

A dark blue vertical bar on the left side of the page. A blue arrow points to the right from the bar, containing the date.

14-4-2025

# Derecho del Trabajo Individual

R2

Several thin, dark blue curved lines that sweep upwards from the bottom left corner of the page.

Juan Luis Acebal Rico

GRADO DE CIENCIA DE DATOS APLICADA

## TABLA DE CONTENIDO

SUPUESTO 1: CLÍNICA VETERINARIA “PERROYGATOSS” .....	2
1.Relación laboral ordinaria (situación de falsos autónomos).....	2
Exposición del caso .....	2
Elementos de dependencia.....	2
Elementos de ajenidad .....	2
Jurisprudencia aplicable .....	3
Conclusión .....	3
2. Relación autónoma (TRADE) sin naturaleza laboral .....	4
Exposición del caso .....	4
Inexistencia de dependencia .....	4
Inexistencia de ajenidad (asunción de riesgo y propia organización económica) .....	4
Respaldo jurisprudencial .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Conclusión .....	5
SUPUESTO 2: RELACIONES LABORALES ESPECIALES .....	6
Conclusión General del Supuesto 2.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Prueba .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Bibliografía y referencias principales .....	10

## SUPUESTO 1: CLÍNICA VETERINARIA

### 1.RELACIÓN LABORAL ORDINARIA (FALSOS AUTÓNOMOS)

#### EXPOSICIÓN DEL CASO

En este supuesto, los veterinarios que prestan servicios en la clínica veterinaria estarían, en la práctica, integrados en la estructura y organización de la empresa como trabajadores por cuenta ajena. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (ET), se considera trabajador por cuenta ajena aquel que “voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador” (RD 2/2015, art 1.1). Esta definición legal destaca las partes esenciales de ajenidad (prestar el servicio en beneficio y dentro de la esfera de organización de otro) y dependencia (sometimiento a las directrices y al control organizativo del empleador). En la clínica veterinaria, los indicios apuntan a que los veterinarios cumplen con ambas notas, lo que sería una relación laboral encubierta bajo la apariencia de trabajo autónomo. El principio de primacía de la realidad en Derecho laboral implica que, al margen de la etiqueta contractual utilizada (p. ej. un contrato mercantil de prestación de servicios), si en la práctica concurren las condiciones propias de un contrato de trabajo, la relación debe calificarse como laboral con todos sus efectos.

#### ELEMENTOS DE DEPENDENCIA

La dependencia que la clínica proporciona a los veterinarios los medios y la organización necesarios para la actividad profesional y fija las condiciones esenciales de la prestación del servicio. Según constató la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de mayo de 2019 (885/2018), la empresa dispuso de una “organización sanitaria propia para la prestación de los servicios”, estableciendo el horario de atención y facilitando los medios materiales y personales para llevar a cabo el trabajo. Esto deja claro que los veterinarios no actúan con plena autonomía organizativa, sino encuadrados en la estructura empresarial de la clínica. Además, la remuneración de los veterinarios se percibe a través de la empresa, que gestiona el cobro a los clientes. Este hecho habla por sí mismo, que los profesionales no son libres de fijar sus propias tarifas ni de cobrar directamente a los clientes por sus servicios, sino que dependen del circuito económico determinado por la clínica. Se puede presumir también que la clínica podría ejercer poder de dirección sobre cómo y cuándo se realizan las consultas veterinarias (por ejemplo, asignando citas con clientes, estableciendo protocolos de atención, etc.), lo cual es una relación laboral subordinada.

#### ELEMENTOS DE AJENIDAD

La ajenidad en los rendimientos y en el mercado existe porque es la clínica la que asume las decisiones empresariales y el contacto con el mercado, mientras que los veterinarios aportan únicamente su trabajo profesional. La misma STSJ de Madrid de 2019 comentó que la empresa tomaba las decisiones relativas al mercado, tales como la fijación de precios o tarifas de los servicios veterinarios, la selección de la clientela y la indicación de los pacientes que debía atender cada veterinario. Además, el cálculo de la retribución

de los veterinarios se fijaba conforme a un porcentaje de la actividad realizada, guardando proporción con los servicios prestados, pero sin asumir el riesgo propios de una actividad empresarial independiente. Es decir, los veterinarios cobraban en función del trabajo efectuado, pero no participaban en las ganancias empresariales ni sufrían pérdidas más allá de la pérdida de su mano de obra en caso de falta de clientes. El capital invertido, la clientela captada y los resultados finales de la actividad pertenecen a la clínica, que es quien realmente explota el negocio (los servicios veterinarios) por cuenta propia, los veterinarios, en cambio, trabajan por cuenta ajena, aportando su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Esto es típico de los falsos autónomos: personas inscritas formalmente como autónomos pero que en la realidad operan como trabajadores asalariados en la empresa.

---

### JURISPRUDENCIA APLICABLE

La jurisprudencia laboral en España ha abordado en muchos niveles situaciones de falsos autónomos para mostrar la verdadera naturaleza laboral de la relación. Por ejemplo, en el sector de clínicas dentales, un caso análogo al presente supuesto fue analizado inicialmente por el TSJ de Madrid (885/2018), que dictaminó que existía relación laboral entre la clínica franquiciada y sus odontólogos, dando apariencia de contratos de autónomo dependiente. Los criterios manejados por el TSJ (organización por la empresa, horarios claros, medios proporcionados, pagos subordinados y ausencia de riesgo, entre otros) son plenamente aplicables al supuesto de la clínica veterinaria.

El Estatuto de los Trabajadores impone la obligación de alta en Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena y la formalización de un contrato de trabajo (puede ser verbal o escrito, art. 8 ET), obligaciones que no se respetan en casos de falsos autónomos. Por ejemplo, el caso Vitaldent (clínicas dentales bajo franquicia), la Inspección de Trabajo levantó actas de infracción contra varias clínicas por no dar de alta a sus odontólogos, entendiendo que existía encubrimiento de relaciones laborales.

---

### CONCLUSIÓN

Es jurídicamente defendible que entre la clínica y sus veterinarios concurre una relación laboral ordinaria, dado que los profesionales prestan sus servicios dentro del ámbito organizativo de la clínica y en beneficio de esta, bajo sus directrices y sin asumir suficiente riesgo. Si los matices, que son muy importantes, no contradicen lo expuesto, nos encontraríamos ante falsos autónomos, debiendo recalificarse el vínculo como contrato de trabajo sujeto al Estatuto de los Trabajadores (art. 1. y siguientes) . Esto significaría el reconocimiento de todos los derechos laborales correspondientes (alta en nómina, cotizaciones a la Seguridad Social, vacaciones, indemnizaciones, etc. Desde cuando la inspección de trabajo o un juez consideren que estuvo en práctica esta relación), corrigiendo la situación en favor de la protección del trabajador y de las arcas públicas.

## 2. RELACIÓN AUTÓNOMA (TRADE) SIN NATURALEZA LABORAL

### EXPOSICIÓN DEL CASO

Frente a la postura precedente, se puede argumentar que la relación entre la clínica veterinaria y sus veterinarios es la de una colaboración profesional independiente legítima, amparada por la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) prevista en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. En este sentido, los veterinarios actuarían realmente como autónomos por cuenta propia, y no como empleados, al no concurrir las notas de dependencia ni de ajenidad propias de un contrato laboral. La figura del TRADE se diseñó para aquellos autónomos que trabajan principalmente para un cliente del que dependen económicamente, sin perder su carácter autónomo. El artículo 11 de la Ley 20/2007 establece que, para ser considerado TRADE, el profesional debe reunir varias condiciones simultáneamente, entre ellas: no contratar personal por cuenta ajena ni subcontratar parte de la actividad (con escasas excepciones, maternidad, adopción, cuidado a menores, etc.), no ejecutar su actividad de manera indiferenciada junto con trabajadores asalariados del cliente, disponer de medios e infraestructura propios, organizar su actividad con criterios propios y percibir su remuneración en función del resultado de su actividad, asumiendo el riesgo en ella. Si los veterinarios de cumplen con estos requisitos (como parece entenderse en el caso práctico, al trabajar personalmente sin empleados, depender mayoritariamente de la clínica como cliente, y prestar servicios profesionales con autonomía técnica, e incluso, seguramente aportan parte de sus medios propios), entonces su vinculación encaja en la definición legal de TRADE.

### INEXISTENCIA DE DEPENDENCIA

Los veterinarios mantienen un gran grado de autonomía en la forma de ejecutar su trabajo, incompatible con la subordinación del contrato laboral. Un empleado común, no se organiza, le organizan su trabajo y obligaciones, el veterinario TRADE organiza su propio horario y períodos de actividad, e incluso hasta un margen razonable cuantas horas quiere trabajar un día.

Tampoco se someterían al poder disciplinario típico de una relación laboral: la clínica no ejerce sobre ellos una jerarquía directa ni les impone órdenes más allá de las necesarias indicaciones técnicas propias de coordinar la prestación del servicio veterinario. Es decir, no existe un régimen de subordinación continuada, sino una colaboración entre dos partes (la clínica y el profesional) donde el veterinario conserva la capacidad de decisión sobre cómo desarrolla su labor profesional. Este criterio ha sido confirmado por la jurisprudencia.

### INEXISTENCIA DE AJENIDAD (ASUNCIÓN DE RIESGO Y PROPIA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA)

Por otro lado, la forma de remuneración y las condiciones económicas de la prestación refuerzan el carácter autónomo de la relación. A diferencia de un salario fijo o garantizado típico del trabajador por cuenta ajena, aquí los veterinarios perciben sus

ingresos en función del resultado de su actividad profesional. Si no hay clientes, no hay ingresos, y el veterinario no cobra nada, asumiendo directamente el riesgo de la falta de actividad. En el caso de las clínicas dentales Vitaldent, quedó claro que los profesionales TRADE no tenían remuneración mínima garantizada y asumían riesgos y beneficios, tales como que debían soportar sus gastos y solo ingresaban cantidades variables en función de los pacientes atendidos. Si esta situación la replicamos en la clínica veterinaria, es previsible que los veterinarios autónomos paguen por el uso de instalaciones (por ejemplo, un porcentaje por uso de quirófano, material médico, recepción de clientes, gastos de limpieza del quirófano, compra de material, etc..) y que, a su vez, solo cobren cuando el cliente paga por el servicio veterinario. Esto significa que según los datos jurisprudenciales, en estos contratos el profesional incluso asume el riesgo de incumplimiento de pago por parte del cliente, ya que es la clínica la que suele gestionar el cobro y si un cliente no paga, ello repercute en que el veterinario no perciba esos honorarios. Esta colaboración donde cada parte contribuye con medios propios es distinta a la relación laboral en la que todo el riesgo económico y medios productivos los pone el empleador. Además de los criterios organizativos propios del autónomo se respetan: el veterinario planifica sus citas (coordinándose con la clínica pero con margen y horario propio), decide las pautas de tratamiento conforme a su criterio profesional y puede rechazar clientes o servicios en determinados supuestos, cosa que un empleado no podría hacer. La Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo habla de que el TRADE debe desarrollar su actividad con criterios organizativos propios y percibir su contraprestación asumiendo riesgo, hecho que vemos aquí.

---

## CONCLUSIÓN

En virtud de los argumentos dados, es defendible que la relación entre la clínica y sus veterinarios no tiene carácter laboral, sino mercantil autónomo. Los veterinarios actuarían como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) de la clínica, pero conservando su independencia funcional y asumiendo los riesgos de su actividad, por lo que no concurren las notas de ajenidad ni de dependencia propias de un contrato de trabajo. Legalmente, significa que su vínculo queda sujeto al Estatuto del Trabajo Autónomo y al contrato civil firmado entre las partes, en lugar del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, la clínica no tendría las obligaciones propias de un empleador (salarios fijos, cotizaciones por régimen general, indemnizaciones por despido, paga extraordinaria, vacaciones, etc.), más allá de las pactadas en el contrato de TRADE y las obligaciones previstas en la Ley. Desde esta perspectiva jurídica, la relación es lícita como trabajo autónomo, quedando los veterinarios encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y existiendo entre ellos y la clínica un vínculo contractual de naturaleza civil, no laboral.

**SUPUESTO 2: RELACIONES LABORALES ESPECIALES****A) NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PILOTOS**

La actividad de piloto aéreo se encuadra jurídicamente como una relación laboral común, no una especial del art. 2 ET. Aunque la Ley 48/1960 de Navegación Aérea establece ciertas particularidades para el personal aeronáutico (por ejemplo, requisitos de licencia, autoridad a bordo, intervención del Ministerio del Aire en conflictos que afecten a la seguridad), estos pilotos siguen siendo trabajadores por cuenta ajena regidos por la normativa laboral general (Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos del sector, etc.). No existe en el ordenamiento laboral español una categoría de “relación laboral especial de pilotos” reconocida en el ET, por lo que su contrato es de naturaleza ordinaria. Por tanto, denominar su contrato como “relación laboral especial de piloto” es jurídicamente impropio, sin perjuicio de las especificidades sectoriales aplicables (jornadas máximas de vuelo, normas de seguridad aérea, etc.). Además, considerar dicho contrato como de alta dirección carece de base: la relación laboral especial de personal de alta dirección se reserva a aquellos trabajadores con poderes y responsabilidades inherentes a la titularidad de la empresa, que participan en decisiones estratégicas con autonomía. Un comandante de aeronave, si bien ostenta la máxima autoridad técnica a bordo durante el vuelo, no ejerce funciones de gobierno empresarial ni poder de dirección general sobre la compañía, por lo que no reúne las notas de un alto directivo. Los pilotos contratados por la compañía tienen un contrato laboral común de carácter indefinido (salvo pacto en contrario), sujeto al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley de Navegación Aérea, no siendo aplicable ninguna relación laboral especial distinta ni la de alta dirección.

**B) CONTRATO ESPECIAL DE ABOGADOS EN EL GABINETE JURÍDICO DE UN BANCO**

La contratación de los tres abogados por parte de un banco plantea si es correcta la calificación de relación laboral especial prevista en el RD 1331/2006. Este Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial de abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, en desarrollo del ET. Su ámbito es de abogados que ejercen en bufetes o firmas jurídicas privadas, donde existe una prestación de servicios jurídicos. No abarca los asesores jurídicos de empresa que trabajan en el departamento legal de una compañía no dedicada a la abogacía. En este caso, el Gabinete Jurídico del Banco no es un despacho de abogados abierto a clientes externos, sino un departamento interno de asesoría jurídica de una entidad. Es decir, no se cumplen los presupuestos de la relación especial del RD 1331/2006, ya que falta el elemento de prestar servicios en un despacho independiente.

## C) COCINERAS EN CONSULADO Y SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

La situación de las cocineras que trabajan en la residencia del Cónsul de Australia, dentro del Consulado, atendiendo tanto a la familia del cónsul como a eventos oficiales—plantea si su contrato como empleadas de hogar (relación laboral especial de servicio doméstico, art. 2.1.b ET) es correcto. La normativa específica (antes RD 1424/1985, ahora RD 1620/2011) delimita esta relación especial al servicio del hogar familiar, es decir, trabajos domésticos en el ámbito privado de una unidad familiar o hogar, caracterizados por la confianza personal y la ajenidad a actividad lucrativa profesional. Ahora, aunque las cocineras realizan tareas domésticas (cocina y servicio) para el Cónsul y su familia, dichas tareas también se extienden a recepciones y actos oficiales del Consulado. Además, su lugar de trabajo es el recinto consular (propiedad del Estado australiano), no un domicilio particular en sentido estricto, y han servido consecutivamente a varios cónsules (lo que indica continuidad al margen del cónsul). Esto está fuera ámbito típico del hogar familiar. Siguiendo este criterio, en nuestro caso el vínculo de las cocineras con el Consulado no puede considerarse relación laboral especial del servicio del hogar. El Consulado (Estado extranjero) actúa como empleador institucional y las tareas incluyen fines protocolarios, por lo que falta el elemento de ámbito exclusivamente familiar e íntimo propio del trabajo doméstico especial. Por tanto, el contrato suscrito bajo RD 1424/1985 no es correcto. Debería reconocerse que la relación es de carácter común, regida por el Estatuto de los Trabajadores, dado que existen las notas de ajenidad, dependencia y remuneración propias de cualquier contrato de trabajo (por ejemplo, nómina) pero sin encajar en la excepcionalidad del trabajo en hogar familiar. Las cocineras tendrían derechos laborales ordinarios (incluida protección por desempleo) y no las reglas especiales limitativas del régimen de empleados de hogar.

## D) JUGADORES DE FÚTBOL Y TIPO DE RELACIÓN LABORAL

En este caso, el club se presentan tres supuestos diferentes, que hay que analizar por separado:

## PRIMER JUGADOR (600 € MENSUALES + VARIABLE POR RESULTADOS)

Este jugador recibe una retribución fija periódica más primas, lo que deja claro el ánimo de lucro en la actividad. Estamos ante un deportista profesional, encuadrable en la relación laboral especial del deporte profesional (RD 1006/1985). Según el RD, se considera deportista profesional a quien se dedica voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club, a cambio de una remuneración. Aquí hay esos elementos: el jugador pertenece a la plantilla del club, bajo su dirección (entrenamientos, alineaciones) y recibe un salario; por tanto, existe relación laboral especial deportiva. Este contrato deberá cumplir la normativa específica (p. ej. forma escrita obligatoria, duración determinada o temporada, indemnizaciones especiales por despido, etc.).



#### SEGUNDO JUGADOR (PORTERO, SIN SALARIO FIJO, SOLO COMPENSACIÓN DE GASTOS)

El portero solo percibe el reembolso de gastos (equipación, gimnasio, desplazamientos), sin sueldo fijo ni primas salariales. Esto apunta a una ausencia de ánimo lucrativo: su participación tendría carácter amateur. De hecho, el RD 1006/1985 excluye expresamente a los deportistas amateurs, entendiendo por tales los que solo reciben una compensación de gastos derivados de la práctica deportiva pero no una remuneración como contraprestación laboral. Es decir, NO existe relación laboral en sentido estricto con el club, al faltar la remuneración salarial. Jurídicamente se trataría de una actividad no laboral, de naturaleza benévola o voluntaria en cuanto a la prestación deportiva; el jugador amateur podría estar cubierto por la federación deportiva para accidentes y recibir dietas, pero no está vinculado por contrato de trabajo al club. Es decir, no hay contrato laboral, sino una participación deportiva aficionada.

#### TERCER FUTBOLISTA (CONTRATADO POR EL GREMIO DE COMERCIANTES PARA ACTIVIDADES DE BARRIO)

Este caso es diferente, el jugador no es incorporado a la plantilla, sino contratado por un tercero para realizar actividades formativas y de promoción del fútbol entre jóvenes, colaborando con el equipo pero sin integrarse en sus entrenamientos. Aquí no existe relación laboral deportiva especial con el club, ya que el futbolista no presta servicios por cuenta del club ni está bajo la disciplina deportiva de éste en competición oficial. Su vínculo principal es con el gremio de comerciantes que lo contrata. Si el gremio lo ha contratado para desarrollar esas actividades sociales/deportivas, estaríamos ante una relación laboral común entre el jugador (como monitor o animador deportivo) y el gremio (empleador), sujeta al ET. No se activa ninguna especialidad del ET porque la actividad deportiva que realiza no es en calidad de deportista profesional para un club deportivo, sino como trabajador al servicio de una entidad en un proyecto comunitario.

#### E) TRABAJOS DE INTERNOS EN PRISIÓN (RELACIÓN ESPECIAL PENADOS)

El RD 782/2001 regula la relación laboral especial de los penados que realizan actividades laborales en talleres penitenciarios, así como ciertos aspectos de Seguridad Social de los trabajos en beneficio de la comunidad, y tenemos que analizar cada caso por separado como en los anteriores supuestos.

#### JUAN (INTERNO QUE TRABAJA EN EL TALLER PRODUCTIVO Y RECIBE REMUNERACIÓN):

Estamos ante el supuesto más corriente. Juan, como preso, presta servicios en un taller dentro del centro penitenciario, bajo la organización de la prisión y recibiendo una remuneración por ello. Esta es una relación laboral de carácter especial conforme al RD 782/2001. Se trata de una ocupación penitenciaria productiva, concebida para la reinserción, donde concurren notas de trabajo dependiente pero ajustadas al régimen

carcelario (voluntariedad del interno). Legalmente, Juan tiene un contrato de trabajo especial de penado con la administración penitenciaria o entidad gestora del taller. Ello le confiere derechos laborales específicos (jornada, remuneración mínima, protección social limitada).

---

#### ANTONI (INTERNO DE RÉGIMEN ABIERTO QUE TRABAJA COMO JARDINERO PARA UNA EMPRESA EXTERNA)

En este caso, aunque Antoni está cumpliendo condena, su trabajo lo realiza fuera del establecimiento penitenciario, contratado por una empresa privada. Aquí no nos encontramos dentro del ámbito de la relación especial penitenciaria, pues dicha especialidad cubre únicamente las actividades laborales desarrolladas dentro de talleres penitenciarios o instituciones carcelarias. El hecho de estar en régimen abierto no altera la existencia de un empleador externo y unas condiciones laborales estándar; simplemente, requiere autorización penitenciaria para trabajar fuera, pero una vez en el puesto de trabajo, sus derechos y deberes son los de cualquier trabajador común.

---

#### LUIS (INTERNO QUE IMPARTE CLASES DE INGLÉS A OTROS RECLUSOS)

La actividad de Luis parece más un rol educativo dentro de la prisión que un puesto de trabajo formal. No se indica que exista remuneración ni contrato alguno, posiblemente lo hace de manera voluntaria o como actividad formativa interna. Para que hubiese relación laboral (común o especial) se requeriría la concurrencia de las notas de dependencia y retribución. Si Luis simplemente “se dedica a dar clases” a modo de apoyo a sus compañeros, estaríamos ante una actividad voluntaria/colaborativa, sin los elementos de un contrato de trabajo. Incluso si la dirección del centro apoya esta labor, no parece encuadrarse en la relación especial regulada (talleres productivos y trabajos formales). Tampoco sería un trabajo en beneficio de la comunidad.

Por tanto, no existe relación laboral propiamente dicha en este caso.

**BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS PRINCIPALES****Legislación**

- Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, sobre la relación laboral especial del servicio del hogar.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, sobre deportistas profesionales.
- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
- Ley 48/1960, de 21 de julio, sobre Navegación Aérea.

**Jurisprudencia**

- Tribunal Supremo. (2023, 17 de enero), STS 137/2023. Recuperado de <https://www.poderjudicial.es>
- Tribunal Supremo. (2020, 19 de octubre). STS 3291/2020. Recuperado de <https://www.poderjudicial.es>
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2019, 30 de mayo). STSJM 4418/2019. Recuperado de <https://www.poderjudicial.es>
- Tribunal Supremo. (2008, 21 de octubre). Sentencia núm. 6323/2008. Recuperado de <https://www.poderjudicial.es>

**Material de aprendizaje**

- UOC – FUOC. (2022). *La relación laboral común y sus especialidades*. Fundació Universitat Oberta de Catalunya.
- UOC – FUOC. (2022). *Definición y sujetos del contrato de trabajo*. Fundació Universitat Oberta de Catalunya.