

PROGRAMA:

Novedades en materia laboral:

TEMAS:

I - La distribución del tiempo de trabajo y la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores:

- 1 - Introducción. Conciliación y flexibilidad
- 2 - Mecanismos de conciliación. Soluciones o respuestas.
- 3 - Medidas de conciliación previstas en nuestra normativa laboral:
 - 3.1 - Reducciones de jornada por motivos familiares:
 - 1) EL PERMISO POR LACTANCIA**
 - 2) La guarda legal y cuidado de familiares
 - 3) En el caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto
 - 4) Por enfermedades graves
 - 5) Víctimas de la violencia de género
 - 3.2 - Otras medidas:
 - 1) La excedencia por cuidado de familiares
 - 2) Los permisos previstos en el art.37.3 ET.

II - La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, ó acogimiento de hijos.. (antes maternidad y paternidad)

Normativa: Estatuto de los trabajadores modificado por **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para **garantía de la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y **Real Decreto-ley 8/2019**, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y **de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.**

• **Supuestos prácticos (I y II)**

III - Breve referencia a los falsos autónomos y a las plataformas digitales (Casos como los repartidores de **Deliveroo** ó "**Take eat easy**" y el caso "**Globo**"). **RDL 28/2018**, de 28 de diciembre para la revalorización de pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

I - La Distribución del tiempo de trabajo y la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores:

1 - Introducción: Conciliación y flexibilidad

El **tiempo de trabajo** es, en la actualidad, el **principal factor de flexibilidad laboral** y ello incide directamente en el derecho del trabajador de conciliar su vida familiar y personal con la laboral.

Una regulación del tiempo de trabajo que establezca **una dedicación irregular** supone un obstáculo para que el trabajador pueda acceder a esa conciliación, pues en definitiva a quién favorece es al empresario.

2 - Mecanismos de conciliación. Soluciones o respuestas

2.1- La concesión de “derechos de ausencia”:

Por ejemplo: El Nacimiento (antes maternidad y paternidad), excedencia por cuidado de hijos y familiares...

- **VENTAJAS:** *Permiten al trabajador otorgar cuidados a familiares*
- **INCONVENIENTES:** *Desconexión del mundo del trabajo, que afectan a los derechos profesionales: (promoción, pérdida de práctica profesional, obsolescencia...)*

2.2- “Derechos de presencia”:

Como es la **reducción de la jornada de trabajo** (Art37, 4 - 8 ET)

- **VENTAJAS:** *El trabajador continua en la empresa y atiende al mismo tiempo necesidades familiares*
- **INCONVENIENTES:** *Ve reducido su salario en idéntica proporción al tiempo que deja de trabajar. Puede afectar a sus **derechos profesionales***

2.3 - “El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo”:

Art.34,8 ET. Se trata de trabajar los mismo, pero con otra distribución del tiempo de trabajo. **LA VENTAJA** sería que trabajador no tiene que renunciar a su salario. El **INCONVENIENTE** lo vamos a analizar ahora.

La **Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 marzo**, añadió el punto 8 al art.34 ET, reconociendo expresamente el derecho del trabajador **“a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo** para hacer efectivo su derecho a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en los términos que se establezcan en **la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario...**” Promoviendo la jornada continuada, el horario flexible..

Sin embargo, esto no resolvió el problema, pues lo cierto es **que su eficacia depende de:**

- **La regulación a través de la negociación colectiva**, o
- del **acuerdo individual** que el trabajador pueda alcanzar con su empresario.

Ambas posibilidades bastante **difíciles**, ya que en lo que respecta a la negociación colectiva, esta **no ha hecho el más mínimo esfuerzo** por afrontar este tema. **(INCONVENIENTE)**

El reciente **RDL6/2019** de 1 de marzo, *“de medidas urgentes para **garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**”* parece aportar alguna luz en éste asunto, ha modificado el **art.34,8** y ofrece un **procedimiento** para el caso de que la **negociación colectiva no contemple nada sobre este punto:**

- **Se abrirá un proceso de negociación** con la persona trabajadora durante **un periodo máximo de 30 días.**
- La empresa, **por escrito**, podrá:
 - **Comunicar la aceptación de la petición**
 - **Plantear una propuesta alternativa**
 - **Manifestar la negativa a su ejercicio** (*indicará las razones objetivas*)

Por último señala que *“La persona trabajadora **tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto**”.*

En el caso de **discrepancias**, el último punto del **art.34,8 ET**, nos remite como siempre, al **procedimiento** establecido en el **art.139 de la LRJS** (Especial de conciliación).

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

Como estamos abordando el tema de la jornada, hagamos un inciso aquí para ver la modificación introducida por **el RDL 8/2019 de 8 de marzo**, *“de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo”*, que añade un **pto. 9 a este art. 34:**

*“La empresa garantizará **el registro diario de jornada**, que **deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora...***

*Mediante **negociación colectiva** o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, **se organizará y documentará este registro de jornada.***

*“La empresa **conservará los registros** a que se refiere este precepto **durante cuatro años y...**”*

Retomando el tema de la **adaptación de la jornada de trabajo**, hay que señalar que al menos hasta ahora, lo más grave es que la **flexibilidad** está pensada para satisfacer los **intereses empresariales** y es el trabajador **quién debe acomodarse** a las necesidades productivas del empresario y no al contrario.

➤ **Examinemos algunos ejemplos de medidas de flexibilidad:**

a) LAS HORAS COMPLEMENTARIAS en caso de trabajo a tiempo parcial:

- El art. **12.5 ET**, señala que tales horas sólo podrán exigirse en caso .de **pacto expreso** con el trabajador, pero **el pacto de horas complementarias puede imponerse con absoluta facilidad.**
- La **posibilidad de renuncia del trabajador** al pacto es muy **limitada.**
- **Reducido plazo de preaviso** a los trabajadores, que es de sólo **tres días (Puede ser reducido por CC)**
- La posibilidad de realizar además **horas complementarias «voluntarias”.**

b) La DISTRIBUCIÓN IRREGULAR de la jornada:

- Esta posibilidad aparece **prevista en el art.34,2 ET**
- **Puede pactarse por CC ó acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año **el 10% de la jornada de trabajo.**
- El trabajador deberá conocer **el día y la hora** con un preaviso mínimo de **cinco días.**
- En cuanto a la **compensación**, el art. 34.2 ET señala que los saldos de horas (por exceso o defectos de jornada) deben realizarse de conformidad a lo establecido **en convenio colectivo**, o bien **en el acuerdo de**

empresa. No obstante, **si nada se ha regulado sobre esta cuestión**, tales saldos deben **quedar compensados en el plazo de doce meses** desde que se hayan producido.

En conclusión, la distribución irregular puede conducir a una **alteración continua de la jornada**, con un preaviso insuficiente para poder ordenar de manera adecuada la vida personal y familiar.

c) Las HORAS EXTRAORDINARIAS:

- **Tienen carácter voluntario**, pero el propio **art. 35.4 ET** establece la posibilidad de que pueda **pactarse la obligatoriedad de las mismas**, teniendo aquí una especial importancia la **negociación colectiva**.
- Además, debe tenerse en cuenta el sistema de **retribución de las horas extraordinarias** que podrá ser **mediante el abono de salario** en una cuantía que no inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo, o **bien compensar tales horas extraordinarias con periodos de tiempo equivalentes** de descanso retribuido (CC). Si nada se señala, **se entenderá que las horas extraordinarias se compensan con descanso dentro de los cuatro meses siguientes** a su realización y eso juega a favor de los intereses empresariales.
- Se utiliza por tanto **la hora extraordinaria** como un **mecanismo de redistribución** del mismo tiempo de trabajo, pero realizado cuando **es más conveniente para los intereses empresariales**.

d) Las VACACIONES:

- **El art. 38.2 ET** admite tácitamente el fraccionamiento de las vacaciones, al referirse a **«El período o períodos de su disfrute»**, pero pese que esta posibilidad estaba pensada en un principio para favorecer al trabajador, en la actualidad la negociación colectiva **admite un excesivo fraccionamiento de las vacaciones en beneficio de las necesidades empresariales**.

3. Medidas de conciliación previstas en nuestra normativa laboral:

3.1- Reducciones de jornada por motivos familiares:

El art.37 ET en sus puntos 4,5,6,7 y 8 regula los supuestos en los que el trabajador tiene derecho a una **reducción de su jornada** de trabajo motivada **por su situación familiar personal**.

La **tutela de los derechos de conciliación** de la vida laboral y familiar reconocidos legal o convencionalmente se produce a través del **procedimiento especial previsto en el art. 139 LRJS**, de carácter urgente y preferente (Ya mencionado)

Podemos distinguir las siguientes **situaciones**:

1) El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses:

Art.37,4 ET (modificado por **RDL 6/2019 de 1 de marzo**)

*Art.37,4. “En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras **tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.....”***

Lo primero a señalar es que con la reforma operada por el **RDL 6/2019 de 1 de marzo**, se configura el permiso por lactancia como **un derecho individual e independiente de cada uno de los dos progenitores en caso de nacimiento** (cada **persona trabajadora** tendrá derecho al suyo). Además ya no es transferible.

En cuanto a la **duración y distribución** se sigue el anterior esquema, con **algunas precisiones** y con **la novedad** de que podrá extenderse hasta que el lactante **cumpla 12 meses**, con reducción proporcional del salario a partir de **los 9 meses**, en el caso de que ambos progenitores, adoptantes o acogedores **ejercen este derecho con la misma duración y régimen**.

Señalar también que **si dos personas trabajadoras de la misma empresa** ejercen este derecho por **el mismo sujeto causante**, la dirección empresarial **podrá limitar su ejercicio simultáneo** por **razones justificadas de funcionamiento de la empresa**, que deberá comunicar por escrito.

La nueva regulación **ha mejorado notablemente** el permiso por lactancia **al ser independiente para ambos progenitores**, pero sigue presentando **dificultades** el llevarlo a cabo en la práctica.

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

Las **personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en **dos fracciones**. Se **incrementará proporcionalmente** en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento **múltiples**. Se podrá sustituir por una **reducción de su jornada en media hora** con la misma finalidad, **o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva** o en **el acuerdo** a que llegue con el empresario.

Los convenios colectivos, pueden establecer **un tope** a la posibilidad de acumulación de la hora de lactancia, o incluso **excluir esta posibilidad**¹.

La Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de abril de 2018, señala que *“La acumulación en jornadas completas debe obtenerse acudiendo a la hora de ausencia, y no a la media hora de reducción de jornada”*.

Además, la **STSJ de Navarra de 12 enero 2017** ha aclarado que debe tratarse de *“días laborales, pues laborales son las horas sustituidas”*

En cuanto a la **posibilidad de compatibilizar** el permiso de lactancia con otras reducciones por motivos familiares, la ley no dice nada, pero la jurisprudencia lo ve posible, cuando se cumplen los requisitos exigidos.

En los **contratos a tiempo parcial** éste derecho **no se recorta**, y tendrá la misma duración que en un contrato con jornada a tiempo completo.

2) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto. Art.37,5 ET:

Las **personas trabajadoras** tendrán derecho a **ausentarse del trabajo durante una hora (sin pérdida de retribución)**.

También **podrán reducir su jornada hasta un máximo de dos horas** con la disminución proporcional del salario. (**Ver también art.48,4 ET**)

3) Por razones de guarda legal de menores de 12 años o discapacitados: (Art.37,6 ET)

¹ . **Texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes 2017-2020: *Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.***

Convenio colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Ciudad Real para el periodo 2018-2020: *Los trabajadores/as por su voluntad podrán sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a 20 días naturales.*

Derecho a una **reducción de la jornada** de trabajo diaria, con la disminución proporcional **del salario** entre, al menos, **“un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”**.

4) Por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Art.37,6 ET:

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de **edad, accidente o enfermedad** no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5) Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Art.37,6 ET:

Derecho a una **reducción de la jornada de trabajo**, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de la duración de aquella**, para el **cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado**, del menor a su cargo afectado **por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave**, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.....**hasta que el menor cumpla los 18 años**. Por convenio colectivo...

6) Por ser trabajadora víctima de la violencia de género. Art. 37,7 del ET

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Derecho a la **reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario o a la **reordenación del tiempo de trabajo** a través de la **adaptación del horario**, de la aplicación del **horario flexible** o de **otras formas** de ordenación.

Puntualizaciones sobre las reducciones de jornada previstas en el art.37 ET:

- Se trata de un **“derecho individual de los trabajadores”**.
- **La concreción horaria y la determinación del período de disfrute** del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, **corresponderán al trabajador, dentro de su jornada**

ordinaria. Los convenios colectivos podrán **establecer criterios** para la concreción horaria de la reducción de jornada.

- El trabajador, salvo fuerza mayor, **deberá preavisar** al empresario con una **antelación de quince días** o la que se determine en el **convenio colectivo** aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso... o la reducción.

- La empresa **no puede negarse a la reducción de jornada** solicitada por el trabajador, aunque sí que **podrá oponerse al horario escogido** por el mismo por **razones productivas y organizativas.**² **Puntualizaciones:**
 - La reducción debe realizarse **dentro de la jornada ordinaria** que realiza el trabajador.
 - La reducción tiene **que ser diaria**
 - Tampoco se puede **reducir el número de días** en los que el trabajador prestará sus servicios profesionales **acumulando la reducción en un día.**

Podemos encontrar **sentencias en un sentido y en otro** y dependerá de cada caso concreto³.

3.2 - Otras medidas:

3.2, 1 – La excedencia por cuidado de familiares

3.2, 2 – Los permisos previstos en el art.37,3 ET

² . STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, (Sentencia 5148/2018 de 4 Oct. 2018, Rec. 3994/2018): JORNADA LABORAL. Derecho de **conciliación de la vida familiar y laboral**. Potestad organizativa de la empresa. Ponderación de los intereses concurrentes. *El horario propuesto por la actora excede de los límites legales, al querer pasar de una jornada diaria reducida en turnos alternos de mañana y de tarde a un turno fijo de mañana.* Denegada la petición de la trabajadora de adaptar su horario laboral pasando a realizar un turno fijo de lunes a viernes de 10 a 14 horas y sábados de 8 a 12. SJ de lo Social N°. 2 de Palma de Mallorca, Sentencia 271/2018 de 12 Jul. 2018, Rec. 1153/2017: JORNADA LABORAL. Derecho de la trabajadora a la reducción de jornada en 30 horas semanales y en horario de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 horas por guarda legal. **La empresa, a quien incumbe la carga de la prueba, no acredita trastorno relevante en la organización o planificación de la actividad de la empresa y en la prestación de servicios que permitan oponerse de forma razonable a la reducción de jornada y concreción horaria solicitada.**

³ . STSJ de Madrid, de 9 marzo 2016 (AS 2016\805): REDUCCION DE JORNADA: exención laboral de la jornada del viernes, a fin de poder desplazarse a otra ciudad para el cuidado de familiar discapacitado: procedencia: situación precedentemente disfrutada durante varios años, sin inconveniente empresarial alguno.

3.2-1- La excedencia por cuidado de familiares:

En el art.46,3 ET, se recogen **dos tipos** de excedencia por cuidado de familiares:

► **Excedencia para el cuidado de un hijo**, a la que tendrán derecho los trabajadores **por un período no superior a 3 años**, tanto cuando lo sea por **naturaleza**, como por **adopción**, o en los supuestos de **acogimiento**, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la **fecha de nacimiento** o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

► **Excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.** La duración **no podrá ser superior a 2 años**, ampliable por convenio colectivo.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de **forma fraccionada**, constituye un **derecho individual** de hombres o mujeres. Cuando dos o más trabajadores de una misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el **empresario podrá limitar** su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un **nuevo sujeto causante** diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma **dará fin** al que en su caso se viniera disfrutando. Dicho período de excedencia **computa a efectos de antigüedad**, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a **cursos de formación profesional**, debiendo ser convocado por el empresario. **Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo**, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un **puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente**.⁴

⁴ . STS de 21 febrero 2013 RJ 2013\3460: *La excedencia por cuidado de hijo garantiza al trabajador el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la empresa, no nos encontramos ante un derecho potencial o expectante que depende de la existencia de vacantes en la empresa, sino ante un derecho ejercitable en el momento en que el trabajador excedente solicita su reincorporación a la empresa, al tener ésta la obligación de reservarle (conservarle) su puesto de trabajo durante el primer año o un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente si la excedencia se prolonga transcurrido el año, de manera que la negativa empresarial al reingreso alegando la inexistencia de vacante, lleva como consecuencia que la decisión empresarial sea calificada como un despido, sin necesidad de considerar si existe o no puesto vacante, ya que el puesto de trabajo del excedente, en los términos ya indicados ha de existir por imperativo legal; y como también a esta conclusión ha llegado la sentencia recurrida, declarando la nulidad del despido de la trabajadora demandante, en aplicación del artículo 55.5b) del Estatuto de los Trabajadores, hay que estimar que aquella y no la de contraste es la que contiene la doctrina correcta.*

La STS DE 23 septiembre 2013.RJ 2013\7658, Cambió totalmente el criterio): “...la negativa de la empresa al reingreso tras el primer año de excedencia por cuidado de hijos, alegando la inexistencia de vacante, **no constituye por sí misma despido al no deducirse una voluntad unilateral de dar por**

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

En el caso de **Familias numerosas**, (art.46.3 último párrafo) la reserva será de un máximo de **15 meses** (categoría general) y **18 meses** (categoría especial)

Cuando la persona ejerza este derecho con la **misma duración y régimen que el otro progenitor**, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un **máximo de 18 meses** (añadido por RDL 6/2019).

3.2, 2 – Los permisos previstos en el art.37,3 ET:

a) Por matrimonio...

b) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad... **(modificado por RDL 6/2019)***

c) Por traslado de domicilio habitual...

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal...

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal...

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto...

II - La suspensión del contrato por nacimiento, adopción, ó acogimiento de hijos.. (antes maternidad y paternidad)

Modificaciones operadas por el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

➤ **Evolución de esta figura:**

Lo que antes se llamaba Paternidad:

extinguida la relación laboral". (El trabajador podrá ejercitar la acción de reingreso (plazo de prescripción de 1 año)

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

La **Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018**, amplió a **5 semanas** el **permiso por paternidad**, y la medida entró en vigor el **5 de julio de 2018**.

La evolución de este permiso se remonta a **octubre de 2009** fecha en que se amplió la duración **de 13 días a 4 semanas**, pero como consecuencia de la **crisis económica**, la entrada en vigor de esta ampliación se fue retrasando hasta el pasado verano.

El RDL 6/2019 de 1 marzo, *"de medidas urgentes para garantía de la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación"*, ha introducido importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo además **cambios terminológicos**, sustituyendo las menciones **"maternidad o paternidad"**, por **"nacimiento"**, así como de **"trabajador" por "persona trabajadora"**.

El Artículo 45,1 ET, señala que el contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes **causas**:

- O d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, ...siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En la nueva redacción **del art.48 ET** se establece que **"el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas"**.

El **disfrute** de las mismas deberá realizarse **del siguiente modo**:

- **Las primeras 6 semanas posteriores al parto deberán disfrutarse ininterrumpidas y a jornada completa**
- **Las 10 semanas restantes** podrán distribuirse a voluntad del progenitor, **en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida**, a **jornada completa o a tiempo parcial**, y ejercitarse desde **la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses**.

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

- **El disfrute** de cada **período semanal** o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, **deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.**
- Y cuando los **dos progenitores** que ejerzan este derecho **trabajen para la misma empresa**, la dirección empresarial **podrá limitar su ejercicio** simultáneo por **razones fundadas y objetivas**, debidamente motivadas y por escrito.
- En el supuesto de **fallecimiento del hijo o hija**, el periodo de suspensión **no se verá reducido**, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Aquí **también se equipara el derecho al de la madre biológica.**
- En el supuesto de **discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción ó acogimiento**, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional **de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.** Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción.... **múltiple por cada hijo o hija** a partir del primero.
- Todo esto también se contempla para **los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.**

Se igualan por tanto lo que antes era maternidad y paternidad. Ahora se llama nacimiento.

Esta medida será implementada paulatinamente según la nueva DT 13ª ET:

- **- A partir de 1 de abril 2019:**

La suspensión del contrato por nacimiento tendrá una duración de **8 semanas**, de las cuales las **2 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.** La madre biológica **podrá ceder** al otro progenitor **hasta 4 semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

- **- A partir de 1 de enero de 2020:**

La suspensión tendrá una duración **de 12 semanas** (las **4 primeras ininterrumpidas**). La madre biológica **podrá ceder hasta 2 semanas.**

- - **A partir de 1 de enero de 2021:**

La suspensión tendrá una duración **16 semanas**, de las cuales las **6 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida**. A partir de este momento **ninguno** de los progenitores **puede transferir este derecho al otro**.

La misma disposición regula las particularidades que se puedan dar mientras no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores (Pto. 2 DT 13ª)

III - Especial referencia a los falsos autónomos y a las plataformas digitales (Casos como los repartidores de **Deliveroo** ó "**Take eat easy**" y el caso "**Globo**"). **RDL 28/2018**, de 28 de diciembre para la revalorización de pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Uno de los temas que aborda **el RDL 28/2018** es el del uso fraudulento por las empresas de la **figura del trabajador autónomo**.

La **DF 4ª del RDL 28/2018**, modifica el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social**, añadiendo un **nuevo apartado 16 a su artículo 22**, que *incluye un nuevo tipo de infracción grave con su correspondiente sanción, que puede llegar a los 10.000 euros, para luchar contra el uso fraudulento de esta figura por parte de las empresas.*

Lo primero que trataremos de hacer es diferenciar cuándo estamos ante un trabajo por cuenta ajena y cuando no

- ▶ En el **art. 8.1** del Estatuto de los Trabajadores, se establece una **presunción "iuris tantum"** de *laboralidad*, entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe.
- ▶ **El art. 1 del ET** delimita la relación laboral indicando que *"la Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y*

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

La **jurisprudencia** ha puesto también de **manifiesto las tres principales notas definitorias de la relación laboral**:

- ▶ «la **ajenidad** en los resultados»,
- ▶ « la **dependencia** en su realización» y
- ▶ « la **retribución** de los servicios».

Y nos da pistas para **diferenciar una relación mercantil de una laboral**, así la renombrada **STS 26 noviembre de 2012**, diferencia una relación mercantil de una laboral **señalando que**:

- En el contrato de **arrendamiento de servicios** hay un intercambio de prestaciones de trabajo con una contrapartida, que es la remuneración. **En un contrato de trabajo concurren unas notas específicas que lo diferencian del anterior, la ajenidad y la dependencia.**

“El nombre elegido por las partes no es determinante en la calificación de su verdadera naturaleza”

- Hay que **examinar cada caso concreto** y todas las circunstancias concurrentes para constatar si estas notas de ajenidad y dependencia se dan o no. Para eso se acude a la técnica de **LOS INDICIOS**:

❖ **“Indicios de dependencia”**:

La **“dependencia”** es la **situación del trabajador dentro de la esfera de organización y disciplina de la empresa**, ya sea persona física o jurídica.

*Son **indicios de dependencia**, por ejemplo, la **asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar designado por el empresario; el sometimiento a un horario, el desempeño personal del trabajo; la inserción del trabajador en la organización de la actividad...***

❖ **“ Indicios de ajenidad”**:

La **“ajenidad”** es la **cesión anticipada de los frutos del trabajo que el empleado cede al empresario**; éste a su vez, asume la obligación **de pagar el**

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

salario con independencia de la obtención de beneficios; es decir el trabajador **no responde por la pérdida o deterioro de los frutos**

*Son indicios de la existencia de **ajenidad** por ejemplo: la disposición por el trabajador de los productos elaborados o los servicios realizados; el **carácter fijo o periódico de la retribución**; el cálculo de la retribución con arreglo a un criterio que guarde proporción con la actividad prestada...*

Pese a todo, en muchas ocasiones **es difícil** delimitar si estamos ante una relación laboral o no. **Habrà que estar a cada caso concreto**, a las circunstancias concretas, y a la prueba practicada. Y además afectan a todo tipo de trabajos o actividades.

«Los contratos son lo que son, y no lo que las partes dicen que son».

El Tribunal Supremo ha reforzado las **notas definitorias de la relación laboral** a través de sus últimas sentencias. Pero existe una **“zona gris”** que genera una gran **incertidumbre e inseguridad**.

Además, el desarrollo de nuevas tecnologías **o de la creación de nuevas herramientas que han irrumpido con notable fuerza en el ámbito de la demanda y prestación de servicios**, agravan el problema; Un buen **ejemplo** es la situación existente en las economías basadas en **plataformas digitales de reparto de bienes y/o comida a domicilio, tales como Deliveroo o Glovo**, donde los juzgados han llegado a **soluciones dispares**.

Pero, ¿Que son las Plataformas virtuales?

Se conocen como Empresas **“on demand economy”**, **Conectan al cliente directamente con el prestador de servicios**, desarrollando su actividad a través de trabajadores autónomos.

Estas plataformas virtuales crean **una infraestructura invisible que conecta oferta y demanda**, su **triunfo** pasa por aprovechar **una legislación menos protectora de los autónomos y una libertad de fijación de precios (no existe SMI)**. Estas plataformas virtuales están provocando **profundos cambios sociales**, dado que los modelos tradicionales de empleo y las estructuras laborales, están siendo desmantelados.

Los Jueces no se aclaran, así, mientras que la **sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018**, reconoce la **existencia de una relación laboral** entre un repartidor de comida a domicilio y la empresa **Deliveroo**, la **sentencia del Juzgado de lo Social 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018(Caso Glovo)**, en unas circunstancias parecidas la ha negado.

Sin embargo, las últimas sentencias (Caso Glovo) parecen inclinarse por **la relación laboral**, pudiendo citar entre ellas la **Sentencia del Juzgado de lo Social**

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

nº33 de Madrid de 13 de febrero de 2019, y la sentencia del **Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón de 20 febrero 2019**, que analiza cada una de **las cinco características** del contrato de trabajo, para **concluir que se dan todas ellas en el repartidor de Glovo**:

En primer lugar, entiende que **existe ajenidad porque aunque el rider ponga la bicicleta o moto, lo relevante** es que la empresa tiene **la titularidad de la plataforma** la cual es imprescindible para realizar el trabajo. Expresamente la sentencia señala que el reparto se puede hacer sin bicicleta -se podría hacer andando o en transporte público- pero **el negocio requiere de la aplicación para seguir funcionando**.

También existe **ajenidad en los frutos dado que las facturas las gira la plataforma**, que solamente son "visadas" por el trabajador. Y como ya señalaba la Inspección de Trabajo **es sumamente "extraño" que no sea el autónomo el que redacte sus propias facturas**, sino que esto lo haga uniformemente y para todos los riders la propia empresa.

Respecto a la **subordinación** con independencia de que exista una aparente "libertad" de horarios, **la realidad es que existe subordinación** porque los riders están sometidos a procesos **estandarizados**. En estas empresas, **una de las claves principales** es que todos los trabajadores, de una forma u otra, realizan la mismas **tareas de forma estandarizada**.

En cuanto a la **"libertad horaria"** esta **no existe** tal y como pretende señalar la empresa dado que **el horario depende de un sistema de puntuación**. La empresa **permite elegir horario primero a aquellos que tienen mejor puntuación**, mientras que los que tienen peor deben elegir entre lo que queda, o no elegir porque no queda nada que elegir. En definitiva, **existe organización del trabajo por parte de la empresa**. La sentencia afirma que **existe control del trabajo a través de la aplicación y del GPS**.

Un detalle curioso, a la vez que relevante, y que la Sentencia considera como **indicio de laboralidad**, es que la propia empresa llame al resto de **riders "compañeros" del rider despedido**, si verdaderamente son autónomos, no deberían ser compañeros sino **competidores**.

Por último, la Sentencia hace referencia a que **el consumidor no llama ni contrata a los Riders sino a la Marca, en este caso Glovo**.

*Una nueva sentencia **del Juzgado de lo Social número 1 de Madrid**⁵ ordena la readmisión de un repartidor **de Glovo** y **concluye que hay relación laboral**, se suma así a otros fallos judiciales que apuntaban a que sus riders operaban como falsos autónomos. *"La inviabilidad para el repartidor de que, con sus medios y desvinculado de la plataforma, pueda llevar a cabo una actividad económica propia,*

⁵ . Y más que habrán salido cuando veamos el tema....

conecta con la otra nota que califica como laboral la relación contractual: la ajenidad", razona el fallo judicial".

Mientras que los juzgados discuten si estos trabajadores son o no falsos autónomos, casi 1.000 repartidores de Glovo en Barcelona han sido **dados de alta como asalariados en la Seguridad Social** por la Inspección de Trabajo.

¿Y que está ocurriendo a nivel mundial?

El problema de las plataformas digitales se encuentra en **plena ebullición** a nivel mundial; En **Estados Unidos** la cuestión parecía resuelta en favor del **carácter autónomo de la prestación de servicios**; Si bien fue el caso de **Uber** el objeto de los primeros pronunciamientos existentes en los que se declaró, rotundamente, **la laboralidad**.

En Europa parece estar primando la **no laboralidad** de estas relaciones. Ello se pone de manifiesto en las Sentencias de **la Cour d'appel de Paris de 20 de abril de 2017**, que resuelve sobre la demanda de un repartidor de la plataforma **Take Eat Easy**, o en la posterior de **9 de noviembre de 2017**, en el caso **Deliveroo**, en las que el Tribunal francés **concluyó con rotundidad que no existe relación laboral**.

El **Parlamento Europeo** ha llegado a un acuerdo con los países de **la Unión Europea** sobre **derechos mínimos** para los trabajadores con contratos de muy corta duración o a tiempo parcial, entre los que se encuentran **el empleo según demanda, "siempre que cumplan con los criterios y superen el umbral de trabajar tres horas por semana y una media de doce horas cada cuatro semanas"**:

- ▶ Se establece que este tipo de trabajadores deberá beneficiarse de **un nivel mínimo de previsibilidad**, como horas de referencia predeterminadas o días de referencia.
- ▶ También recoge que **los trabajadores podrán rechazar, sin consecuencias**, un trabajo fuera de horario establecido o incluso ser indemnizados si el encargo se cancelara fuera de plazo.
- ▶ Un trabajador puede ser llamado dependiendo de la carga de trabajo, pero bajo **unas horas o momentos determinados**.
- ▶ Esta Directiva, que tendrá que ser aplicada en todos los estados miembros en un plazo **de tres años** desde su entrada en vigor, se deberá aplicar a las leyes de cada país y ha asegurado que se debería hacer a través de la negociación colectiva.

Conclusión:

- El Derecho del trabajo se enfrenta a su **mayor desafío**, se hace necesaria **una regulación** que acoja a este nuevo tipo de trabajadores **cuasi-dependientes**, de lo contrario se acabará con las empresas de modelo clásico y las pocas que queden actuarán de forma monopolística.
- Esto no significa que el nuevo modelo productivo **deba ser descartado**, lo que tiene de hacer la legislación **es adaptarse** a esta estructura diferente.
- Hay quién propone **una relación laboral de carácter especial**, que contenga las particularidades observadas y adaptándola a la nueva industria.

SUPUESTOS PRÁCTICOS

1. Juan y María han sido padres de **dos niñas gemelas** el **1 de abril de 2019**, como va a ser una etapa dura y quieren dedicar a sus hijas el máximo tiempo posible, han acudido a la Asesoría laboral donde tú trabajas para preguntar todas las dudas que tienen acerca de sus **derechos de conciliación**, que son las siguientes:

- a. ¿Cuánto **tiempo de suspensión** le corresponde a cada uno de los progenitores **por nacimiento de sus hijas**? ¿Cómo se puede distribuir?
Respuesta. **Art.48.4 ET** (Ir a pág. 11,12,13 del texto)
- b. Si María hubiese **cogido 3 semanas antes del parto de su permiso por nacimiento** ¿Cuánto tiempo de suspensión le queda? **Art.48.4 ET**
- c. ¿Puede María cederle a Juan parte de su **permiso por nacimiento**? **Art.48.4, pfo.7 y DT 13ª-pt.1,b)** (Ir pág. 12 y 13 del texto)
- d. También desean saber una vez finalizado **el permiso por nacimiento**, si pueden disfrutar los dos del permiso por lactancia. Su intención es solicitar la **lactancia de forma acumulada**. ¿Podrán hacerlo? ¿Cuál es **la duración** del permiso por lactancia? ¿A quién le corresponde disfrutarlo? ¿Hasta cuándo podrán disfrutarlo? **Art.37.4 ET** (Ir a pág. 6 y 7 del texto)
- e. ¿Podría Juan una vez finalizado el permiso de lactancia solicitar **una reducción de jornada**? ¿A quién le corresponde la **concreción horaria** y la determinación del período de disfrute? ¿En qué términos puede solicitarla? ¿Podrían solicitarla los dos al mismo tiempo? **Art. 37- pto. 6 y 7 ET** (Ir a págs. 7-8-9 del texto)

- f. Si María no trabajase, ¿Podría Juan disfrutar de la suspensión por nacimiento y del permiso por lactancia? **Art.48.4 - 37.4 y DT 13ª ET.**

- g. Se plantean también la posibilidad de cuando terminen los anteriores permisos, solicitar una **excedencia por cuidado de hijos**. ¿Pueden solicitarla los dos al mismo tiempo? ¿Por cuánto tiempo pueden solicitarla? ¿Se les va a reservar su puesto de trabajo? ¿Se duplica el tiempo máximo por tratarse de hijas gemelas? **Art.46,3 ET.** (Ir a pág. 9 y 10 del texto)

- h. Supón que María solicita y se le concede **una excedencia de dos años** por cuidado de sus hijas y que solicita la **reincorporación a tiempo y la empresa le contesta la imposibilidad de reincorporarla** al servicio en dicha fecha, ya que no existe vacante en su puesto de trabajo ni en otro de su grupo profesional. ¿Qué le aconsejas a María? ¿Piensas que está despedida? **Art.46,3 ET** (pág.9 y 10, referencia a pie de pág.nº4, ver sentencias: **STS de 23 septiembre 2013. (RJ 2013\7658)**)

2. Juan es cajero y reponedor de una cadena de supermercados, donde hay 10 trabajadores la mayoría mujeres que tienen hijos menores de 12 años, en una plantilla de 15. Su jornada se distribuye **de lunes a sábado**, trabajando 40 horas semanales. El trabajador **ha sido padre** hace poco, por lo que su horario de trabajo comienza a serle difícilmente conciliable con su vida familiar y solicita a su empleadora **una reducción de 5 horas**, de tal manera que deje de prestar servicios **el sábado por la mañana**, continuando con su horario laboral **de lunes a viernes**. La empresa sin embargo se ha negado, alegando varias razones.

A la vez, pretende hacer uso del permiso **por lactancia**, pero la empresa también se lo niega, alegando que no ha probado que su mujer sea trabajadora.

CUESTIONES:

a) **¿Tiene derecho Juan a la reducción de jornada planteada en esos términos? ¿Qué razones puede alegar la empresa para negarle dicha reducción de jornada?**

b) **¿Tiene razón la empresa al negarle el permiso por lactancia?**

Art. 37,6 ET (Reducción de jornada, pág. 8 del texto)

Art. 37, 4 ET (lactancia, pág. 5 a 8 del texto)

3. Mercedes, trabajadora por cuenta ajena de la empresa "Productos químicos Luz y Carlos, S.L" venía disfrutando desde el año **2011 de una reducción de jornada para el cuidado de su padre**, de edad avanzada, que padecía una minusvalía que no le

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

permitía valerse por sí mismo. De lunes a jueves tenía contratada a una persona para atenderle y, **de viernes a domingo se desplazaba** al lugar donde residía su progenitor que distaba **a 110 kilómetros de la localidad** donde se encontraba la empresa en la que Mercedes trabajaba y tenía fijado su domicilio.

La trabajadora, **desde el año 2011 tenía acordado con la empresa la aplicación de la reducción de su jornada a todas las horas de trabajo correspondientes a la jornada del viernes**, no realizando ese día actividad laboral alguna y haciendo de lunes a jueves el horario normal como el resto de los trabajadores. **Esta situación se mantuvo pacíficamente hasta el día 1-3-2018, fecha del fallecimiento de su padre.**

El **día 9-3-2018**, Mercedes presentó un escrito a la empresa solicitando **nuevamente una reducción de jornada en las mismas condiciones** que la anterior, esta vez **para el cuidado de su madre que se encontraba enferma de alzheimer con efectos a partir del día 1-4-2018.**

En fecha **11-3-2018** la empresa notifico a la trabajadora que hasta el día **1-4-2018** debía realizar jornada completa. Tras cumplir lo ordenado por la empresa, en fecha 1-4-2018 la trabajadora comenzó de nuevo la reducción de jornada en las mismas condiciones que lo había solicitado.

En fecha **1-7-2018**, Mercedes recibió un burofax de la empresa en la que se le notificaba que tras examinar la Dirección su situación **había observado que estaba acumulando indebidamente su reducción de jornada**, ya que, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 49 del Convenio Colectivo aplicable **debe realizarse sobre la jornada diaria**, razón por la que debía modificar sus horarios de trabajo y adaptarlos de lunes a viernes de forma proporcional.

No conforme con tal decisión, tras los trámites oportunos, Mercedes **interpuso ante el Juzgado de lo Social la correspondiente demanda solicitando que se le reconozca el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiar** en los términos solicitados a la empresa en escrito de 9-3-2018 y que, tras su concesión por la misma, había venido disfrutando desde día 1 de abril hasta el 1 de julio últimos.

CUESTIÓN: ¿Puede concretarse la reducción de jornada en un solo día a la semana sin infringir la normativa citada?.

PONENTE: Eva Álvarez González. Profesora de Derecho del Trabajo de la USC

***STSJ de Madrid, de 9 marzo 2016 (AS 2016\805): REDUCCION DE JORNADA: exención laboral de la jornada del viernes, a fin de poder desplazarse a otra ciudad para el cuidado de familiar discapacitado: procedencia: situación precedentemente disfrutada durante varios años, sin inconveniente empresarial alguno. GARANTIA DE INDEMNIDAD: vulneración: denegación de reducción de jornada (por cuidado de familiar) en las condiciones precedentemente disfrutadas: medida empresarial adoptada tras reclamación laboral planteada por el actor, en cuanto presidente del comité de empresa.**

STC 15-1-2007 [RTC 2007, 3]: *El Tribunal Constitucional ha dicho que “cuando la solicitud de reducción de jornada se realice fuera de los parámetros de la “jornada ordinaria realizada”, el Órgano Judicial no debe limitarse a denegar el derecho peticionado por razones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que se realice de la expresión “jornada ordinaria”, sino que tienen que efectuar un **análisis ponderado de las circunstancias concurrentes (necesidades familiares y dificultades empresariales que la elección de la trabajadora pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa) y, sobre todo, **debe atender a la trascendencia que la concreta petición de reducción de jornada.** En otro caso, una resolución que prescinda de esta ponderación y se limite a denegar el derecho solicitado por no atemperarse a los límites de la jornada ordinaria, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, en cuanto supone un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar***

Comentario sobre algunos otros aspectos del RDL 28/2018, de 28 de diciembre para la revalorización de pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

○ **Medidas de carácter laboral:**

- DA 10ªET - cláusulas convenios edad jubilación –

- ▶ **Se modifica el Estatuto de los Trabajadores para que los convenios colectivos puedan establecer Cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, siempre y cuando tengan derecho al 100% de las pensiones de jubilación.**

- Derogación de incentivos a la contratación vinculadas a una tasa de desempleo superior al 15%:

- ▶ Se suprime **Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.**
- ▶ Se suprime la Posibilidad de celebrar **contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores entre 25 y 30 años.**
- ▶ Se eliminan las medidas establecidas **Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo** que afectan al contrato a **tiempo parcial con vinculación formativa, contratación indefinida de un joven por microempresas** y empresarios autónomos, contratación en nuevos proyectos de **emprendimiento joven**, contrato de **primer empleo joven** e **incentivos a los contratos en prácticas.**
- ▶ Se derogan las medidas de acompañamiento al salario de **los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil** que suscriban el contrato para la formación y el Aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA:

- **Bases de datos digitales:**
- **La Ley digital Online:** <http://www.laley.es/>
 - Chichón Paula y Moya Isabel: "Claves del permiso por paternidad. Donde estamos actualmente y donde podemos llegar en el corto/medio plazo. La Ley 23168/2018.
 - Gorelli Hernández, Juan: "*Límites a la contratación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada*" Trabajo y Derecho, nº 46, sección de Estudios, octubre 2018, Editorial Kluwer.
 - Federico Navarro Nieto: "*El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital*". Diario La Ley, Nº 9225, Sección Tribuna, 25 de Junio de 2018, Editorial Wolters Kluwer
- **Westlaw – Aranzadi:** <http://experto.aranzadidigital.es/>
 - García-Perrote Escartín, Ignacio y Mercader Uguina, Jesús R.: "*Trabajo en plataformas profesionales y ¿laboralidad?..*" Revista de Información Laboral num. 10/2018 parte Editorial. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018.
- **Lourdes Mella Méndez:** "*Práctica de derecho laboral*". Publicaciones Delta, Madrid, 2015.
- **Lourdes Mella Méndez:** "*Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica*", Estudios desde el Derecho internacional y Comparado. Publicaciones Delta, Madrid 2015.