también puede darse en relaciones laborales para las que no se exige titulación profesional. En este sentido, a modo de ejemplo, *vid.* la Sentencia del Tribunal Supremo de 25.01.2000 (RJ 1313), en RCU, en la que se estima la existencia de relación laboral entre una limpiadora y la comunidad de vecinos, pese a la libertad horaria de la empleada y a que ésta era sustituida en sus funciones por un familiar ocasionalmente, en los momentos de baja médica, y sin perjuicio de que el salario concedido en especie (vivienda) sobrepasase el límite cuantitativo respecto de la remuneración total establecido en el artículo 26.1 LET.

documento escrito; el acuerdo puede ser verbal, o incluso tácito; tampoco es determinante la forma de remuneración; aun cuando se remunere únicamente bajo la forma de comisión; ni la situación del trabajador en relación a la Seguridad Social - sea esta de falta de alta, o de alta como trabajador por cuenta ajena solicitada por la empresa o como autónomo solicitada por él mismo -; pues en las relaciones que discurren en la economía sumergida se ignoran las obligaciones de Seguridad Social y, en otras ocasiones, la ubicación del trabajador como autónomo o como asalariado puede realizarse incorrectamente, con interés defraudador o por error, contradiciendo la naturaleza real del trabajador.

Únicamente son determinantes a efectos de calificar la relación de trabajo como contrato de trabajo las características reales relativas al modo de ejecución del trabajo remunerado que concurren en el supuesto enjuiciado (principio de realidad) y su adecuación a los requisitos del art. 1.1 LET²³.

En definitiva, con carácter general, nos encontramos ante un *contrato de trabajo* cuando en la situación de hecho concurren, con mayor o menor intensidad, todos y cada uno de los requisitos referidos en el art. 1.1 LET; esto es, trabajo voluntario, personal, retribuido, dependiente o subordinado, por cuenta ajena, siendo estos dos últimos requisitos los que implican una diferencia esencial con otras formas de trabajo voluntario, personal y retribuido, como por ejemplo las que se desarrollan mediante el contrato civil de arrendamiento de servicios (*infra*)²⁴.

Como complemento del citado art. 1.1 LET, el art. 8.1 de la misma Ley establece que el contrato de trabajo “se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél” (salvo que se trate de prestaciones expresamente excluidas, *infra*).

²³ A título ilustrativo, *vid.* sendas Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 9.01 y de 13.02 de 2007 (AS 2007, 1567 y 1778, respectivamente).

²⁴ Por todas, incluyendo jurisprudencia sobre cada elemento esencial y los indicios habituales relativos a cada uno de ellos, *vid.* la Sentencia del Tribunal Supremo de 7.11.2007 (RJ 2008, 299).

Acreditados dichos requisitos la relación laboral tiene la consideración jurídica de contrato de trabajo, careciendo de efectos jurídicos otra calificación o denominación que las partes otorguen a su relación contractual, habida cuenta del carácter de norma legal de orden público laboral del art. 1.1 LET, indisponible para las partes del contrato²⁵.

Como consecuencia de dicha calificación, los derechos y obligaciones recíprocos quedan sujetos al ordenamiento sociolaboral, sin que el trabajador pueda tampoco “disponer válidamente”, ni antes ni después de su adquisición, de los derechos laborales que tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario; tampoco puede disponer de los derechos que tenga reconocidos como indisponibles por convenio colectivo (art. 3.5 LET); y es nulo todo pacto (individual o colectivo) por el que el trabajador renuncie a sus derechos de Seguridad Social (art. 3 LGSS).

Por último, en cuanto a la identificación del empresario, en el ámbito sociolaboral el concepto es amplio. Son empresarios “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas” sujetas a contrato de trabajo (art. 1.2 LET); esto es, la condición de empresario laboral es independiente de su carácter público o privado, de la forma jurídica que adopte su titular, del sector de actividad al que pertenezca y del tamaño de dicha empresa o empleador, y de que persiga o no ánimo de lucro²⁶.

2.2. Las fuentes de derechos y obligaciones en el contrato de trabajo.

Con carácter general, podemos definir las fuentes reguladoras de las relaciones laborales individuales y colectivas cabe como el conjunto de cauces, instrumentos y

²⁵ En este sentido, Sentencia del Tribunal Supremo de 9.12.2004 (RJ 2005, 875), reiterando la jurisprudencia vertida en las precedentes Sentencias de 11.12.1989 (RJ 1989, 8947) y de 29.12.1999 (RJ 2000, 1427).

²⁶ Asimismo, a los efectos de los derechos y obligaciones establecidos en la LET son “empresarios” quienes reciban la prestación de servicios de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (artículo 2 LET final).

principios a través de los que se establecen, expresan, y ordenan los derechos y obligaciones entre el empresario (o una asociación empresarial) y el trabajador (o sus representantes).

2.2.1 Enumeración.

Brevemente, advirtiendo que su aplicación se encuentra modulada por distintos principios jurídicos (entre ellos, los de competencia, de jerarquía, modernidad, ley especial ...), una clasificación general de las fuentes de derecho de aplicación al puede ser la siguiente:

- Las normas del derecho de la Unión europea (sean de derecho originario como los tratados constitutivos y de adhesión y sus reformas; sean de derecho derivado como los reglamentos, las directivas, y las decisiones).
- La Constitución española de 1978.
- Las normas internacionales ratificadas por España: acuerdos bilaterales o multilaterales, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo; del Consejo de Europa; y de la Organización de Naciones Unidas.
- Leyes (sean orgánicas u ordinarias), y otras normas estatales de rango de Ley (Real Decreto-Ley y Real Decreto Legislativo).
- Normas estatales de rango reglamentario (Reales Decretos, Órdenes Ministeriales, ...).
- Normas de rango legal y reglamentario de las Comunidades Autónomas adoptadas en el ámbito de sus competencias.
- Convenios colectivos.
- Acuerdos conciliatorios y laudos arbitrales.
- Acuerdos de empresa.
- El contrato de trabajo.
- La costumbre laboral.
- Los principios generales del Derecho.

- Y, con carácter supletorio, las disposiciones del Código Civil²⁷.

Nos referimos seguidamente a los convenios colectivos y al contrato de trabajo, así como a los principios de aplicación de las fuentes de derecho laboral.

2.2.2. Los convenios colectivos.

Se trata de una fuente de derecho específica del ordenamiento laboral, no presente en otras ramas del Derecho. Su existencia es el resultado del reconocimiento constitucional del papel que los sindicatos de trabajadores y las organizaciones empresariales están llamados a desempeñar: la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, en el marco de un Estado "social y democrático de Derecho" (art. 1 CE)²⁸. Para cumplir esta finalidad, la propia Constitución otorga a los representantes de los trabajadores y de los empresarios el derecho a la negociación colectiva, y proclama la "fuerza vinculante" de los pactos alcanzados mediante este procedimiento (art. 37.1 CE).

Un convenio colectivo es un pacto escrito que se alcanza tras un proceso de negociación entre, de una lado, una empresa o una o varias asociaciones empresariales, y de otro, la representación colectiva de los trabajadores (unitaria o sindical), con la finalidad de regular los derechos y obligaciones del empresario y del trabajador que se integran en el contenido del contrato de trabajo -las condiciones de trabajo y productividad-, y otras cuestiones como los derechos y obligaciones de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores en la empresa, las relaciones entre las partes firmantes del convenio, o procedimientos para solucionar conflictos.

²⁷ Cfr. art. 4.3 de Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Gaceta de Madrid de 25 de julio de 1889), texto consolidado disponible en: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1889-4763 >.

²⁸ El artículo 7 CE establece que: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos".

Los convenios pueden mejorar los derechos reconocidos en las leyes en beneficio del trabajador; asimismo, regulan las materias que expresamente les delegan las leyes e incluso pueden regular otras materias no previstas en aquéllas.

Tipos de convenios colectivos y eficacia jurídica.- Como ya se ha dicho anteriormente, el art. 37.1 CE proclama "la *fuerza vinculante* de los convenios". No obstante, el alcance de dicha fuerza vinculante no es el mismo para todos los convenios colectivos. A estos efectos, debemos diferenciar entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios.

Así, los convenios colectivos que se pactan siguiendo el procedimiento y cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos legales de legitimación negociadora, contenido y procedimiento establecidos en el Título III LET (arts. 82 a 92), se conocen como *convenios colectivos estatutarios* o de eficacia jurídica normativa y personal general en su ámbito de aplicación. En términos generales, cabe afirmar que el cumplimiento de los requisitos establecidos en la LET implica que durante el proceso de negociación se encuentran representados la mayoría de los empresarios y de trabajadores a los cuales vinculará dicho convenio, así como que su contenido definitivo recibe la aprobación de la mayoría de los representantes empresariales y de los trabajadores presentes en el proceso de negociación. El incumplimiento de alguno de aquéllos requisitos legales determina que el convenio colectivo acordado sea de carácter *extraestatutario* o de eficacia jurídica limitada.

Los convenios estatutarios gozan de *eficacia jurídica normativa*: el art. 82.3 LET señala que "los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia". Esto significa que, de un lado, lo dispuesto en el convenio estatutario regula las relaciones entre el empresario y el trabajador sin necesidad de que éstos, en el contrato de trabajo, acepten o invoquen la aplicación del convenio (*aplicación automática del convenio*). De otro lado, significa que las cláusulas del contrato de trabajo perjudiciales para el trabajador frente las establecidas en convenio resultan nulas y sustituidas por las condiciones fijadas en el convenio (*aplicación*

imperativa del convenio). Así se desprende de lo dispuesto en los artículos 3.1 c y 9.1 LET. En cuanto al ámbito de aplicación subjetivo o *eficacia personal*, como se ha señalado, los convenios estatutarios gozan de eficacia general, pues obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, con independencia de que estén o no afiliados a las asociaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio²⁹.

Por el contrario, el contenido de un *convenio extraestatutario* únicamente vincula a las empresas y trabajadores afiliados a las asociaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio. Ahora bien, nada impide la posterior adhesión al convenio extraestatutario de otros sindicatos o empresas no firmantes originariamente, o incluso, la adhesión individual de cualquier trabajador, siempre que la empresa en la que presta servicios hubiera ratificado dicho convenio extraestatutario o estuviera asociada a la organización empresarial que lo firmó³⁰.

2.2.3. El contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, además de dar lugar al nacimiento de una relación jurídica bilateral entre el empresario y el trabajador, sujeta al ordenamiento sociolaboral, determina los elementos principales de dicha relación: modalidad de contratación laboral (contrato formativo, o de duración determinada, o indefinido, o a tiempo parcial ...), determina las funciones a realizar mediante la asignación de una categoría profesional y el lugar de prestación de los servicios.

²⁹ No obstante, la aplicabilidad de un convenio colectivo estatutario vigente puede verse afectada por diversos mecanismos de “flexibilidad interna”. Entre los incorporados a la LET/1995 mediante reformas laborales aprobadas durante la última gran crisis económica, y actualmente incorporados a la vigente LET/2015, cabe recordar: la posibilidad de inaplicar en la empresa determinadas materias del convenio en vigor, entre las cuales se encuentran el sistema de remuneración y las cuantías salariales (artículo 82.3 LET/2015); o la posibilidad de negociar, en cualquier momento, un convenio de empresa que tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio de ámbito superior en determinadas materias, entre ellas, igualmente, las cuantías salariales (artículo 84.2 LET/2015).

³⁰ Sobre la naturaleza jurídica de los acuerdos extraestatutarios, *vid.* Sentenciase de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 9 y 14 de marzo de 2000 (AS 2000, 1983 y 1984, respectivamente).

Además, se integran en el contenido del contrato de trabajo todas las demás condiciones de empleo y trabajo, derechos y obligaciones entre empresario y trabajador, previstas en las otras fuentes de derecho aplicables (entre ellas, la Constitución de 1978, las diversas leyes sociales –LET, LGSS ... -, el convenio colectivo en cuyo ámbito de aplicación se encuentra la empresa, posibles acuerdos de empresa sobre materias específicas ..., etc.).

A su vez, dichas condiciones podrán ser mejoradas o establecerse otras nuevas compatibles con las anteriores por acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre que el objeto de dicho acuerdo sea lícito y no establezca en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las que le otorgan las disposiciones legales y los convenios colectivos, según ordena el art. 3.1.c LET.

Estas mejoras se conocen con el nombre de "*condiciones más beneficiosas de origen contractual*", otorgadas voluntariamente por la empresa al trabajador, bien por decisión unilateral de aquélla, bien previo acuerdo con el trabajador, sea este expreso o tácito; también pueden otorgarse por decisión unilateral del empresario en beneficio de una pluralidad de trabajadores. Como se ha dicho, estas mejoras también pasan a formar parte del contenido del contrato de trabajo, de forma que posteriormente no pueden suprimirse por la voluntad unilateral del empresario. Su modificación o desaparición requiere el consentimiento del trabajador o, en otro caso, acudir a los mecanismos legales de compensación o absorción por mejoras normativas posteriores de la misma naturaleza (retribuciones, descansos remunerados, ...) (art. 26.5 LET) o de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 LET).

2.2.4. La aplicación de las fuentes.

La aplicación de las diversas fuentes reguladoras de los derechos y obligaciones en el ámbito laboral se realiza teniendo en cuenta los principios generales del sistema de fuentes de derecho, tales como el principio de *jerarquía normativa*, de *orden normativo*, y de *irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o*

restrictivas de derechos individuales. Pero además, el sistema de fuentes del ordenamiento laboral cuenta con principios aplicativos específicos como el de *norma más favorable* a los trabajadores³¹.

Expresado de forma muy sucinta, cabe afirmar que el *principio de jerarquía normativa* permite resolver los problemas de concurrencia entre normas vigentes de distinto rango prevaleciendo la de mayor rango sobre la de menor en caso de que ésta contradiga a aquélla; así, la Constitución prevalece sobre las normas de rango de ley, éstas sobre los Decretos reglamentarios que las desarrollan, ... etc.

El *principio de orden normativo* sirve para solucionar la sucesión de normas en el tiempo, prevaleciendo la posterior siempre que sea de igual o superior rango que la anterior. Por regla general, las leyes posteriores derogan las anteriores, bien de forma explícita, bien mediante la fórmula genérica de "quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente ley" (art. 2.2 del Código Civil). Asimismo, "el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan" (art. 86.4 LET). Como consecuencia de lo anterior la nueva ley o, en su caso, el nuevo convenio colectivo, pueden incorporar un régimen jurídico más favorable para el trabajador que el previsto en la normativa anterior, pero también menos favorable, pues no hay obligación de conservar, en relación a las situaciones de hecho que tengan lugar a futuro, el régimen jurídico de derechos y obligaciones previsto en la normativa anterior.

Ahora bien, las futuras normas están vinculadas por el principio constitucional de *irretroactividad de las disposiciones restrictivas de los derechos individuales* vinculados al Título I de la Constitución o relativos a la esfera general de protección de las personas, cuando dichos derechos se encuentren ya consolidados, asumidos e integrados en el patrimonio de la persona (art. 9.3 CE)³².

³¹ En relación a los principios generales de ordenación del Sistema de Fuentes en el Derecho del Trabajo, *vid.* Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9.07.1991 (RJ 1991, 5877), F. J. 2º.

³² Cfr. para una síntesis de la doctrina constitucional sobre este principio jurídico, entre otros, el F. J. 4º

Por último, es un principio específico del ordenamiento laboral el de *norma más favorable*. Significa que entre dos o más normas laborales distintas, vigentes al mismo tiempo y aplicables a una misma materia, prevalece la más ventajosa, en conjunto, para el trabajador³³.

2.4. Derechos y deberes laborales básicos.

Conforme al art. 4.1 LET, los trabajadores por cuenta ajena tienen como *derechos básicos*, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio (vid. asimismo el art. 35.1 de la Constitución, en adelante, CE).
- Libre sindicación (vid. art. 28.1 CE, artículos 4.2.b y 17.1 LET, y artículos 1 y 2.1 LOLS).
- Negociación colectiva (vid. art. 37.1 CE).
- Adopción de medidas de conflicto colectivo (vid. art. 37.2 CE y artículos 17 y ss. Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo).
- Huelga (vid. art. 28.2 CE y artículos 1 a 11 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo).
- Reunión (vid. art. 21.1 CE y 77 a 81 LET).
- Información, consulta y participación en la empresa (vid. art. 129.2 CE, y 61 y ss. LET).

de la Sentencia del Tribunal Constitucional 49/2015, de 5 de marzo de 2015 (BOE del 9 de abril).

³³ El principio de norma más favorable se encuentra formulado en el artículo 3.3 LET: "Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables", por ejemplo, las condiciones retributivas. Para un supuesto de aplicación de este precepto, *vid.* Sentencia del Tribunal Supremo de 12.06.1991 (RJ 1991, 239), F. J. 4º.

Y, conforme al art. 4.2 LET, “en la relación de trabajo” los trabajadores sujetos a contrato de trabajo tienen los siguientes derechos básicos:

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad (vid. asimismo, los arts. 23 y 47.4 LET).
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español; ni por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate (vid. asimismo, el art. 17 LET).
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (vid. asimismo, el art. 19 LET).
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (entre otros, vid. asimismo, el art. 18 LET, y la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)).
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida (asimismo, cfr. art. 29 LET).
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- Por último, se reconoce como derechos básicos del trabajador en la relación laboral, “cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”.

Por su parte, el art. 5 LET establece como *deberes laborales básicos del trabajador* por cuenta ajena, los siguientes:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y la diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (vid. asimismo, el art. 20 LET).
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Por último, el trabajador está obligado a cuantos deberes se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

2.5. Las relaciones laborales especiales.

El Ordenamiento laboral identifica una serie de relaciones laborales como especiales, dotadas de regulación específica. Así, conforme al art. 2.1 LET son tales:

- La del personal de alta dirección (Real Decreto 1.382/1985), a la que nos referimos en el epígrafe siguiente.
- La del servicio del hogar familiar (Real Decreto 1620/2011).
- La de los penados en las instituciones penitenciarias (Real Decreto 782/2001).
- La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal (Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero; Ley 53/2002, de 30 de diciembre; y Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio).
- La de los deportistas profesionales (Real Decreto 1.006/1985).
- La de los artistas en espectáculos públicos (Real Decreto 1.435/1985).
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas (o agentes u operadores mercantiles dependientes, tales como los “representantes de comercio”) (Real Decreto 1.438/1985).
- La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los

centros especiales de empleo (Real Decreto 2.273/1985).

- La de “residencia”, aplicada a la actividad de formación y práctica de los titulados sanitarios dentro de los centros sanitarios públicos o privados acreditados a tal fin, para lograr una especialidad o una capacitación específica (Real Decreto 1.146/2006).
- La de los abogados que presten servicios a cambio de salario, dentro del ámbito de organización o dirección de un despacho de abogados (Real Decreto 1.331/2006).
- La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas (Real Decreto Legislativo 2/2011).

Se trata de relaciones laborales en las que, aun con diversa intensidad, se cumplen los requisitos del art. 1.1 LET, por lo que se incluyen en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. No obstante, presentan peculiaridades derivadas del ámbito específico en el que se desarrollan (el hogar familiar, el establecimiento penitenciario, ...), o del tipo de tareas a realizar (la competición deportiva, la representación comercial), o bien de su peculiar finalidad u objeto (la formación de personal sanitario en centros de esta índole), ... etc.; dichas peculiaridades han determinado la aprobación para cada una de ellas de una normativa específica, en su mayoría de rango reglamentario, en la que se abordan distintos aspectos de la relación laboral, desde las cuestiones formales sobre la contratación hasta las peculiaridades de su extinción, pasando por otras cuestiones como la jornada o la remuneración, por ejemplo.

2.5. La relación laboral especial del personal de alta dirección.

Conforme al Real Decreto 1382/1985 la relación laboral de personal de alta dirección incluye a quienes “ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la

empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad” (art. 1.2).

Así, entre los elementos propios de la relación laboral de alta dirección se encuentra los siguientes:

- el que “las facultades otorgadas al alto directivo, además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, han de estar referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos, con dimensión territorial plena o referida a zonas o centros de trabajo nucleares para dicha actividad”;
- el hecho de que «el alto cargo, en el desarrollo de sus funciones y ejercicio de sus facultades, ha de gozar ... de autonomía, asumiendo la responsabilidad correspondiente; autonomía que sólo puede quedar limitada por las instrucciones impartidas por quien asume la titularidad de la empresa”; por tanto, no constituye relación laboral especial sino común la de aquel directivo que recibe instrucciones de un órgano directivo delegado de quien ostente la titularidad de la empresa³⁴.

Si bien la denominación no es determinante, la relación laboral de alta dirección suele estar presente en los puestos gerente o de director general, entre otros. Brevemente, cabe recordar, entre otros rasgos distintivos del régimen jurídico de esta relación laboral especial, su fundamento en la “recíproca confianza de las partes” del contrato (art. 2), que subyace a la posibilidad de extinción del contrato por desistimiento de la empresa (art. 11); asimismo, los derechos y obligaciones de las

³⁴ Por todas, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 .06.1999 (RJ 1999, 5067), en RCU, F. J. 3º.

partes se regulan conforme a un orden de fuentes particular: en primer lugar, por la voluntad de las mismas, si bien con sujeción al Real Decreto 1382/1985 y a las demás normas que les sean aplicables; en segundo lugar, por las normas laborales comunes (incluida la LET) en las cuestiones en las que a ellas remita el Real Decreto 1382/1985, o cuando a las mismas se remitan específicamente las partes en el contrato³⁵; finalmente, en lo no dispuesto por el Real Decreto 1382/1985 o por pacto de las partes, rige supletoriamente la legislación civil o mercantil y sus principios generales (art. 3). Y, como se ha señalado, por la “importancia y amplitud de sus funciones el alto directivo ocupa una posición equiparable a la del empresario y puede asumir responsabilidades propias de éste no sólo por su gestión, sino también por los daños y perjuicios causados por los empleados a su servicio (art. 1903 Código Civil)³⁶.

No debe confundirse la condición de personal de alta dirección con la condición de consejero o de miembro de los órganos de administración en las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad. En caso de que dichas categorías concurren en un mismo sujeto, la jurisprudencia viene declarando su incompatibilidad, prevaleciendo la condición de consejero o miembro de los órganos de administración de la empresa sobre la laboral de alto cargo. Como ha señalado el Tribunal Supremo, “en tales supuestos el doble vínculo tiene el único objeto de suprema gestión y administración de la empresa, es decir, que el cargo de administrador o consejero comprende por sí mismo las funciones propias de alta dirección” de forma que la calificación de la relación como mercantil o laboral vendrá determinada no por el contenido de las funciones, “sino por la naturaleza del vínculo, por lo que si existe una relación de integración orgánica, en el campo de la administración social, cuyas facultades se ejercen directamente o mediante delegación interna, la relación no es laboral, sino mercantil, lo que conlleva a que, como regla general, sólo en los casos de relaciones de trabajo, en régimen de dependencia, no calificables como de alta dirección, sino como comunes, cabría admitir el desempeño

³⁵ No obstante, el alto directivo se encuentra excluido de los mecanismos de representación (unitaria) de los trabajadores en la empresa (art. 16 Real Decreto 1382/1985) y, como regla general, del ámbito de aplicación de los convenios colectivos.

³⁶ *Vid.* MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., Y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, p. 192.

simultáneo de cargos de administración de la Sociedad y de una relación de carácter laboral”³⁷.

Finalmente, el Real Decreto 1382/1985 es también de aplicación a los máximos responsables y personal directivo a que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³⁸.

3. La actividad remunerada al margen del contrato de trabajo.

3.1. El trabajo autónomo o por cuenta propia. El trabajo autónomo económicamente dependiente.

Conforme a su legislación específica, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA), son trabajadores autónomos las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena (art. 1.1).

Asimismo, son autónomos, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el párrafo anterior, entre otros (art. 1.2):

- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

³⁷ Por todas, *vid.* Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26.12.2007, en RCU (RJ 2008, 1777), F. J. 2º.

³⁸ Apartado 4 del artículo 1 del Real Decreto 1382/1985, introducido por Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo (B.O.E. de 6 de marzo DE 2012).

- Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en el art. 305.2.b LGSS.

Junto a los anteriores, la LETA reconoció una categoría específica de trabajadores autónomos o por cuenta propia: los **trabajadores autónomos económicamente dependientes**, a las que define como las personas físicas que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Además, deberán reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

- d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.
- f) Por el contrario, los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes³⁹.

Por último, cabe recordar que también son autónomos los familiares del empresario que convivan que presten servicios remunerados en los centros de trabajo de aquél de forma habitual, personal, directa y que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el art. 1.3.e) LET (art. 1.1, párr. 2º).

3.2. Actividades excluidas de la LET.

El art. 1.3 LET excluye *expresamente* de su ámbito de aplicación determinadas relaciones de trabajo remuneradas las cuales se articulan mediante acuerdos de naturaleza civil o mercantil, pero no mediante el contrato de trabajo. Dichas relaciones son las siguientes:

³⁹ La regulación legal específica del contrato existente entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como de las condiciones de prestación de servicios de aquél se encuentra en los arts. 11 a 18 LETA.

- a) La relación de servicios de los funcionarios públicos y del personal al servicio de la Administración cuando al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias;
- b) Las prestaciones personales obligatorias;
- c) La actividad que se limite al desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo;
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad;
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive;
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo de la misma;
- g) La actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostentan.

Finalmente, con carácter general, se encuentra excluido del ámbito de aplicación de la LET todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la definida en su art. 1.1 LET.

3.3. Actividades reguladas por la legislación civil y mercantil.

Al margen de las anteriores, existen otras relaciones de trabajo remuneradas ajenas a la de contrato de trabajo, por no concurrir en ellas todos los requisitos del art. 1.1 LET citados, señaladamente, los de dependencia o subordinación y/o ajenidad, cuya regulación se halla en el Derecho Civil o en el Derecho Mercantil. Nos referimos seguidamente a algunas de ellas:

a) Contrato de arrendamiento de servicios.

El art. 1.544 del Código Civil (en adelante, CC) denomina así a aquel contrato en el que una de las partes se obliga a prestar a otra un servicio por precio cierto. En este contrato, que normalmente tiene una duración limitada en el tiempo, no hay cesión inicial de los frutos del trabajo por parte de quien realiza la actividad, quién actúa sin dependencia o subordinación en la ejecución del trabajo y fijando él mismo el precio de sus servicios. Esta figura contractual ordena, por ejemplo, las relaciones de trabajo existentes entre los denominados profesionales liberales y sus clientes. Pese al carácter fuertemente personal del trabajo prestado bajo esta modalidad contractual, son la ausencia de dependencia y de ajenidad las características que la separan del contrato de trabajo⁴⁰.

b) Contrato de arrendamiento de obra.

⁴⁰ No obstante, dichos profesionales pueden también ejercer su profesión formando parte de una organización productiva ajena, a la que quedan sometidos, pudiendo en este caso constituir su trabajo remunerado un contrato de trabajo.

El art. 1.544 Código Civil lo define como aquél en que una de las partes se obliga a ejecutar una obra a otra por precio cierto. La obra puede ejecutarse poniendo el que la ejecuta solamente su trabajo o industria, o también suministrando material (art. 1.588 Código Civil). En este tipo de contrato lo que se pacta no es el trabajo en si mismo, sino el resultado, al que se llega sin sometimiento a la dirección técnica ni organizativa de quien lo encarga. El que se compromete a ejecutar una obra es deudor de un resultado, que transmitirá a la contraparte si dicho resultado satisface sus intereses, y ello a cambio de un precio prefijado. Por tanto, no se dan las notas de dependencia ni de ajenidad, esenciales para la calificación laboral de la relación contractual.

c) Contrato de mandato.

El art. 1.709 Código Civil señala que por el contrato de mandato una persona (mandatario) se obliga a prestar algún servicio o a hacer alguna cosa, por cuenta o encargo de otra (mandante). Diferencias con el contrato de trabajo: el contrato de mandato se presume gratuito, a falta de pacto en contrario (art. 1.711 Código Civil); el mandatario puede actuar en su propio nombre, y no en el del mandante; en este caso, él es el obligado directamente frente a la persona con la que ha contratado, como si el asunto fuera personal suyo (art. 1.721 Código Civil); y por último, el mandatario puede actuar mediante sustitutos si el mandante no se lo ha prohibido (art. 1.721 Código Civil).

d) Contrato de agencia.

A través de esta modalidad de contrato mercantil de colaboración se acuerda la prestación libre de servicios como mediador que promueve o concluye para otra(s) persona(s) operaciones mercantiles. El art. 1 de la Ley 12/1992 de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia⁴¹, define éste como aquél mediante el cual "una persona, natural o jurídica, denominada agente, se obliga frente a otra, de manera continuada o estable, a cambio de una remuneración, a promover actos u operaciones de comercio por cuenta

⁴¹ BOE de 29 de mayo de 1992.

ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, como intermediario independiente, sin asumir, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de tales operaciones mercantiles". Diferencia esencial con el contrato de trabajo: la realización independiente de la actividad; esto es, la ausencia total de dependencia⁴².

4. Contratación laboral, trabajo autónomo, y Seguridad Social.

Con carácter general, la prestación de un trabajo o servicio para otro, de forma voluntaria, personal, dependiente, por cuenta de aquél y a cambio de una retribución, da lugar al nacimiento de la obligación empresarial de incluir al trabajador en el Sistema de Seguridad Social, encuadrándose, en función de su actividad laboral o de la del empresario, en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales que contemplan la inclusión en su ámbito de aplicación de trabajadores por cuenta ajena.⁴³

La inclusión del trabajador en el Sistema se realiza mediante la *afiliación*, y su encuadramiento en el Régimen correspondiente mediante el *alta* en el mismo. Ahora bien, previamente a la afiliación y alta de sus trabajadores, el empresario está legalmente obligado a la *inscripción* de la empresa y a la identificación de cada uno de sus centros de trabajo en el Sistema de Seguridad Social⁴⁴.

Asimismo, la prestación de servicios remunerados por cuenta ajena determina el nacimiento de la *obligación de cotizar*, tanto por parte del empresario o empleador como del trabajador, de forma automática; esto es, aun cuando no se hayan cumplido las obligaciones de encuadramiento referidas en el párrafo anterior (afiliación y alta)⁴⁵.

⁴² Por el contrario, la presencia de dependencia en el modo de prestar los servicios determina su calificación como contrato de trabajo. En este sentido, a título ilustrativo, *vid.* la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, de 21 .03.2001 (JUR\2001\216853).

⁴³ Régimen Especial del Mar y Régimen Especial de la Minería del Carbón.

⁴⁴ Cfr. respecto al Régimen General de la Seguridad Social, los artículos 138 a 140 LGSS.

⁴⁵ Cfr. respecto al Régimen General de la Seguridad Social, los artículos 141 a 153 LGSS.

El trabajador por cuenta ajena debe permanecer en alta mientras preste servicios a su empresario manteniéndose, asimismo, la obligación de cotizar. Cuando cesen los servicios laborales, el empresario debe solicitar la *baja* del trabajador en el Régimen correspondiente ante la Tesorería General de la Seguridad Social. El plazo para solicitar dicha baja es de los seis días naturales siguientes al cese laboral. Con carácter general, la concurrencia de la lícita extinción del contrato de trabajo, más el cese efectivo en la actividad y la baja en el Régimen General, suponen la extinción de la obligación de cotizar tanto para el empresario como para el propio trabajador.

La cotización consiste en la entrega mensual a la Tesorería General de la Seguridad Social de una cantidad dineraria (cuota), dividida en dos aportaciones: una a cargo del empresario y la otra a cargo del trabajador. Las cuotas de Seguridad Social se destinan a financiar el coste de las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social. En términos generales, se puede afirmar que su cuantía se calcula mediante porcentajes sobre la remuneración del trabajador, por lo que a mayor remuneración mayor será la cuota, y viceversa. Ahora bien, anualmente se establecen topes mínimos y máximos a la cotización en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Como regla general, la LGSS imputa al empresario la responsabilidad de proceder a solicitar la afiliación y alta del trabajador por cuenta ajena, así como la responsabilidad en materia de cotización. En caso de incumplimiento, le será exigible responsabilidad administrativa y, en su caso, responsabilidad en orden al pago de las prestaciones de Seguridad Social a que tenga derecho el trabajador o sus familiares.⁴⁶

En el caso de los trabajadores autónomos, también incluidos en el ámbito contributivo de protección del Sistema de Seguridad Social, su encuadramiento se realiza, con carácter general, a través de su afiliación al Sistema y alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por Cuenta Propia (RETA), sin perjuicio de que algunos colectivos específicos, en razón de su pertenencia a un determinado sector

⁴⁶ Cfr. arts. 167 y 168 LGSS, y arts. 94, 95 y 96 de la Ley de Seguridad Social de 1966.

económico, estén encuadrados en otros Regímenes de la Seguridad Social (por ejemplo, en el Régimen Especial del Mar).

Mientras se encuentre en activo, el trabajador autónomo es responsable de la obligación de comunicar su alta y mantenerla, así como de cotizar a su cargo en el RETA en los términos previstos en su normativa específica⁴⁷.

⁴⁷ Cfr. arts. 23 a 26 Ley 20/2007, de 11 de julio; y Título IV de la LGSS.

5. Lecturas.

5.1. Sentencia: calificación judicial como contrato de trabajo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2007⁴⁸.

En la Villa de Bilbao, a 13 de febrero de 2007.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. D. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR Presidente, D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y D. ^a GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Ariadna y Carla contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 (Bilbao) de fecha quince de junio de dos mil seis, dictada en proceso sobre RPC, y entablado por Ariadna y Carla frente a OCIO Y CIA, SA, SUPERMERCADOS XXXX, SA, PASTELERÍA XXXX SL, JORGE XXXX SL y SUCESORES DE XXXXX SL.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D./ña. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por

⁴⁸ Es reproducción parcial y la letra en negrita es nuestra

sentencia, cuya relación de **hechos probados** es la siguiente:

"Primero.- Las actoras, DOÑA Ariadna, con DNI núm. NUM000 y DOÑA Carla, con DNI núm. NUM001, que figuran de alta en el RETA, prestan servicios en el despacho de pan instalado en SUPERMERCADOS XXXX tiene en c/ Orixe núm. 1 desde el 02-05-2004 en el caso de Ariadna y desde el 01-01-2003 en el caso de Carla.

Segundo.- Las actoras fueron contratadas en la fecha de 02/05/04 (Ariadna), y en 01/01/03 (Carla) para atender dicha sección de panadería, y que lo viene haciendo desde entonces como trabajadoras AUTÓNOMAS, habiendo suscrito contratos de arrendamiento de servicios con cuatro de las sociedades demandadas (OCIO Y Cía., SA, Sucesores de XXXX., SL PASTELERÍA XXXX, SL, DON JORGE XXXX, SL), estipulando entre otras cláusulas la siguiente: Que D:/Dña., se compromete a prestar sus servicios como REPONEDOR, para la empresa anteriormente referenciadas y en los centros de venta indicados por ésta, cuyas funciones consisten en el control de la mercancía recibida, su distribución en el punto de venta, empaquetado y entregado al consumidor.

Tercero.- La firma de Supermercados dedicados a alimentación XXXX, SA, en adelante supermercado, tiene servicio de venta de pan y pastelería contratada con: OCIO Y CÍA, S.A., SUCESORES DE XXXX, SL, PASTELERÍA XXXX, SL Y DON JORGE XXXXX, SL, en adelante panaderos. El supermercado le deja utilizar a los panaderos un parte de sus establecimientos, el Supermercado se queda con el 20% de cada producto que los panaderos venden al público y que es perfectamente controlado con las claves y contraseñas oportunas al pasar por el escáner de las cajeras.

Cuarto.- Las actoras expenden en el establecimiento los productos que le son suministrados por XXXX, SA, SUCESORES XXXX, SL, Pastelería XXXXX, SL Jorge XXXX, SL; aplicaban al precio del producto vendido a las actoras un descuento del 15%, y sobre la cantidad resultante cargaban el IVA correspondiente.

Quinto.- XXXX, SA, fue constituida mediante escritura pública otorgada el 25-08-1952 tiene como objeto social la explotación del negocio de panadería, instalado en el Concejo de San Salvador del Valle, Barrio de la Escontrilla.

Sexto.- Sucesores de XXXX., SL, fue constituida mediante escritura pública otorgada

el 27-6-81, inicialmente como, SA, transformándose en S.R.L. en virtud de acuerdo adoptado en Junta General de 1-12-91 tiene como objeto social la explotación del negocio de fabricación y venta de pan, harinas, sus derivados, almidones, féculas, levaduras, productos alimenticios, compraventa de cereales, bollería y confitería.

Séptimo.- Panadería y Pastelería XXXX, SL, fue constituida mediante escritura pública otorgada el 20-5-98 como, SA, transformándose en Sociedad Limitada en virtud de acuerdo adoptado en junta general de 1-1-92. 91 tiene como objeto social la explotación, adquisición y arrendamiento de negocios relativos a panadería, repostería, confitería, heladería, cafetería, charcutería, degustación, despacho de toda clase de productos alimenticios, así como de vinos y licores, así como la adquisición, arrendamiento y explotación de toda clase de locales y negocios.

Octavo.- JORGE XXXX, SL, fue constituida mediante escritura pública otorgada el 7-01-2002 tiene como objeto social la pastelería, agencia e intermediación comercial, así como la compra- venta de bienes inmuebles. La Sociedad podrá desarrollar el objeto social, total o parcialmente, de modo indirecto, mediante la titularidad de acciones o participaciones en sociedades de objeto idéntico o análogo.

Noveno.- Con fecha 21 de febrero de 2006, se presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto el día 8 de marzo de 2006, con resultado SIN AVENENCIA respecto a las presentes y SIN EFECTO respecto a las ausentes".

SEGUNDO

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que ESTIMANDO la excepción de incompetencia de jurisdicción, debo absolver y absuelvo en la instancia sin entrar a conocer del fondo del asunto que queda imprejuizado, remitiendo a las actoras a hacer valer su pretensión ante la jurisdicción civil".

TERCERO

Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte recurrida.

CUARTO

El 17 de noviembre de 2006 se recibieron las actuaciones en esta Sala, deliberándose

el recurso el 6 de febrero de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO (...)

SEGUNDO (...)

TERCERO (...)

CUARTO:

A) Hay contrato de trabajo, según el art. 1-1 LET, allí donde haya una prestación de servicios realizada en forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de otro y dentro de su ámbito de organización y dirección, salvo que el propio Estatuto, directamente o por remisión, u otra norma legal posterior la excluya de esa calificación legal.

Contrato cuya existencia se presume siempre que se demuestre que se ha trabajado por cuenta de otro, retribuidamente y bajo su dependencia (art. 8-1 LET) (...).

B) Pues bien, a tenor de los hechos que han quedado acreditados, la Sala concluye que las demandantes están prestando sus servicios en ese despacho de pan en virtud de un contrato de trabajo y lo hacen por cuenta de las sociedades de panadería y pastelería demandadas (y no del supermercado), en conclusión que pasamos a razonar con detenimiento.

El primer elemento de interés es que el supermercado ha contratado el servicio de venta de pan y pastelería en el establecimiento de alimentación del que es titular con esas cuatro sociedades (y no con las demandantes), lo cual ya nos da una primera idea de quien es el titular del negocio en el que éstas prestan sus servicios. Son esas sociedades las que lo explotan en base a ese acuerdo que tienen con el supermercado, que les cobra (a las sociedades, no a las recurrentes) un 20% del producto de las ventas que se hacen en ese despacho o sección del supermercado. No se ha aportado a los autos el documento contractual que rige las relaciones entre una y otras sociedades, pero resulta irrelevante conocer si se trata de un arrendamiento de negocio o de local de negocio, u alguna otra figura contractual nominada o innominada, pues bien patente es que la venta de los productos se asume como efectuada por esas cuatro sociedades (y no por las demandantes), cuando quien cobra el producto de esas ventas a los clientes,

liquida con aquéllas la gestión de cobro que efectúa (y no con las reponedoras). Tenemos aquí ya un dato capital para advertir que quienes venden son las sociedades de panadería y repostería, y no las recurrentes.

Conclusión que se refuerza desde la misma perspectiva de los contratos que éstas suscriben con aquéllas, pues bien se ve que **lo que pactan no es la asunción del negocio de venta del pan y repostería que se da en ese despacho, sino únicamente efectuar una función que en el contrato se denomina como reponedoras y, en realidad, son las propias de unas dependientas de ese establecimiento: reciben los productos a vender, los ubican en el establecimiento y los empaquetan y entregan al consumidor cuando éstos los adquieren. Aún más, el trabajo al que se obligan ni siquiera se contrae a ese concreto despacho de pan, pues de manera expresa se estipula que habrán de hacerlo en los centros de venta que cada sociedad designe.**

Otro elemento surge con fuerza incontrolable de los hechos para poner de manifiesto que las demandantes no asumen el servicio de venta de pan y repostería: D^a Ariadna lo hace sólo desde el 2 de mayo de 2004, cuando D^a Carla lleva dieciséis meses trabajando en él. ¿Con quien contrata aquélla?: con las sociedades de panadería y repostería (no con su compañera, como habría sucedido si fuese ésta la que llevase el negocio; tampoco con el supermercado, si fuese éste quien lo regentase).

A mayor abundamiento, **todos los contratos suscritos por cada demandante con cada sociedad de panadería y/o repostería son idénticos** (es más, como bien se dice en el recurso, los cuatro que suscribe D^a Ariadna tienen el mismo error de transcripción al poner su nombre y la misma corrección manual) **y en ninguno de ellos se deja expresada la más mínima idea de que ellas van a detentar el negocio. Simplemente, se las va a retribuir con un porcentaje sobre ventas, como es posible hacer en los contratos de trabajo (art. 29-2 LET) e, incluso, es bastante habitual en el sector de los vendedores.**

Estamos, por tanto, ante unos servicios que se prestan en ese despacho de pan por cuenta de esas cuatro sociedades que explotan el negocio (que, cara a ellas, funcionan como una comunidad de bienes) y lo hacen con los requisitos propios del contrato de trabajo:

- Son servicios prestados de manera personal, pues así resulta de los mismos

términos estipulados en los contratos y, de hecho, se corrobora por la práctica, ya que no consta dato alguno en contrario. Ciertamente es que en las cláusulas contractuales consta una por la que se obligan a poner sustituto en sus ausencias por vacaciones, bajas, etc., pero ya pone de manifiesto el carácter personalísimo de su trabajo, sin que esa facultad de designación del sustituto no pase de ser sino una delegación de la que tiene el empresario e, incluso, no repugna al contrato de trabajo, si tenemos en cuenta la figura del trabajador asociado (art. 10-3 LET).

- Son servicios voluntariamente prestados, pues obedecen a un contrato libremente firmado.

- Son servicios retribuidos, como hemos visto.

- Son servicios que prestan por cuenta de esas sociedades de panadería y repostería, ya que son éstas las que corren con el riesgo del negocio: esto es, las que soportan que los productos se estropeen, y los beneficios o pérdidas que tenga el negocio, para lo que basta con tener en cuenta que son esas sociedades las que venden y que el contrato que éstas han suscrito con las demandantes no les transfiere esa función ni contiene elemento alguno de que pudieran incluso fijar el precio de venta. Desde luego, no implica trabajar por cuenta propia que la retribución sea una comisión sobre ventas, pues esta circunstancia es un modo legítimo de retribución salarial y no determina la asunción de la explotación de la actividad empresarial. Evidentemente, esas comisiones las incorporaban a su patrimonio, pero así ocurre con el salario de cualquier trabajador, siendo la ganancia propia de su actividad (el trabajo), que no del negocio (que se lo quedan las sociedades de panadería y repostería, una vez descontada de la venta a los clientes el 20% que se quedaba el supermercado y el 15% de la comisión de ventas que cobraban las demandantes), asumiendo el riesgo de que con el 65% hubiera beneficios o pérdidas.

- Son, por último, servicios que ellas prestan dentro de una organización (el despacho de pan) que no es suya, sino de esas cuatro sociedades, que la detentan en virtud de la contratación que asumieron con el supermercado. Las demandantes no ponen nada en ese negocio, sino su trabajo personal: no son suyos los medios materiales con que se desempeña (los utensilios donde se tienen los productos de venta, los papeles con que los envuelven, etc.). Resulta irrelevante que ellas decidan la forma de organizar su

trabajo, pues ni es decisivo para determinar la concurrencia de este requisito ni, en realidad, era tan grande su capacidad de autoorganización, si tenemos en cuenta que el horario lo marcaba el supermercado y, sobre todo, que las sociedades que las contrataban quedaban facultadas para enviarlas a cualquier centro de venta que éstas indicasen, en inequívoca muestra de que estamos ante unos servicios sujetos al poder de esos empresarios (...).

No está de más advertir que los mismos contratos suscritos son un reclamo del contrato de trabajo: así, en varias de sus cláusulas se identifica a la sociedad contratante como "la empresa"; además, tiene ese potente indicio de que estamos ante un contrato de esa naturaleza, que es que se pacte una cláusula expresiva de que no la tiene, o la exigencia de que las demandantes estuvieran de alta en el IAE, pues no son determinantes de la naturaleza del contrato ni del deber fiscal y suelen responder a un intento burdo de ocultar el verdadero tipo de contrato concertado, en función de las prestaciones convenidas, al que igualmente responde ese sarcasmo que supone denominar "profesional liberal" a quien se limita a trabajar colaborando en la venta de los productos del establecimiento, recepcionándolos y despachándolos a los clientes, sin tan siquiera cobrárselos.

En definitiva, el Juzgado debió estimar la demanda en lo sustancial, si bien que limitando la condición de empresario a las sociedades de panadería y pastelería, sin que pueda imputarse también al supermercado, dado que cedió a aquellas la posibilidad de explotación de esa concreta actividad, sin que dicha sociedad la comparta.

QUINTO (...)

FALLAMOS

Se estima, en lo sustancial, el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D^a Ariadna y D^a Carla contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Bilbao, de 15 de junio de 2006, dictada en sus autos núm. 215/06, seguidos a instancias de las hoy recurrentes, frente a Supermercados XXXX SA, Ocio y CIA. SA, Sucesores de XXXX. SL, Pastelería XXXX SL y Jorge XXXX SL, sobre integración en plantilla; en consecuencia, con revocación de su pronunciamiento y desestimando que la cuestión no pudiera enjuiciarse por los tribunales laborales, estimamos la demanda interpuesta, declarando que las demandantes vienen prestando

sus servicios a las cuatro últimas demandadas citadas en virtud de contrato de trabajo, condenando a éstas a reconocerlas esa condición, integrándolas como trabajadoras suyas en la plantilla de la empresa en la que se inserta el despacho de pan en el que trabajan.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina (...).

5.2. Sentencia: calificación judicial como trabajo autónomo o por cuenta propia.

**Sentencia Tribunal Superior de Justicia País Vasco (Sala de lo Social, Sección Única),
de 8 abril 2003⁴⁹**

En la Villa de Bilbao, a 8 de abril de 2003.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Presidente, D^a GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR y D. FERNANDO TORREMOCHA GARCÍA SÁENZ, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

⁴⁹ Es reproducción parcial y la letra en negrita es nuestra.

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por TGSS contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 (Bilbao) de fecha ocho de julio de dos mil dos, dictada en proceso sobre (SSO), y entablado por Rita frente a Dolores y Oscar S. R. C.B. y TGSS.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D./ña. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de **hechos probados** es la siguiente:

«I.- Tras visita girada por la inspección de trabajo el 6-4-01 a las 12,10 h. al centro de trabajo sito en calle Iparraguirre, 3 bajo dcha., donde ejerce la actividad de peluquería Dolores y Oscar S. R., Comunidad de Bienes, en la que se constató que doña Rita ejercía la actividad de esteticista en el piso superior del local, por la funcionaria actuante se comunicó la propuesta de alta de oficio de la hoy actora en el Régimen General de la Seguridad Social en fecha 2-4-01, extendiéndose acta de infracción por falta de alta y cotización.

II.- Mediante resolución de la TGSS de 28-1-02 se acordó tramitar de oficio el alta en el Régimen General de la Seguridad Social de la actora como trabajadora de la C.B. demandada con efectos desde el 2-4-01.

III.- Con fecha 22-3-02 la demandante formalizó reclamación previa que fue desestimada mediante resolución de 2-4-02.

IV.- Con fecha 11-4-01 la actora solicitó el alta en el RETA con efectos desde el 1-4-01, habiendo causado baja el 31-12-01 por cese en la actividad.

V.- Durante el período 1-4-01 al 31-12-01 la actora ejerció la actividad de esteticista en un local de la C.B. codemandada que se ubica en la parte superior del centro de trabajo de esta última. La demandante era la propietaria de los medios materiales que empleaba por el ejercicio de su actividad, y abonaba a la CB

codemandada por la cesión del local el 25% de la facturación mensual por trabajos desarrollados en el mismo».

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

«Que ESTIMANDO íntegramente la demanda interpuesta por Doña Rita contra TGSS, e Dolores y OSCAR, debo revocar y revoco la resolución administrativa de 28-1-02, a que se hace referencia en el hecho probado 2º, por la que se acuerda tramitar de oficio el alta de la actora en el Régimen General de la Seguridad Social, dejándola sin efecto y condenando a los demandados a estar y pasar por tal pronunciamiento».

Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte recurrida.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La Inspección de Trabajo giró visita, el 6 de abril de 2001, a un centro de trabajo en el que se ejercía la actividad de peluquería por D^a Dolores y D. Carlos en régimen de comunidad de bienes, constatando que en el piso superior del local ejercía la de esteticista D^a Rita, lo que la llevó a proponer el alta de ésta en el régimen general por cuenta de esa comunidad, con efectos del 2 de ese mes, levantando acta de infracción por falta de alta y cotización, dando lugar a que la TGSS la diera de alta en resolución de 28 de enero de 2002 en sustitución de la que D^a Rita había cursado el 11 de abril de 2001 en el régimen de trabajadores autónomos, con igual fecha inicial de efectos, en el que causó baja el 31 de diciembre de dicho año por cese de actividad. Tras agotar infructuosamente la vía previa, D^a Rita demandó el 6 de mayo de 2002 pidiendo la revocación de esa resolución, que el Juzgado de lo Social núm. 5 de Bizkaia ha estimado en sentencia de 8 de julio siguiente, tras declarar probado el relato expuesto e, igualmente, que entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2001, D^a Rita ha ejercido la actividad de esteticista en la parte superior del local que la comunidad de bienes mencionada tiene como centro de trabajo, siendo la demandante la propietaria de los medios materiales que empleaba, abonando a la comunidad el 25% de su facturación mensual por la cesión del local.

Pronunciamiento que la TGSS recurre en suplicación, ante esta Sala, pretendiendo que se cambie por otro que desestime la demanda, a cuyo fin articula tres motivos que responden a un único hilo argumental: el Juzgado se ha equivocado al apreciar lo sucedido, ya que: a) ha omitido reseñar extremos constatados por la Inspección de Trabajo en su visita y recogidos en su informe (que invoca como prueba ignorada por el Juzgado), como son las manifestaciones coincidentes de D^a Rita y D^a Dolores sobre el inicio de los servicios de la primera el 2 de abril y que estaba en período de prueba; que D^a Rita declaró que la camilla y maquinaria con que desarrollaba su actividad de esteticista eran propiedad de la empresa y que tenía intención de establecerse en un futuro como trabajadora autónoma, mientras que D^a Dolores manifestó que los materiales eran propiedad de la empresa y que la actividad se hacía en el horario de ésta; finalmente, discreparon sobre el pago de esos servicios, que según D^a Dolores los percibía D^a Rita en el 100% y según ésta, recibía el 50% del precio propiedad de la empresa (motivo primero); b) debió declarar probado que los medios materiales empleados en la actividad de esteticista eran propiedad de la empresa codemandada, según lo evidencia el mencionado informe de la Inspección de Trabajo (motivo segundo), dotado legalmente de presunción de veracidad, conforme a lo dispuesto en el art. 53 del texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS), aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que no cabe desvirtuar por las discrepancias mantenidas por D^a Rita y D^a Dolores, lo que le lleva a denunciar su infracción en el motivo último, en relación con los artículos 7-a) y 97 del vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y artículos 1-1 y 8-1 del actual texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (LET).

Se han opuesto al recurso tanto D^a Rita como los comuneros.

A) El alta en el régimen general, al margen de otros supuestos que no son del caso analizar, se vincula a la prestación de servicios efectuada en virtud de un contrato de trabajo (art. 97-1 LET. Contrato concurrente cuando el trabajo se realiza en forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de otro y dentro de su ámbito organizativo y de dirección (art. 1-1 LET, que se presume existente siempre que se demuestre que se presta servicios a otro a cambio de una remuneración, por cuenta de éste y bajo su dependencia (art. 8-1 LET).

La operatividad de esta presunción legal es mucho más limitada de lo que normalmente se invoca, pues únicamente sirve para dar por bueno que el trabajo se hace en forma voluntaria y personal, así como para descartar que se esté ante un supuesto legal de exclusión de la calificación jurídica de contrato de trabajo, según hemos dicho en ocasiones precedentes (sentencias de 20 de julio de 1999; dos del 15 de febrero de 2000; y 28 de enero de 2003). En tal sentido, debemos señalar que hay ciertos supuestos de trabajo realizado en esas condiciones típicas del contrato de trabajo que están excluidas de esa calificación legal, siendo los casos más relevantes los de los funcionarios públicos o el personal estatutario de la seguridad social. En la práctica, el juego de la presunción legal tiene su campo natural de incidencia en hacer que cuando se trabaja para otro, retribuidamente, por cuenta de éste y bajo su ámbito organizativo y de dirección, a falta de prueba en contrario, no se esté ante un supuesto de exclusión legal.

B) Bien se ve, pues, que no hay contrato de trabajo cuando se trabaja por cuenta propia, ya que la ajenidad constituye requisito imprescindible para su existencia. Por tal se entiende la cesión anticipada del resultado del trabajo, tal y como lo señaló el Tribunal Supremo en su sentencia de 31 de marzo de 1997.

Elemento que no concurre cuando se desempeña una actividad consistente en la prestación personal y directa de servicios a los clientes, fijándose el precio entre ellos, sin intervención de un tercero, aunque éste pueda facilitarle los medios con que los atiende y, a cambio, le retribuya en forma de porcentaje sobre ese precio, ya que pone de manifiesto que la titularidad de los frutos de ese trabajo queda desde un primer momento en quien presta la actividad.

C) Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo que éstos reflejan en las actas de infracción legalmente levantadas tienen presunción de certeza, si bien no absoluta, ya que pueden desvirtuarse en virtud de las pruebas que los interesados puedan aportar (art. 53-2 LISOS).

Presunción legal que, desde luego, no se destruye automáticamente por la existencia de alguna prueba en contrario, pero que tampoco precisa, a esos efectos, que la que resulte contraria esté adornada de determinadas cualidades. Como precisamente

hemos dicho en sentencias de 31 de diciembre de 1996 y 28 de enero de 2003, en esos casos en que existe prueba que la contradiga, la valoración ha de hacerse con arreglo a los criterios generales establecidos en nuestro ordenamiento, que es de naturaleza mixta, en el que existe una regla general de valoración libre de la prueba, si bien algunas de ellas están dotadas legalmente de un determinado valor probatorio.

D) Hemos de analizar el caso de autos a la luz de lo expuesto en los apartados anteriores.

Salvo en un extremo, resulta impecable la propuesta de revisión del hecho probado primo que la TGSS suscita en el motivo inicial de su recurso, ya que amplía el tenor de los hechos constatados por la Inspección de Trabajo en su visita a la peluquería, efectuada el 6 de abril de 2001. La excepción se refiere a si D^a Rita declaró a la subinspectora actuante que la camilla y maquinaria eran propiedad de la empresa o si tal circunstancia fue simple conclusión obtenida por aquélla, sin precisar la fuente de su convicción. En efecto, los términos del informe se prestan a dudas, ya que si bien en su estricta literalidad puede abonar la versión sostenida por la TGSS, también puede leerse en el sentido de que lo declarado es la fecha de inicio de su actividad como esteticista y el lugar en donde la realiza, pero no que ahí se encuentre una camilla y diversa maquinaria, propiedad de la empresa, que en su primer extremo puede ser mero reflejo de la constatación personal de la visita al mismo por la subinspectora que, según el informe, efectúa. En todo caso, estamos ante hechos que, como pronto veremos, no determinan el cambio de pronunciamiento.

No es posible aceptar, en cambio, la modificación del hecho probado quinto que la TGSS plantea en el motivo segundo del recurso, basada en el contenido del mencionado informe, ya que: a) la presunción legal alcanza a lo que la subinspectora comprobó, entre lo que se incluye que D^a Rita y D^a Dolores manifestaran lo que en el informe se dice, pero no a que sus declaraciones se ajustasen a la realidad; b) en todo caso, el Juzgado ha tenido en cuenta otra prueba practicada en el litigio para desvirtuar su valor presuntivo, según explica en los fundamentos jurídicos de su resolución, como en concreto son las dos facturas aportadas a los autos por D^a Rita y el contenido del interrogatorio de D^a Dolores: ésta, en concreto, declaró en juicio que los elementos que

se apreciaban en la foto presentada por la demandante como doc. núm. 1 (cuyo examen revela que son la camilla y varios aparatos) fueron aportados por D^a Rita, lo que ni tan siquiera es contradictorio con lo que el informe oficial recoge como manifestaciones tuyas, ya que lo que ahí atribuyó a su propiedad fueron los materiales con que se desempeñaba la actividad, y no la camilla ni la maquinaria; respecto a las dos facturas (de 5 de julio y 22 de octubre de 2001), revelan que a la sazón era la demandante quien adquiría los productos que aplicaba en los tratamientos.

Hay, además, dos circunstancias que no pueden desconocerse a la hora de enjuiciar el modo en que el Juzgado ha formado su convicción sobre el tipo de relación mantenida entre D^o Rita y la comunidad de bienes: a) la primera de ellas, que la actividad desempeñada por aquélla se había iniciado cuatro días antes de la visita inspectora y se ha mantenido durante nueve meses, por lo que su valoración a la luz de lo que se pudo constatar en ese momento inicial puede resultar errada; b) la segunda, que el informe de la Inspección no refleja la presencia del dato que habría sido capital en orden a atribuir a la demandante la condición de empleada de la peluquería, como es que hubiera sido la comunidad de bienes quien fijaba el precio de los servicios que D^a Rita atendía, ya que es el decisivo para saber que trabajaba por cuenta ajena y no lo hacía por su propia cuenta. Bien al contrario, pese a la disparidad de criterios que recoge el informe de la Inspección entre las manifestaciones de D^a Rita y D^a Dolores, ambas parten implícitamente de admitir que era la demandante quien lo hacía, que en juicio queda ratificada, ya que da por probado (y la TGSS no lo cuestiona) que la demandante abonaba a la comunidad de bienes el 25% de su facturación mensual por la cesión del local. A estos efectos, por tanto, poco habría importado que la propiedad de la camilla, maquinaria e instrumental de trabajo hubieran sido propiedad de la peluquería y que ese precio incluyese también su cesión de uso, ya que no por ello habría dejado de trabajar por su propia cuenta D^a Rita.

En definitiva, la tesis de la TGSS y la del informe de la Inspección de Trabajo de que trae causa se asientan en un elemento erróneo, al no considerar el elemento crucial que ha de tenerse en cuenta en casos como éste, en que una persona presta servicios de esteticista en locales de una peluquería, como es determinar si esos servicios están integrados en la actividad de la peluquería, de tal forma que es ésta la que fija los

precios que se cobran a los clientes y corre con el riesgo de la actividad, o si lo hace quien los atiende, pues en este segundo caso falta el elemento de ajenidad imprescindible para la existencia de contrato de trabajo, estando ante una persona que trabaja por su propia cuenta, al ser ella quien se adueña de los frutos de su trabajo y corre con sus riesgos, resultando irrelevante el acuerdo al que haya podido llegar con el titular de la peluquería en orden al uso del local y de los medios materiales de que éste dispone, incluso si la contraprestación fuese un porcentaje sobre su propia facturación.

El recurso, por cuanto se ha expuesto, no puede acogerse.

La TGSS dispone legalmente del beneficio de justicia gratuita por su condición de Servicio común de la Seguridad Social (art. 2-b de la Ley 1/1996, de 10 de enero, en relación con el art. 63 LGSS), lo que impide imponerle el pago de las costas causadas por su recurso, ya que no concurre el supuesto previsto en el art. 233-1 LPL y dado que su interposición no es temeraria.

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de la Tesorería General de la Seguridad Social contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bizkaia, de 8 de julio de 2002, dictada en sus autos núm. 297/02, seguidos a instancias de D^a Rita, frente a Dolores y Oscar S. R. CB, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la hoy recurrente, sobre alta en régimen general, confirmando lo resuelto en la misma.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal. Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por el mismo Juez que la dictó, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, de lo que yo el Secretario doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-Contra esta sentencia cabe recurso de casación

para la unificación de doctrina (...).

5.3. Lectura: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

(Reproducción parcial⁵⁰)

Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una

⁵⁰ Los instrumentos adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo pueden consultarse en

< <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm> >, consultado el 1.09.2016.

participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;

LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Recuerda:

(a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

(b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el art. 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

(a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

(b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

(c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo

alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

(...)

El texto anterior es el texto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998.

EN FE DE CUAL lo hemos firmado este décimo noveno día de junio de 1998

El presidente de la Conferencia,

JEAN-JAQUES OECHSLIN

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo,

MICHEL HANSENNEE

7. Bibliografía general.

Entre otros, en relación a los aspectos laborales:

- ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L. M. ; LÓPEZ GANDÍA, J., *Compendio de Derecho del Trabajo. Tomo II. Contrato individual*, ed. Librería Tirant lo Blanch, S.L., última edición.
- ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo. Madrid*, ed. Civitas Ediciones, S.L., última edición.
- BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo: concepto e historia, la empresa, el sindicato*, ed. Tecnos, última edición.
- CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de derecho del trabajo*, ed. Tecnos, última edición.
- DE LA VILLA GIL, E., *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, ed. Comares, última edición.
- GARCÍA ORTEGA, J. [et al.], *Curso de derecho del trabajo*, ed. Librería Tirant lo Blanch, S.L., última edición.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*. Madrid, ed. Tecnos, última edición.
- MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, última edición.
- MOLERO MANGLANO, C., [ET. AL.] *Manual de Derecho del Trabajo*, ed. Civitas Ediciones, S.L., última edición.
- MOLINA NAVARRETE, C.; MONEREO PÉREZ, J. L.; VIDA SORIA, J., *Manual de Derecho del Trabajo*, ed. Comares, última edición.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, ed. Tecnos, última edición.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, última edición.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., *Curso básico de derecho del trabajo (para titulaciones no jurídicas)*, Librería Tirant lo Blanch, S.L., última edición.

- VV. AA. (CAMPS RUIZ, L. M., y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., Coords.), *Derecho del Trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, última edición.
- VV. AA. (LANDA ZAPIRAIN, J. P., Coord.), *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Ediciones Bomarzo, 2009.

Entre otros, en relación a los aspectos de Seguridad Social:

- ALMANSA PASTOR, J. M.: *Derecho de la Seguridad Social*, ed. Tecnos, 1.991.
- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L., *Instituciones de Seguridad Social*, ed. Civitas, Ediciones, S.L., 2002.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B. Y SUÁREZ FERNÁNDEZ, A., *Derecho de la Seguridad Social*, ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, última edición.
- BALLESTER LAGUNA, F., y SIRVENT HERNÁNDEZ, N., *Lecciones y prácticas de Seguridad Social (adaptadas al EEES)*, ed. Cinca, última edición.
- BLASCO LAHOZ, J. F., LÓPEZ GANDÍA, J., y MOMPALER CARRASCO, M^a. A., *Curso de Seguridad Social I, Parte general*, ed. Tirant lo Blanch., última edición.
- GETE CASTRILLO, P., LLANO SÁNCHEZ, M., CIRUELOS CARRASCO, M^a. N., *Guía Práctica de Seguridad Social*, Ediciones Cinca, última edición.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., RODRÍGUEZ RAMOS, M^a. J., VILCHEZ PORRAS, M., *Sistema de Seguridad Social*, ed. última edición.
- LANDA ZAPIRAIN, J. P. (Dir.); y FERNÁNDEZ URRUTIA, A., *Lecciones de Seguridad Social (Volumen II). Seguridad Social y Empresa: Régimen General y RETA*, ed. Servicio Editorial de la UPV/EHU, 2.005.
