

ADAPTADO A LA REFORMA LABORAL 2021/2022  
(Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre)

# ACCESO A LA ABOGACÍA

1.ª Edición 2022

Obra coordinada por  
JOSÉ MARÍA DE PABLO HERMIDA

**VOLUMEN V  
LABORAL**



eBook en [www.colex.es](http://www.colex.es)





# **VADEMECUM DE ACCESO A LA ABOGACÍA**

## **VOLUMEN V LABORAL**

**1.ª EDICIÓN 2022**

*(Edición actualizada a 7 de febrero de 2022)*

Obra coordinada por

**José María de Pablo Hermida**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**COLEX**

**Copyright © 2022**

**Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.**

**Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.**

**Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.**

© Editorial Colex, S.L.

Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

[info@colex.es](mailto:info@colex.es)

[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1359-397-5

Depósito legal: C 2273-2021

# SUMARIO

<b>ABREVIATURAS</b> .....	9
---------------------------	---

## MATERIAS ESPECÍFICAS AL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LA ABOGACÍA

### **B4.** **MATERIA LABORAL**

1. Elementos y eficacia del contrato de trabajo .....	17
2. Modalidades de contrato de trabajo .....	31
3. Contenido del contrato de trabajo. Duración. Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo. Promoción profesional. Salarios. Tiempo del contrato de trabajo .....	60
4. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo .....	78
5. Faltas y sanciones. Prescripción de infracciones y faltas .....	100
6. Derechos de representación colectiva. Reclamaciones en materia electoral ..	107
7. La negociación colectiva. La huelga, los conflictos colectivos .....	118
8. El accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Incapacidad temporal y permanente. Invalidez. Recargo de prestaciones .....	128
9. Jurisdicción y competencia en el orden jurisdiccional social .....	153
10. Las partes en el procedimiento laboral. Capacidad, legitimación, representación y defensa .....	166
11. La acumulación de acciones y procedimientos .....	175
12. Las actuaciones procesales. Las resoluciones procesales .....	185
13. La evitación del proceso. La conciliación o mediación previas. Laudos arbitrales .....	191
14. La reclamación previa a la vía judicial. ....	202
15. El proceso ordinario. El proceso monitorio .....	206
15.1. El proceso ordinario .....	206
15.2. El proceso monitorio .....	225

SUMARIO

16. El proceso de despido y de impugnación de sanciones. El procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia de seguridad social. ....	229
17. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y derechos reconocidos legal o convencionalmente. ....	248
18. Procesos de conflictos colectivos . . . . .	253
19. Las resoluciones procesales: tipos y medios de impugnación . . . . .	257
20. La ejecución provisional y definitiva de títulos judiciales . . . . .	274

**ANEXO.  
ÍNDICE ANALÍTICO**

<b>ÍNDICE ANALÍTICO. MATERIAS ESPECÍFICAS. MATERIA LABORAL . .</b>	<b>295</b>
--	------------

# ABREVIATURAS

<b>AAPP</b>	Administraciones Públicas
<b>AP</b>	Audiencia Provincial
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>BORME</b>	Boletín Oficial del Registro Mercantil
<b>CC</b>	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
<b>CCAA</b>	Comunidades Autónomas
<b>CCiv</b>	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
<b>CDAE</b>	Código Deontológico de la Abogacía Española
<b>CE</b>	Constitución Española
<b>CEDH</b>	Convenio Europeo de Derechos Humanos
<b>CGAE</b>	Consejo General de la Abogacía Española
<b>CGPJ</b>	Consejo General del Poder Judicial
<b>D.A.</b>	Disposición adicional
<b>D.F.</b>	Disposición final
<b>D.T.</b>	Disposición transitoria
<b>EM</b>	Estado Miembro
<b>EEMM</b>	Estados Miembros
<b>EGAE</b>	Estatuto General de la Abogacía Española
<b>EOMF</b>	Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal
<b>ET</b>	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
<b>ETOP</b>	Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
<b>FOGASA</b>	Fondo de Garantía Salarial
<b>IAE</b>	Impuesto sobre Actividades Económicas

<b>IRPF</b>	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
<b>IVA</b>	Impuesto sobre el valor añadido
<b>LAJ</b>	Letrado de la Administración de Justicia
<b>LAJG</b>	Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita
<b>LC</b>	Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal
<b>LCSP</b>	Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014
<b>LDC</b>	Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia
<b>LEC</b>	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
<b>LECiv</b>	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
<b>LECRIM</b>	Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal
<b>LEF</b>	Ley de 16 de diciembre de 1954 sobre expropiación forzosa
<b>LETA</b>	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
<b>LGSS</b>	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
<b>LGT</b>	Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria
<b>LIRPF</b>	Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio
<b>LIS</b>	Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades
<b>LIVA</b>	Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido
<b>LJCA</b>	Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa
<b>LJS</b>	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
<b>LODP</b>	Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo
<b>LOEX</b>	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
<b>LOPG</b>	Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria
<b>LOPDGDD</b>	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
<b>LOPJ</b>	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
<b>LOTIC</b>	Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional

<b>LOTJ</b>	Ley Orgánica 5/1995 de 22 de mayo del Tribunal del Jurado
<b>LPAC</b>	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
<b>LRJS</b>	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
<b>LRJSP</b>	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
<b>LSC</b>	Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
<b>PGC</b>	Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RD Legis.</b>	Real Decreto Legislativo
<b>RD-ley</b>	Real Decreto Ley
<b>RDLRT</b>	Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo
<b>RETA</b>	Régimen de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos
<b>RGAT</b>	Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos
<b>RGRVA</b>	Real Decreto 520/2005, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de desarrollo de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en materia de revisión en vía administrativa
<b>RGSS</b>	Régimen General de la Seguridad Social
<b>RIRPF</b>	Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero
<b>RP de 1996</b>	Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario
<b>SA</b>	Sociedad Anónima
<b>SL</b>	Sociedad Limitada
<b>SMAC</b>	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
<b>SMI</b>	Salario mínimo interprofesional
<b>SRL</b>	Sociedad de Responsabilidad Limitada
<b>SS</b>	Seguridad Social
<b>STC</b>	Sentencia del Tribunal Constitucional
<b>STJUE</b>	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea
<b>STS</b>	Sentencia del Tribunal Supremo

<b>STSJ</b>	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
<b>TC</b>	Tribunal Constitucional
<b>TEDH</b>	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
<b>TFUE</b>	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>TRLC</b>	Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal
<b>TRLGSS</b>	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
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>UE</b>	Unión Europea



---

**MATERIAS ESPECÍFICAS  
AL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN  
DE LA ABOGACÍA**





# MATERIA LABORAL

## SUMARIO

- 1. **Elementos y eficacia del contrato de trabajo** . . . . . Marginal 4110 y siguientes
- 2. **Modalidades de contrato de trabajo** . . . . . Marginal 4140 y siguientes
- 3. **Contenido del contrato de trabajo. Duración. Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo. Promoción profesional. Salarios. Tiempo del contrato de trabajo** . . . . . Marginal 4190 y siguientes
- 4. **Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo** . . . . . Marginal 4240 y siguientes
- 5. **Faltas y sanciones. Prescripción de infracciones y faltas** . . . . . Marginal 4270 y siguientes
- 6. **Derechos de representación colectiva. Reclamaciones en materia electoral** . . . . . Marginal 4290 y siguientes
- 7. **La negociación colectiva. La huelga, los conflictos colectivos** . . . . . Marginal 4310 y siguientes
- 8. **El accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Incapacidad temporal y permanente. Invalidez. Recargo de prestaciones** . . . . . Marginal 4360 y siguientes
- 9. **Jurisdicción y competencia en el orden jurisdiccional social** . . . . . Marginal 4400 y siguientes
- 10. **Las partes en el procedimiento laboral. Capacidad, legitimación, representación y defensa** . . . . . Marginal 4420 y siguientes
- 11. **La acumulación de acciones y procedimientos** . . . . . Marginal 4460 y siguientes
- 12. **Las actuaciones procesales. Las resoluciones procesales** . . . . . Marginal 4500 y siguientes
- 13. **La evitación del proceso. La conciliación o mediación previas. Laudos arbitrales** . . . . . Marginal 4530 y siguientes

<b>14. La reclamación previa a la vía judicial.</b> . . . . .	Marginal 4560 y siguientes
<b>15. El proceso ordinario. El proceso monitorio</b> . . . . .	Marginal 4570 y siguientes
15.1. El proceso ordinario . . . . .	Marginal 4570 y siguientes
15.2. El proceso monitorio. . . . .	Marginal 4620 y siguientes
<b>16. El proceso de despido y de impugnación de sanciones. El procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia de seguridad social</b> . . . . .	Marginal 4630 y siguientes
<b>17. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y derechos reconocidos legal o convencionalmente</b> . . . . .	Marginal 4670 y siguientes
<b>18. Procesos de conflictos colectivos</b> . . . . .	Marginal 4700 y siguientes
<b>19. Las resoluciones procesales: tipos y medios de impugnación</b> . . . . .	Marginal 4720 y siguientes
<b>20. La ejecución provisional y definitiva de títulos judiciales</b> . . . . .	Marginal 4750 y siguientes

# 1. ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

## El contrato de trabajo

4110

El contrato de trabajo consiste en el intercambio voluntario de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada.

Del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que «La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario» se desprende que los **elementos definitorios del contrato de trabajo** son:

- **El carácter personalísimo de la prestación de un servicio:** la actividad solamente pueda ser realizada por el sujeto que se compromete a prestar el servicio, sin poder delegar o sustituir la ejecución.
- **Voluntariedad:** los servicios laborales se prestan en virtud de un contrato o acuerdo de voluntades libremente aceptado por el trabajador, no porque vengan impuestos legalmente o por un tercero.
- **Retribución:** a cambio de los servicios, el prestador de los mismos recibe, o puede esperar legítimamente recibir, una contraprestación económica, por estar la misma estipulada en el contrato o derivarse del mismo.
- **Dependencia y ajenidad:** «cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral». (STS, rec. 536/2012, de 26 de noviembre de 2012, ECLI:ES:TS:2012:8640).

Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral.

### 1. Dependencia y ajenidad

La **dependencia** y **ajenidad** son las notas más características y diferenciadoras del contrato de trabajo frente a otro tipo de contratos y relaciones jurídicas de prestación de servicios a cambio de una retribución. No obstante, son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de hechos indiciarios de una y otra.

La **dependencia (o subordinación)** implica que la prestación del servicio se efectúa bajo el poder de dirección y disciplinario de otra persona (empresario). Esto normalmente implica que, en el contrato de trabajo, el empleado no goza de poder de disposición sobre el momento, la forma y el lugar de ejecutar la prestación de servicios, sino que la decisión sobre si se realiza o no la actividad, y la organización y control de la misma y no meramente de sus resultados, quedan atribuidos al empleador. Como indicios o manifestaciones más habituales de dependencia se considera:

- El hecho de trabajar en locales del empleador.
- El sometimiento a una jornada y horario regulares.
- La sujeción estricta a órdenes e instrucciones del empleador, así como a su control y vigilancia, etc.

Por su parte, la **ajenidad** implica que los beneficios del esfuerzo del prestatario del servicio redundan directamente en provecho del empleador y no del trabajador. Empleador que a su vez asume a cambio la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios, cosa que suele manifestarse por medio de la circunstancia de que el prestatario del servicio tiene garantizada una retribución, independientemente de los resultados de la empresa. Manifestaciones de la ajenidad son:

- La existencia de una retribución fija y no variable (aunque tampoco la inexistencia de retribución fija, por sí sola, excluye la laboralidad).
- La normalidad y regularidad en la remuneración.
- La ausencia de participación en los beneficios de la empresa.
- La existencia de retribución garantizada incluso en periodos de descanso del trabajador, etc.

## **2. Presunción de laboralidad y plataformas digitales**

El art. 8 del ET atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe la presunción de laboralidad. Con efectos de 12/08/2021 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo) se presumirá incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, y por lo tanto la existencia de contrato de trabajo en aplicación de lo establecido en el art. 8.1 del ET, la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una **plataforma digital** (D.A. 23.<sup>a</sup> del ET). Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.

La **nueva D.A. 23.<sup>a</sup> del ET** ha incorporado al texto estatutario los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en la **STS n.º 805/2020, de 25 de septiembre, ECLI:ES:TS:2020:2924**, configurando jurídicamente una nueva realidad productiva **adaptando los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual**:

«Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que —la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa—. En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (artículo 3.1 del Código Civil)».

En dicha sentencia el alto tribunal analiza la relación entre una plataforma digital de reparto de comida y el trabajador reiterando que **las facultades empresariales de dirección, organización o control de la actividad y, en tal sentido, las notas de dependencia y ajenidad, pueden traducirse a la realidad de formas diferentes a las clásicas** cuando la empleadora asume los riesgos de la operación y es beneficiaria de sus frutos, realizando una labor de coordinación, organización o control de la prestación u ostentando la potestad sancionadora, y ello aunque sus prerrogativas se manifiesten de forma indirecta o implícita, a través de la gestión algorítmica, de las condiciones de trabajo o del servicio prestado.

De este modo, partiendo de que las facultades de dirección y control empresarial (art. 20 del ET) pueden ser ejercidas por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital se ha configurado una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

### 3. Precontrato laboral

El precontrato es un acuerdo mediante el cual las partes se obligan a concluir en el futuro un vínculo laboral, cuya materialización y condiciones concretas se producen con el definitivo contrato de trabajo.

El **incumplimiento** de las obligaciones contraídas puede predicarse tanto de la empresa como del trabajador. Para que se genere derecho a indemnización ha de existir constancia de precontrato laboral, y que este reúna los requisitos que exige la jurisprudencia para demandar por su incumplimiento, tales como una manifestación de voluntad expresa o tácita, sobre trabajo y funciones a realizar, remuneración, duración, lugar de trabajo. Sin estas circunstancias básicas, que deben constar de forma cierta, los tratos preliminares no adquieran naturaleza de precontrato y, por tanto, no obligan a las partes en caso de incumplimiento. (STSJ del País Vasco n.º 1745/2016, 13 de septiembre, ECLI:ES:TS-JPV:2016:2537).

Para determinar el **quantum indemnizatorio por incumplimiento de precontrato laboral** debemos recurrir al artículo 1.101 del Código Civil donde se establece que «quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que, en el cumplimiento de sus obligaciones, incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquellas. Es decir, que el precepto no solamente predica esta responsabilidad de quienes incumplan de forma dolosa o culposa, sino de quienes de cualquier modo contravengan el tenor de las obligaciones asumidas, esto es, incorporando cualquier hecho ilícito que pudiera alterar el cumplimiento fiel de esas obligaciones. Quiere decirse que el precepto contempla cuatro conceptos heterogéneos reconducibles a dos grupos: la contravención y la mora (como supuestos de incumplimiento) y el dolo y la culpa (como criterios de imputación de aquel incumplimiento al deudor). Así, quedan incorporados tanto la voluntad de infringir la obligación y la omisión de la diligencia exigida por la naturaleza de la obligación (artículo 1104) como la contravención del tenor de las obligaciones que debe, por tanto, ser valorada como incumplimiento en sentido amplio, incluyendo la simple abstención (artículos 1096.1 y 2, 1098.1), la infracción positiva (artículo 1099) o el mal cumplimiento en las obligaciones de hacer (artículo 1098.2)». (STSJ de Navarra n.º 3/2013, de 9 de enero, ECLI:ES:TSJNA:2013:14).

## Exclusión del contrato de trabajo

En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta a la prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario se excluye del ámbito regulado por el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en su artículo 1.3, la norma estatutaria excluye específicamente del ámbito regulado por esta ley:

- La relación de servicio de los **funcionarios públicos**, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- Las **prestaciones personales obligatorias**.
- La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero **desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración** en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- Los trabajos realizados a título de **amistad, benevolencia o buena vecindad**.
- 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 o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- 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 y ventura de la misma.

### CUESTIÓN

**Alberto, que lleva las cuentas del negocio de su hermana Alicia, acude a su oficina tres días a la semana y percibe por ello 1.100 euros. Alicia decide prescindir de los servicios de su hermano Alberto. ¿Puede este reclamar ante la jurisdicción social?**

- No puede reclamar ante la jurisdicción social nada a su hermana ya que se trata de una relación familiar y no laboral.
- Puede reclamar ante la jurisdicción social ya que cuando la relación entre familiares es retribuida y se acredita la condición de asalariado se considera una relación laboral.
- No puede reclamar ante la jurisdicción social ya que no se considera relación laboral salvo que trabaje a jornada completa y por un sueldo superior al salario mínimo interprofesional.
- Puede reclamar ante la jurisdicción social siempre que su hermana le haya pagado un sueldo superior al salario mínimo interprofesional.

**RESPUESTA CORRECTA: B**

## 1. Relaciones laborales de carácter especial

El art. 2 del Estatuto de los Trabajadores denomina «**Relaciones laborales de carácter especial**» aquellas en las que, a pesar de cumplirse las notas características de una relación laboral fijadas por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuentan con una reglamentación propia:

- a) Personal de alta dirección. [Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, cuando su función no se limite al desempeño del cargo de consejero o a ser miembro de los órganos de administración de las sociedades, es decir, de no encontrarse incluido en el artículo 1.3. c) del ET].
- b) Servicio del hogar familiar (Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre).
- c) Penados en las instituciones penitenciarias (Real Decreto 782/2001, de 6 de julio).
- d) Deportistas profesionales (Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio y STSJ de Cataluña n.º 3834/2017, de 14 de junio de 2017, ECLI:ES:TS-JCAT:2017:7467).
- e) Artistas en espectáculos públicos (Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto).
- f) Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas (Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto).
- g) Trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo (Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio).
- h) Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal (art. 53 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio).
- i) Residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud (Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre y STS, rec. 2836/2009, de 26 de octubre de 2010, ECLI:ES:TS:2010:6521).
- j) Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos (Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre).
- k) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley:
  - Profesores de religión.
  - Cooperantes internacionales para el desarrollo.

En estos casos, las normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, solo serán aplicables cuando el propio reglamento así lo disponga expresamente o cuando lo pacten específicamente los contratantes de permitirse.

## 2. Exclusión de la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos de abogados

La regulación de una relación laboral de carácter especial implica el que, para una relación de trabajo en la que concurren las notas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena —voluntariedad, ajenidad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección de otra persona que hace suyos

# ACCESO A LA ABOGACÍA

En este *Volumen V. Parte específica Laboral del Vademecum de Acceso a la Abogacía*, los lectores encontrarán los temas correspondientes a la **materia laboral** del temario para la preparación de la prueba de evaluación de aptitud profesional para el ejercicio de la profesión de la Abogacía para el año 2022.

Su enfoque es eminentemente práctico, acompañando la explicación de cada uno de los temas con ejemplos de preguntas tipo test recaídas en exámenes de convocatorias anteriores, llamadas de atención para centrar el estudio en determinadas partes de los temas, así como de esquemas orientados a facilitar el estudio y comprensión de los mismos.

La colección Vademecum de Acceso a la Abogacía está formada por las siguientes obras:

- Volumen I. Parte General.
- Volumen II. Parte específica Civil-Mercantil.
- Volumen III. Parte específica Penal.
- Volumen IV. Parte específica Administrativo y Contencioso-administrativo.
- Volumen V. Parte específica Laboral.

PVP: 22,00 €

ISBN: 978-84-1359-397-5



9 788413 593975