



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultade de Dereito

Trabajo de fin de grado

Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

Autor: Lorena Giráldez Álvarez

Tutor: Prof. Dr. Manuel José Vázquez Pena

Programa de simultaneidad del Grado en Derecho y el
Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso 2018-2019

ÍNDICE

I. ABREVIATURAS.....	3
II. ANTECEDENTES DE HECHO.....	4
III. PRIMERA PREGUNTA.....	5
¿Cuál es la normativa laboral que resulta aplicable al contrato? ¿Se aplica algún convenio colectivo en este caso?	
III.1. Nota preliminar.....	5
III.2. Calificación jurídica del contrato.....	5
III.3. Fuentes del Derecho del Trabajo aplicables al contrato.....	8
III.3.a) Fuentes generales del Derecho del Trabajo aplicables al contrato.....	8
III.3.b) Fuente especial del Derecho del Trabajo aplicable al contrato: el convenio colectivo.....	10
III.3.b) 1. El convenio colectivo de aplicación. Concurrencia de convenios.....	11
III.3.b) 2. Ultraactividad del convenio colectivo.....	14
IV. SEGUNDA PREGUNTA.....	16
¿Es válido el contrato en atención a la normativa aplicable? ¿Es suficiente la formación acreditada? ¿Se ajustan las condiciones del contrato a las disposiciones del convenio colectivo que resulte de aplicación? De no ser así, ¿cuáles serían las oportunas correcciones que adapten el contrato a las cláusulas del convenio?	
IV.1. Cuestiones previas.....	16
IV.2. Validez del contrato.....	16
IV.2.a) Nulidad total del contrato de trabajo.....	16
IV.2.a).1. Causas de la nulidad total del contrato de trabajo.....	16
IV.2.a).1. 1. Perspectivas generales.....	16
IV.2.a).1. 2. La problemática de la formación acreditada.....	18
IV.2.a).2. Consecuencias jurídicas de la nulidad total del contrato de trabajo.....	21
IV.2.b) Nulidad parcial del contrato de trabajo.....	23
IV.2.b).1. Perspectivas generales.....	23
IV.2.b).2. El respeto de las cláusulas contractuales a la normativa laboral vigente, en especial, al convenio colectivo de aplicación.....	23
IV.2.c) Anulabilidad del contrato de trabajo.....	30

V. TERCERA PREGUNTA.....	30
Se sabe que la parte contratante se encuentra en proceso de expansión; ¿en qué situación quedaría la relación laboral de producirse una operación de fusión empresarial?	
V.1. Nota introductoria.....	30
V.2. La fusión de empresas: especial consideración respecto de la continuidad del contrato de trabajo en el supuesto de hecho.....	30
VI. CUARTA PREGUNTA.....	34
Sabiendo que sus abuelos viven en Madrid, que unos tíos suyos están afincados en Menorca y que de pequeño su familia solía veranear con unos amigos en Alicante. ¿A qué normas debería atenerse en caso de que la oferta de trabajo tuviera lugar en alguna de las Comunidades Autónomas donde se sitúan las poblaciones mencionadas?	
VI.1. Nota previa.....	34
VI.2. Normativa laboral aplicable al caso concreto en la Comunidad de Madrid.....	34
VI.3. Normativa laboral aplicable al caso concreto en las Islas Baleares.....	37
VI.4. Normativa laboral aplicable al caso concreto en la Comunidad Valenciana.....	39
VII. CONCLUSIONES.....	41
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	43
IX. APÉNDICE JURISPRUDENCIAL.....	45
X. APÉNDICE LEGISLATIVO.....	47
XI. ANEXOS.....	50
XI.1. Anexo I. Instrucciones para solicitar la inscripción en el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia.....	50
XI.2. Anexo II. Modelo inscripción en el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia.....	52
XI.3. Anexo III. Modelo autoliquidación de tasa de inscripción en registros oficiales.....	53
XI.4. Anexo IV. Modelo de declaración responsable.....	54
XI.5. Anexo V. Consulta a la Dirección General de Salud Pública de la Xunta de Galicia.....	55
XI.6. Anexo VI. Tablas salariales actualizadas a 2019 del Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Comunidad de Madrid.....	56

I. ABREVIATURAS

- AGASP: Academia Gallega de Seguridad Pública.
- Art.: Artículo.
- BOCM: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.
- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- BOIB: Boletín Oficial de las Islas Baleares.
- CC: Código Civil.
- CCDT: Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo.
- CCEIDG: IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.
- CCIDGG: III Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia.
- CCPIACM: Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Comunidad de Madrid.
- CE: Constitución Española.
- DOCE: Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
- DOG: Diario Oficial de Galicia.
- DOGV: Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.
- DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- FESSGA: Federación de Salvamento e Socorrismo de Galicia.
- LGSS: 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.
- LMESM: Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.
- LPDP: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- REGCON: Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Sociales.
- RPSAG: Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia.
- SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.
- SS: Seguridad Social.
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo.
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
- STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- REDT: Revista Española de Derecho del Trabajo.
- RAD: Revista Aranzadi Doctrinal.
- RMESS: Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- RMTAS: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- RPS: Revista de Política Social.
- SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.
- TD: Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales.
- TL: Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

Mateo Vázquez Cajaraville, joven coruñés de 27 años, recibe a través de una web de búsqueda de empleo, una oferta de trabajo para ejercer como socorrista en una piscina privada de Carballo, con las siguientes condiciones:

1. El trabajador prestará sus servicios como BAÑISTA-SOCORRISTA incluido en el grupo profesional de SOCORRISTA, para la realización de funciones de socorrista.
2. La jornada de trabajo será A TIEMPO COMPLETO, de 40 horas semanales prestadas de lunes a domingo con los descansos establecidos legal o convencionalmente.
3. La duración del contrato se extenderá desde 15/06/2019 a 15/09/2019, estableciéndose un período de prueba de UN MES.
4. El trabajador percibirá una remuneración SEGÚN CONVENIO COLECTIVO, en proporción a la jornada de trabajo, incrementada hasta los 1.200 €/mes netos.
5. La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales.
6. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

Sin embargo, los horarios de apertura al público de la piscina que deberá cubrir el único socorrista contratado, son:

Horario de 11:00 - 14:00 por la mañana y de 16:00 - 21:00. De martes a domingo, salvo que el lunes sea festivo, que abrirá ese día y cerrará el martes.
--

Mateo acredita su formación como socorrista mediante un diploma expedido por la Federación de Salvamento y Socorrismo de Galicia (FESSGA) en el año 2011, en el que se manifiesta la realización y superación de un curso de socorrismo de 120 horas. En dicho curso ha recibido formación teórica en anatomía, psicología y primeros auxilios, y prácticas en natación, técnicas de rescate y primeros auxilios.

III. PRIMERA PREGUNTA. ¿Cuál es la normativa laboral que resulta aplicable al contrato? ¿Se aplica algún convenio colectivo en este caso?

III.1. Nota preliminar.

Como punto de partida a la cuestión que nos ocupa, analizaremos el carácter jurídico del contrato celebrado entre el señor Vázquez y la empresa privada, estableciendo así las bases del trabajo que aquí se presenta.

Un contrato tiene la naturaleza jurídica que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente del *nomen iuris* o la calificación jurídica que le den las partes¹. Por eso, si las funciones que en su virtud tengan lugar «*entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratos le dieran*»².

Procedemos a analizar si los datos expuestos en el supuesto de hecho permiten apreciar las notas definitorias de la relación laboral del art. 1.1 ET.

III.2. Calificación jurídica del contrato.

Art. 1.1 ET: Ámbito de aplicación.

Esta 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.

1º- Trabajo voluntario: El señor Vázquez prestará sus servicios *voluntariamente* a la parte contratante.

La voluntariedad se pone de manifiesto en el mero acto de celebración del contrato de trabajo, requisito indispensable para su validez, pero también será extensible a otros aspectos de la vida de la relación contractual. Así, no podrá el señor Vázquez comprometer con carácter vitalicio su prestación de trabajo a la empresa (art. 1583 Código Civil, en adelante CC), lo que se traduce en la capacidad de desistir en cualquier momento de continuar con la relación laboral, sin más obligación que la de preavisar (art. 49.1.d ET).

Entendemos que se trataría de un trabajo voluntario para el señor Vázquez, quien hace uso de su autonomía de su voluntad y presta sus servicios libremente en el marco de un contrato de trabajo.

2º- Trabajo personal: El trabajo objeto de contratación laboral es el prestado personalmente por el trabajador («*sus servicios*»). Se trata de una prestación personalísima de la que se derivan dos consecuencias:

- En primer lugar, sólo se concibe la relación laboral cuando el trabajador es una persona física o natural³, como el mismo señor Vázquez. No caben, por tanto, en la relación laboral las prestaciones a cargo de personas jurídicas.
- En segundo lugar, se trata de una prestación intuitu personae o «*en atención a la persona*», esto es, el contrato de trabajo «*se celebra en consideración al servicio que el mismo [trabajador] personalmente preste, por lo que cuando aquel trabajo pueda ser y*

¹ STS de 18 de julio de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:3320 / RJ 2018\5019)

² STS de 25 de enero de 2000 (RJ 2000\1312)

³ STS de 9 de mayo de 1984 (RJ 1984\2990)

se realice por otra persona, la calificación aplicable a tal figura jurídica ya no es la [laboral]]»⁴. Al empresario no le es indiferente quien preste los servicios contratados. Por regla general, no existirá relación laboral si el trabajador no tiene que justificar sus ausencias, puede designar a su propio sustituto, determinar cuándo han de sustituirle o retribuir a quién le sustituye (García Testal, 2016a, p. 33).

En esta línea, al señor Vázquez no se le permite ausentarse del trabajo sin causa justificada y preaviso, tal y como establece el art. 37.3 ET, ni tampoco retribuir a su propio sustituto. Apreciamos, por tanto, la nota de trabajo personal en el caso objeto de estudio.

3º- Trabajo por cuenta ajena:

El trabajo por cuenta ajena no ha sido definido por el legislador, lo que ha llevado a la jurisprudencia, influida por doctrina, a delimitar el significado de ajenidad (Selma Penalva, 2007). La doctrina científica ha adoptado diversas posturas para determinar la naturaleza y el alcance del trabajo por cuenta ajena.

Se ha interpretado la nota de ajenidad como *ajenidad en los riesgos*: el coste del trabajo corre a cargo del empleador y sobre éste recae el resultado, favorable o no, de la actividad económica. El señor Vázquez no tendrá que reducir su patrimonio personal en proporción al resultado de su trabajo para hacer frente a los clientes fallidos (Luján Alcaraz, 2005, p. 13). El empresario se compromete a pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios⁵.

Alonso Olea (2013, p. 82) y Montoya Melgar (2018, p. 40), por su parte, han secundado tesis similares: la *ajenidad de los frutos* y la *ajenidad en la utilidad patrimonial del trabajo*, respectivamente. El trabajo por cuenta ajena consiste en realizar, desde el inicio de la relación laboral⁶, una «*cesión anticipada del resultado del trabajo*»⁷. El resultado económico generado por el trabajador corresponde al empresario, el cual le recompensará con una parte de esa utilidad (el salario). Así lo ha confirmado la STS de 9 de diciembre de 2004⁸: «*indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (...), o el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo*».

Asimismo, la tesis de la *ajenidad en la titularidad de la organización* fue propuesta en su momento por Albiol Montesinos (1971, p. 41): el trabajador presta sus servicios utilizando instrumentos que no le pertenecen, por lo que el resultado de los mismos se incorpora al patrimonio del titular, es decir, del empresario. El señor Vázquez, de hecho, prestará sus servicios en instalaciones ajenas y hará uso de los medios materiales aportados por el empresario para el ejercicio de su función.

Finalmente, Alarcón Caracuel (1986, p. 501) ha formulado la idea de *ajenidad en el mercado*: no existe relación jurídica directa entre el señor Vázquez y los usuarios de la piscina, sino que entre ambos se interpone un tercero, el empleador, que cobra los servicios prestados por aquél y obtiene un beneficio. El señor Vázquez trabajaría de forma directa para el empresario y no para el mercado. De nuevo lo afirma la mencionada STS de 9 de diciembre de

⁴ STS de 20 de octubre de 1983 (RJ 1983\5129); y STSJ de Asturias de 30 de junio de 2016 (ECLI:ES:TSJAS:2016:1924 / AS\2016\1639)

⁵ STS de 12 de febrero de 2008 (RJ 2008\3473)

⁶ STS de 9 de octubre de 1988 (RJ 1988\7552)

⁷ STS de 31 de marzo de 1997 (RJ 1997\3578)

⁸ STS de 9 de diciembre de 2004 (RJ 2005\875)

2004⁹: «indicios comunes de la nota de ajenidad son (...) la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender».

Como podemos observar, independientemente de la tesis planteada por la doctrina, los requisitos de ajenidad se cumplen para el caso concreto.

4º- Trabajo retribuido:

«La consecuencia natural y más inmediata de la prestación del trabajo por cuenta ajena es su retribución» (Luján Alcaraz, 2005, p. 27). Su importancia es tal que se ha llegado a afirmar que «no existe relación de trabajo sin retribución»¹⁰, pues se excluye del ámbito de aplicación del ET cualquier trabajo cuyo objeto no consista en la obtención de una contraprestación «a cargo del empresario» (Poquet Catalá, 2016, p. 53). Ésta puede ser satisfecha bajo la denominación de salario o de honorarios¹¹, dineraria o en especie¹², de mayor o menor cuantía¹³, pues eso no altera el hecho de que constituye el estipendio con el que es retribuido el servicio del trabajador (art. 26 ET).

El señor Vázquez comprometería su trabajo de socorrista a cambio de un retribución económica mensual, «cuya relativa uniformidad y periodicidad (...) [es] también indicativa de la laboralidad»¹⁴. Se cumple, por tanto, también este requisito en el caso objeto de estudio.

5º- Trabajo dependiente:

La última nota característica de la relación laboral es la nota de la dependencia. Ésta no se configura ya como una subordinación rigurosa e intensa, «como sujeción estrecha al dónde, cuándo y cómo de la prestación de trabajo» (Luján Alcaraz, 2005, p. 20), sino que ahora basta con «que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista rector y disciplinario del empleador por cuenta de quien realice una específica labor»¹⁵.

Será el empresario quien dirija la actuación del socorrista, impartiendo órdenes e instrucciones necesarias para el buen desarrollo de la actividad¹⁶. Pero esto es compatible con cierta dosis de independencia del trabajador, principalmente en aquellas actividades profesionales bien especializadas en las que el empresario no puede impartir instrucciones concretas sobre cómo desarrollar la prestación. Sólo cuando no se fije «-ni siquiera por aproximación, referencia o denominación de la función- qué servicios son los que ha de prestar»¹⁷ el trabajador, la actividad deberá considerarse excluida del ámbito de organización y dirección empresarial.

⁹ STS de 9 de diciembre de 2004 (RJ 2005\875)

¹⁰ STS de 27 de junio de 1984 (RJ 1984\3963)

¹¹ STS de 21 de abril de 1983 (RJ 1983\1857)

¹² STS de 25 de enero de 2000 (RJ 2000\1312): «(...) Es clara la retribución en especie (...) autorizada por el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores aunque no se haya respetado la proporción en el mismo establecida»

¹³ STS de 21 de mayo de 1990 (RJ 1990\4993)

¹⁴ STS de 29 de enero de 1991 (RJ 1991\190)

¹⁵ STS de 9 de febrero de 1990 (RJ 1990\886); STSJ de Galicia de 29 de marzo de 2019 (JUR 2019\131671)

¹⁶ STS de 15 de junio de 1987 (RJ 1987\4349); y STSJ de Andalucía, Málaga de 17 de enero de 2018 (ECLI:ES:TSJAND:2018:126 / JUR 2018\91744)

¹⁷ STS de 25 de noviembre de 1991 (RJ 1991\8261)

La jurisprudencia ha tomado como indicios típicos de laboralidad¹⁸ algunos que tienen lugar en el caso objeto de estudio:

- *«Asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste»:* El señor Vázquez prestará sus servicios en las instalaciones acuáticas privadas que indique la parte contratante. Por ello, se cumple este indicio de laboralidad.
- *«Sometimiento a horario»:* La oferta de trabajo objeto de estudio impone al interesado una jornada laboral fija, por lo que también podemos apreciar este indicio de laboralidad.
- *«La inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad y, reverso de lo anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador».* En este sentido, manifiesta Luján Alcaraz (2005, p. 32) la importancia de que los servicios prestados *«sean propios de la actividad principal y razón de ser de la empresa»*, como lo es la vigilancia acuática en una piscina privada, que actúa como presunción de integración del trabajador en el ámbito de organización y dirección de la empresa.
- *«La prestación del [trabajo], siempre, a través de la empresa»*¹⁹. Aunque desconocemos si el señor Vázquez presta sus servicios en exclusiva para la piscina que lo contrata, la jornada completa a tiempo partido exigida por contrato dificultaría al socorrista el ejercicio de la profesión en otra empresa. Si ese fuese el caso, su dedicación exclusiva se consideraría indicio de laboralidad.

En conclusión, puesto que se reconocen todas las notas definitorias de la relación de trabajo expuestas en el art. 1.1 ET, el contrato celebrado entre el señor Vázquez y la empresa contratante es de índole laboral.

III.3. Fuentes del Derecho del Trabajo aplicables al contrato.

El art. 3 ET incluye expresamente el contrato de trabajo como fuente de la relación laboral. No obstante, su capacidad creadora o constitutiva de la relación laboral contrasta con una escasa o nula relevancia como institución reguladora de su contenido (Montoya Melgar, 2018, p. 267). Así, el contrato de trabajo debe someterse a fuertes limitaciones ajenas a la autonomía de la voluntad de las partes, cuya función se reduce a mejorar las condiciones impuestas por las disposiciones legales y convenios colectivos aplicables. El Derecho del trabajo es, en esencia, un sistema de límites a la autonomía de la voluntad individual (García-Perrote Escartín, 2018, p. 113).

El Derecho del Trabajo bebe de dos clases de fuentes normativas bien diferenciadas: las normas genéricas, aquellas que son operativas en las diversas ramas del ordenamiento jurídico, y las normas específicas, propias y exclusivas del Derecho del Trabajo. Analizaremos la normativa laboral aplicable al contrato de trabajo del señor Vázquez en base a esta clasificación.

III.3.a) Fuentes generales del Derecho del Trabajo aplicables al contrato.

A pesar de las particularidades que presenta la legislación laboral, lo cierto es que sus fuentes responden a pautas normativas idénticas al resto del ordenamiento jurídico (Cruz Villalón, 2018, p. 68). En la cima del ordenamiento se ubica la Constitución, la cual consagra derechos de los trabajadores y los protege no sólo frente a los poderes públicos sino frente a las *«injerencias, limitaciones u obstáculos a su ejercicio que puedan provenir de poderes*

¹⁸ STS de 9 de diciembre de 2004 (RJ 2005\875)

¹⁹ STS de 29 de diciembre de 1999 (RJ 2000\1427)

privados, particularmente, del empleador» (Cruz Villalón, 2018, p.71). No obstante, los derechos de contenido laboral reconocidos disfrutan de distinto grado de protección constitucional:

- Derechos fundamentales, aquellos que ostentan la máxima protección, susceptibles de amparo ante el Tribunal Constitucional: derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) y derecho de huelga (art. 28.2 CE). El trabajador no podrá ser privado por contrato de los derechos que la ley le reconoce como ciudadano²⁰. No se caracterizan como derechos absolutos, sino que precisan una regulación legal que tendrá lugar a través de ley orgánica (Quintanilla Navarro, 2008, p. 337).
- Derechos de los ciudadanos, con grado de protección medio, regulados por ley ordinaria y no susceptibles de amparo constitucional. Podemos destacar, para el caso concreto, el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE), que garantiza el poder conjunto de trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo que les son aplicables. Este derecho se concreta en el convenio colectivo de aplicación al contrato de trabajo.
- Principios rectores de la política social y económica, cuya eficacia jurídica se limita a informar la actuación de los poderes públicos (art. 53.3 CE), entre ellos: el descanso mediante la limitación de la jornada laboral o las vacaciones remuneradas (art. 40.2 CE).

El art. 35.2 CE declara la necesidad de promulgar una norma general que regule la relación laboral entre empresario y trabajador y desarrolle los derechos reconocidos en el Texto constitucional. Así, la norma legal básica del ordenamiento laboral español es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Su regulación contiene preceptos de distinta naturaleza jurídica:

- Normas imperativas absolutas: Son aquellas que se imponen a sus destinatarios inexcusablemente²¹. Entre las más relevantes, el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas (art. 34.3 ET) o la prohibición al empresario de asumir las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador (art. 26.4 ET).
- Normas imperativas relativas: Son aquellas que pueden ser mejoradas pero no minoradas²² a través de convenio colectivo o contrato de trabajo. Pueden configurarse como «*mínimos de derecho necesario*» (Blasco Pellicer, 2004, p. 1251), como los 30 días naturales mínimos de vacaciones al año (art. 38.1 ET), o como «*máximos de derecho necesario*», como la jornada laboral máxima de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual (art. 34.1 ET).
- Normas dispositivas: Son aquellas que pueden ser modificadas por la autonomía colectiva o individual sin ningún límite. Se aplicarán supletoriamente si la materia no ha sido regulada. Entre las más relevantes, podemos destacar la duración máxima de 6 meses para el período de prueba en defecto de pacto en convenio, que lo reduzca o lo amplíe (art. 14 ET) o la jornada diaria máxima de 9 horas de trabajo (art. 34.3 ET).

Dado que la relación laboral objeto de estudio cumple los requisitos de laboralidad del art. 1.1 ET, sobre ella recaerá la regulación contenida en el ET. Esto se debe a que no ha sido declarada relación laboral especial por el art. 2 ET, ni excluida expresamente del ámbito de aplicación de la norma por el art. 1.3 ET. Este precepto declara la no laboralidad de relaciones

²⁰ STC de 10 de abril de 2000 (ECLI:ES:TC:2000:98 / RTC 2000\98)

²¹ SAN de 23 de marzo de 2015 (ECLI:ES:AN:2015:879 / AS 2015\465)

²² STSJ de Castilla y León, Valladolid de 27 de abril de 2011 (ECLI:ES:TSJCL:2011:2083 / JUR 2011\196965)

materialmente laborales (como el funcionariado público) (García Testal, 2016b, p. 100), o de relaciones en las que falta uno o varios requisitos de laboralidad del art. 1.1 ET.

Asimismo, entre la normativa laboral aplicable al contrato de trabajo del señor Vázquez, podemos destacar los siguientes Reales Decretos:

- El Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Establece una duración máxima del contrato eventual aplicable al caso concreto de seis meses dentro de un período de doce meses.
- El Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Esta norma obliga al empresario a «*informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral*» (art. 2).
- El Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, que no podrá estipularse en una cuantía inferior a 30 euros/día o 900 euros/mes (art. 1).

A la relación de trabajo regulada por contrato le será de aplicación normas propias de este ordenamiento jurídico tales como el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), el cual impone al señor Vázquez la obligación de afiliarse al sistema de Seguridad Social y cotizar desde el momento de inicio de la prestación de trabajo.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia preventiva en el momento de la contratación (art. 19).

En caso de conflicto ante las condiciones laborales pactadas en contrato se aplicará la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que configura un proceso laboral caracterizado por el principio de celeridad. Establece, sin embargo, un trato de atención preferente a determinados procesos, como a la tutela de los derechos fundamentales (art. 179.1) o a los procesos especiales de conflictos colectivos (art. 159).

III.3.b) Fuente especial del Derecho del Trabajo aplicable al contrato: el convenio colectivo.

La principal particularidad del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo es la existencia de los convenios colectivos, fuente propia y específica de esta rama del ordenamiento jurídico. Podemos definir los convenios colectivos como «*los acuerdos libremente adoptados entre los representantes colectivos de los trabajadores y empresarios a los efectos de regular las condiciones laborales de cumplimiento del contrato de trabajo y el resto de reglas de funcionamiento del sistema de relaciones laborales*» (Cruz Villalón, 2018, p. 87).

Dado que recibe «el tratamiento de auténtica norma jurídica»²³, el convenio colectivo ocupa un lugar dentro de la jerarquía normativa del Derecho del Trabajo. Concretamente, se sitúa inmediatamente después de las disposiciones estatales, sean leyes o reglamentos, pues «dentro del respeto a las leyes» (art. 85.1 CE), podrán regular cuantas materias afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de la relación laboral. Asimismo, el convenio goza de eficacia general o *erga omnes* (artículo 82.3 ET), pues se aplica no sólo a los trabajadores o empresarios

²³ STC de 23 de mayo de 1994 (ECLI:ES:TC:1994:151 / RTC 1994\151)

afiliados a las partes firmantes del convenio, sino a todos los que objetivamente se ven afectados por su ámbito de aplicación. Sin embargo, esta eficacia normativa del convenio colectivo está condicionada al cumplimiento de las exigencias legales de negociación colectiva impuestas por el Estatuto de los Trabajadores.

En la práctica negocial, en ocasiones, los representantes de trabajadores y empresarios pactan lo que se denomina un convenio colectivo extraestatutario. Se trata de pactos que, «*al no cumplir las exigencias subjetivas, objetivas y procedimentales impuestas por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, carecen de la eficacia general o erga omnes que caracteriza a los convenios “estatutarios” (esto es, los que se celebran conforme a la específica regulación de ese Título III de la LET), gozando únicamente de una eficacia personal limitada o reducida a los trabajadores y empresarios representados en la negociación*»²⁴. Por ello, los convenios extraestatutarios se rigen por la regla general del Derecho común de la contratación, por las que los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan (art. 1257 CC), no pudiendo fijar condiciones de trabajo susceptibles de afectar a todos los trabajadores y empresarios, sino sólo a los afiliados a las partes firmantes. La jurisprudencia niega efectos normativos a tales convenios: el convenio o pacto extraestatutario «*carece de valor normativo*»²⁵. De esta forma, en ningún caso pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos estatutarios (art. 3.1c ET).

Analizaremos a continuación el convenio colectivo de aplicación al caso objeto de estudio.

III.3.b) 1. El convenio colectivo de aplicación. Concurrencia de convenios.

A la hora de identificar el convenio colectivo aplicable al caso concreto, en la práctica empresarial es posible hallar más de un convenio vigente cuyo ámbito de aplicación funcional y territorial comprenda la actividad que desarrolla la empresa. En aquellos casos de concurrencia entre convenios colectivos, la regla general del art. 84.1 ET dispone: «*Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto*». Confiere, por tanto, preferencia aplicativa al convenio colectivo celebrado con anterioridad, a través del principio *prior in tempore, potior in iure* (Mercader Uguina, 2016, p. 1004).

Sin embargo, en este precepto existe ya una excepción formal a la preferencia legislativa expresada en el art. 84.1 ET por la no afectación, «*consistente en que, vigente un convenio colectivo superior, es posible negociar y regular condiciones en un convenio de empresa en cualquier momento*» (Del Rey Guanter, 2012, p. 206). Así lo dispone el art. 84.2 ET, que confiere prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. Esta prioridad, no obstante, no ha sido configurada de manera absoluta, «*no es una preferencia concedida al convenio colectivo en su integridad sino, restringidamente, a las materias expresamente listadas en el propio art. 84.2*» (Valdés Dal-Ré, 2016, p. 1487). Estas materias son clasificadas por Valdés Dal-Ré (2016, p. 1487-1488) de la siguiente manera:

- Primer grupo: formado por aquellas condiciones de trabajo que «*pertenecientes al contenido normativo por excelencia de los instrumentos contractuales*»: la cuantía del salario base y de los complementos salariales (art. 84.2 a), el abono o compensación de

²⁴ STC de 22 de enero de 2015 (ECLI:ES:TC:2015:8 / RTC 2015\8)

²⁵ STS de 25 de enero de 1999 (RJ 1999\896)

las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos (art. 84.2 b), y el horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de turnos y planificación anual de vacaciones (art. 84.2 c).

- Segundo grupo: formado por el sistema de clasificación profesional de los trabajadores en la empresa (art. 84.2 d) y por las modalidades de contratación que se atribuyen por el ET al convenio colectivo (art. 84.2 e). La regulación convencional en estas materias tendrá una naturaleza «*de adaptación*» al ámbito de la empresa (Valdés Dal-Ré, 2016, p. 1488).
- Tercer grupo: formado por una materia que aspira a convertirse «*en constante contenido normativo de los convenios colectivos*» (Valdés Dal-Ré, 2016, p. 1488), como son las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

«*La prevalencia de la regulación contenida en el convenio colectivo de empresa tiene carácter imperativo*» (Carrizosa Prieto, 2017, p. 89). Los convenios colectivos sectoriales *ex artículo* 82.3 ET pueden ampliar las materias objeto de prioridad aplicativa (art. 84.2 ET) «*pero no disponer de ella*» (Barrios Baudor, 2018, p. 180).

No obstante, la regla del art. 84.2 ET «*no supone una atribución de preferencia absoluta e incondicionada de los convenios de empresa, (...) sino únicamente una preferencia relativa en las concretas materias que expresamente le atribuye la Ley*» (Mercader Uguina, 2016, p. 1008). Así, para las demás materias no reservadas, conservará pleno vigor la prohibición de concurrencia del art. 84.1 ET y «*el efecto de la «mera inaplicabilidad» del convenio de empresa que invada a otro de ámbito superior*» (Mercader Uguina, 2016, p. 1008).

En el supuesto de que la parte contratante del caso que nos ocupa haya suscrito un convenio de ámbito empresarial, se le aplicará la prioridad aplicativa arriba expuesta. Por el contrario, desconocemos la existencia de un convenio de tal ámbito.

En consecuencia, se han identificado dos convenios colectivos estatutarios sectoriales en vigor cuyo ámbito de aplicación territorial y funcional coincide con el caso objeto de estudio:

- El III Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2016-2018 (en adelante, CCIDGG)
- El IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (en adelante, CCEIDG).

Estos convenios comparten un ámbito funcional muy similar, casi idéntico. Ambos contemplan expresamente el ejercicio profesional de la vigilancia acuática realizada en gimnasios, locales, clubes de natación o establecimientos de titularidad pública o privada, incluido el desarrollo de la actividad al aire libre (art. 1 CCIDGG; y art. 1 CCEIDG).

La mención a la *vigilancia acuática* nos permite concluir que el socorrismo se encuentra incluido dentro del ámbito de aplicación de ambos convenios. Asimismo, el puesto de trabajo se desempeñará en una piscina privada ubicada en Carballo. Como establecimiento deportivo, suponemos que su actividad principal será la prestación de servicios ocio-deportivos con independencia de otras actividades complementarias que pueda desarrollar, conexas o similares a la principal. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido que «*es la*

actividad principal o real preponderante de la empresa, la que delimita su ámbito funcional»²⁶.

A continuación, y como su propia denominación indica, el CCIDGG se aplicará a las relaciones de trabajo que se desarrollen en las instalaciones deportivas situadas en el territorio de la Comunidad de Galicia. Afectará, en suma, a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas o entidades por él afectadas. El CCEIDG, por otra parte, se aplica a la totalidad del territorio español (art. 2 CCEIDG). Puesto que la piscina privada en la que el señor Vázquez prestará sus servicios su ubica en una localidad gallega, Carballo, ambos convenios incluyen las instalaciones analizadas bajo su ámbito de aplicación territorial.

Por último, en cuanto al ámbito temporal, ambos convenios están vigentes. La vigencia del convenio autonómico se extiende desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018 (art. 3 CCIDGG). Este convenio ha sido denunciado por las partes firmantes en octubre de 2018, tal y como ha publicado el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social²⁷, cumpliendo así con la exigencia legal de ser denunciado dos meses antes de su vencimiento. Mientras no se alcance un acuerdo sobre el nuevo convenio colectivo, durante todo el período de negociación que actualmente se está llevando a cabo, el mismo permanecerá vigente hasta su sustitución por otro de igual ámbito (art. 3 CCIDGG).

Por su parte, el CCEIDG entró en vigor, a efectos económicos, el día 1 de enero de 2018 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2019 (art. 3 CCEIDG). Dado que la relación laboral se desarrolla entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de 2019, ambos convenios están en vigor en el momento de análisis.

La conclusión de lo expuesto es clara: existe concurrencia de convenios colectivos. La concurrencia, en palabras de Gorelli Hernández (2011, p. 17) consiste en que *«dos normas convencionales (...), aún siendo de distinto ámbito, coinciden parcialmente, de modo que ambas pueden regular al mismo tiempo las relaciones jurídicas de un concreto colectivo de sujetos»*. Es preciso que haya, además, *«una zona de regulación común dentro de los ámbitos funcionales distintos. Si no hay interferencia en esta zona común (...) no hay concurrencia»* (Mercader Uguina, 2016, p. 1005).

En caso de producirse, efectivamente, un supuesto de concurrencia entre convenios colectivos, el art. 84 ET soluciona los conflictos que puedan surgir en torno a su aplicación. Sin embargo, no toda concurrencia entre convenios es conflictiva y, de hecho, la regla del art. 84 ET sólo se aplicará a la que *«fue calificada en su día por un solvente sector de la doctrina científica como concurrencia afectante»* (Valdés Dal-Ré, 2016, p. 1481). Ésta exige que se produzca una *«divergencia u oposición de las regulaciones contenidas en los convenios en presencia»* (Valdés Dal-Ré, 2016, p.1481), es decir, normas opuestas, *«regulaciones contradictorias, de manera que sólo sea posible aplicar una de ellas»* (Gorelli Hernández, 2011, p. 17).

Por el contrario, el art. 84.1 ET contempla también una posible concurrencia no conflictiva, aquella en la que las partes colectivas negocian las reglas de coordinación entre los distintos convenios concurrentes (art. 83.2 ET). No se aplica en estos casos la regla *prior in tempore* del

²⁶ STS de 31 de octubre de 2003 (RJ 2004/589)

²⁷ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. REGCON. Consulta de Trámites (código del acuerdo/localizador: 82001065012010) [en línea]. Sin fecha, [consulta: 18 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

art. 84.1 ET²⁸, pues las normas en cuestión no se opondrían entre sí y podrían aplicarse al mismo tiempo, como en los supuestos de complementariedad, suplementariedad o supletoriedad entre convenios (Gorelli Hernández, 2011, p. 25; Carrizosa Prieto, 2017, p. 87).

Precisamente se produce una situación de concurrencia no conflictiva en el caso objeto de estudio. CCIDGG y CCEIDG coinciden parcialmente en su ámbito de aplicación, pero su regulación no se opone entre sí, sino que es posible la aplicación de ambos a un mismo tiempo. Así lo dispone el convenio estatal, que establece unas reglas específicas para los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos. Éstos se resolverán aplicando los siguientes principios (art. 5 CCEIDG):

- Principio de supletoriedad: El CCEIDG actuará como supletorio en todas las materias no reguladas por convenios de ámbito inferior, en este caso, por el CCIDGG.
- Principio de condiciones más beneficiosas: Sólo se respetarán las condiciones más beneficiosas para los trabajadores establecidas en los convenios de ámbito inferior (CCIDGG) cuando, consideradas globalmente y en cómputo anual, superen o igualen a las dispuestas en el CCIDGG.

Por su parte, el CCIDGG también se constituye como convenio supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior. Dispone, además, que su vigencia no se verá afectada por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (art. 4 CCIDGG). Sin embargo, no se produce afectación en la concurrencia entre CCIDGG y CCEIDG, pues el término «afectar» alude a la influencia negativa o perjudicial que se produce en todas las formas de concurrencia conflictiva²⁹ e irreconciliable³⁰. Dado que no se trata de una concurrencia conflictiva sino armónica, en base a las reglas de supletoriedad y suplementariedad expuestas, se aplicarán ambos convenios colectivos al caso práctico objeto de estudio: el CCIDGG con carácter preferente y, en aquellas materias no reguladas por éste o en aquellas condiciones más desfavorables para el trabajador que las dispuestas en el de ámbito estatal, se aplicará el CCEIDG.

Sin embargo, como hemos apuntado, el CCIDGG ha sido denunciado por las partes firmantes y se encuentra en período de negociación para su renovación. En consecuencia, el art. 3 CCIDGG prorroga la plena vigencia del mencionado convenio colectivo hasta la aprobación de uno nuevo del mismo ámbito. El CCIDGG se encuentra, por tanto, en situación de ultraactividad.

III.3.b) 2. Ultraactividad del convenio colectivo.

El régimen de la ultraactividad legal implica, tal y como establece el artículo 86.3 ET, que *«transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación»*.

La regla de la ultraactividad está concebida *«para conservar provisionalmente las cláusulas del convenio anterior mientras continúe la negociación del convenio siguiente, durante un determinado tiempo que la ley considera razonable, pero no para cubrir vacíos normativos surgidos como consecuencia de la conclusión del convenio cuya vigencia ha terminado, ni*

²⁸ STSJ de Castilla-La Mancha de 23 de noviembre de 2004 (AS 2004\3051)

²⁹ STSJ de Castilla-La Mancha de 5 de diciembre de 2002 (AS 2003\1532)

³⁰ STSJ de País Vasco de 19 de febrero de 2008 (AS 2008\1336)

para perpetuarse eternamente»³¹. El objetivo último es adaptar el convenio a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, evitando la “petrificación” de las condiciones de trabajo acordadas sin que se demore en exceso el nuevo pacto renegociado.

Transcurrido un año sin alcanzar un acuerdo, el convenio desaparece totalmente del ordenamiento jurídico por decaimiento de su vigencia. «*El espacio que deja libre, será invadido por los convenios concurrentes que no se aplicaban por la existencia del convenio desaparecido*». Requiere concurrencia, esto es, que incluyan en su ámbito de aplicación «*la totalidad o parte de las relaciones laborales que venían reguladas por el convenio colectivo que ha perdido vigencia*»³². Si aparecen varios convenios de posible aplicación, se seleccionará aquel de ámbito de aplicación mayor (art. 86.3 ET). Entre los convenios colectivos no existen escalas de jerarquía normativa, sino que todos son iguales en rango. La superioridad requerida va referida al ámbito de aplicación, ámbito que «*puede ser territorial, pero también personal o funcional*»³³. En el caso que nos ocupa, el convenio colectivo de ámbito superior identificado sería el CCEIDG, cuyo ámbito funcional es ampliamente similar al autonómico pero abarca la totalidad del territorio español.

No obstante, el período de ultraactividad del convenio colectivo aplicable al caso concreto no se ve afectado por la regla del art. 86.3 ET. Esto es, el plazo de un año para negociar un nuevo convenio antes de la pérdida de vigencia del actual se aplica sólo en defecto de pacto en contrario. Se trata de «*una norma disponible para la autonomía colectiva*»³⁴, de manera que, «*si hay pacto expreso, contenido en el Convenio Colectivo, que prevea la prórroga de la ultraactividad hasta que se alcance un nuevo convenio, se aplica dicho pacto y no la pérdida de vigencia*» prevista en la norma³⁵.

Incluso aquellos convenios denunciados con anterioridad a la nueva redacción del art. 86.3 ET (antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en adelante LMURML), continuarán vigentes hasta su sustitución si una cláusula así lo prevé expresamente³⁶. En caso contrario, el plazo de un año contemplado por el artículo 86.3 ET empezará a computarse a partir de la fecha de entrada en vigor de la LMURML, es decir, desde el 8 de julio de 2012. Así, la LMURML opta «*por aplicar el régimen de ultraactividad tanto a los convenios nuevos cuanto a los preexistentes, a los vigentes y a los denunciados*» (Sempere Navarro, 2013, p. 3).

Con respecto al CCIDGG, una cláusula expresa prorroga la ultraactividad del mismo hasta su sustitución por otro de igual ámbito (art. 3 CCIDGG). Así, y aunque la relación laboral del señor Vázquez se desarrollase un año después de la denuncia, el convenio continuará aplicándose hasta que se alcance un nuevo acuerdo colectivo.

³¹ STS de 6 de noviembre de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:4051 / RJ 2018\5565)

³² SAN de 4 de septiembre de 2014 (ECLI:ES:AN:2014:3495 / AS 2014\2098)

³³ SAN de 4 de septiembre de 2014 (ECLI:ES:AN:2014:3495 / AS 2014\2098)

³⁴ STS de 6 de noviembre de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:4051 / RJ 2018\5565)

³⁵ STS de 17 de marzo de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:2340 / RJ 2015\1009)

³⁶ STS de 17 de marzo de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:2340 / RJ 2015\1009)

IV. SEGUNDA PREGUNTA. ¿Es válido el contrato en atención a la normativa aplicable? ¿Es suficiente la formación acreditada? ¿Se ajustan las condiciones del contrato a las disposiciones del convenio colectivo que resulte de aplicación? De no ser así, ¿cuáles serían las oportunas correcciones que adapten el contrato a las cláusulas del convenio?

IV.1. Cuestiones previas

A través del estudio de la validez del contrato de trabajo, analizaremos las exigencias formativas impuestas a los socorristas acuáticos en la Comunidad Autónoma de Galicia, cuyo incumplimiento puede ser causa de nulidad total del acuerdo pactado. Por su parte, el estudio de la nulidad parcial del contrato nos permitirá comprobar si las condiciones pactadas se adaptan a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

IV.2. Validez del contrato

Comenzamos este análisis a través del art. 9 ET, que bajo la rúbrica *Validez del contrato*, regula la nulidad parcial del contrato de trabajo y sus consecuencias (artículo 9.1), así como el derecho del trabajador a percibir la remuneración correspondiente al tiempo trabajado en los contratos nulos (art. 9.2 ET).

A falta de una regulación general sobre validez del contrato de trabajo, atenderemos también a la regulación civil de los contratos (art. 1254 a 1314 CC) dado que estas disposiciones actúan como supletorias en las materias regidas por otras leyes (art. 4.3 CC).

IV.2.a) Nulidad total del contrato de trabajo.

IV.2.a).1. Causas de la nulidad total del contrato de trabajo.

IV.2.a).1. 1. Perspectivas generales

La nulidad del contrato de trabajo puede ser total o parcial. La nulidad total se produce cuando no concurre «*alguno de los elementos esenciales del contrato o [cuando] se produce un supuesto de simulación absoluta*»³⁷.

En este último caso, la nulidad se deriva de que el contrato no tiene causa o su causa es falsa, es decir, las partes fingen la existencia de un contrato de trabajo cuando entre ellas no hay ninguna relación laboral (Alonso-Olea García, 2016, p. 121). Se trata de «*la apariencia de negocio jurídico; las partes, de común acuerdo, constituyen lo que no es más que uno aparente, que carece de causa. No existe negocio alguno; cae en la categoría de inexistencia; es un negocio que no existe, aunque parezca que sí lo hay*»³⁸.

En el caso que nos ocupa no se produciría simulación contractual absoluta. Por el contrario, existiría una relación laboral entre el señor Vázquez y la empresa contratante, cuya intención no es fingir la existencia de un contrato de trabajo sino, efectivamente, la prestación de un servicio a cambio de una retribución en forma de salario.

En cuanto a los elementos esenciales del contrato, tradicionalmente se identifican tres (art. 1261 CC):

³⁷ STS de 1 de junio de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:2419 / RJ 2017\2889)

³⁸ STS de 4 de abril de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:2139 / RJ 2012\5733)

- El consentimiento de los contratantes: El consentimiento es la manifestación de la voluntad concurrente de las partes de celebrar un pacto. Sin consentimiento «*no hay contrato*» (art. 1261 CC).

En este orden de cosas, cabe señalar que el contrato objeto de estudio se declararía nulo si el señor Vázquez careciese de capacidad natural para llevarlo a cabo, es decir, siempre que «*se encuentre en una situación física o psíquica que elimine su entendimiento y voluntad y le impida entender y querer el acto que realiza*»³⁹. En estos supuestos «*no cabe considerar existente una declaración de voluntad contractual (...), ya que dicha carencia excluye la voluntad negocial e impide que lo hecho valga como declaración*»⁴⁰. La incapacidad mental determina que el negocio sea «*radicalmente nulo o inexistente por falta de un requisito esencial, inexistencia que es perpetua e insubsanable*»⁴¹. Sin embargo, siempre que la incapacidad resulte del estado civil de incapacitación declarada por una sentencia judicial (art. 199 CC), «*los contratos que realice el sujeto, si entran en el ámbito de la restricción, serán anulables (art. 1263.2 y 1301 del CC)*»⁴².

- El objeto cierto: El objeto del contrato tiene que ser determinado o determinable (art. 1273 CC), posible (art. 1272 CC) y lícito. Por ello sólo puede ser objeto de contrato las cosas que no estén fuera del comercio de los hombres ni contradigan a las leyes o a las buenas costumbres (art. 1271 CC).

El objeto del contrato de trabajo será el servicio prestado por el trabajador y la remuneración abonada por el empresario, es decir, la prestación laboral y la prestación salarial. En el caso objeto de estudio ambas prestaciones cumplen los requisitos dispuestos en la ley.

- La causa: Se trata de «*la función económico-social*» del contrato de trabajo, la voluntad de cambio entre trabajo y salario, ordenada a la producción de bienes y servicios (Montoya Melgar, 2018, p. 303). Como en el supuesto anterior, la causa debe existir, ser verdadera y lícita (sin oposición a las leyes o a la moral). De nuevo, el contrato de trabajo objeto de estudio contempla causa del contrato lícita y verdadera: poner a disposición del empresario los resultados del trabajo de socorrismo a cambio de una remuneración.

Concluiríamos, por tanto, que concurren todos los elementos esenciales de los contratos en el caso que nos ocupa.

Asimismo, conforme a lo que establece el artículo 6.3 CC, serán nulos de pleno derecho los actos (y, por tanto, también los contratos) contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto en caso de contravención.

En esta línea, el art. 8.1 ET dispone que «*el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra*». No se exige, por tanto, el respeto a un requisito de forma ad solemnitatem. Sin embargo, el art. 8.2 ET determina que deberán constar por escrito los contratos de trabajo por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas, como el contrato objeto de estudio, cuya extensión es de tres meses (entre 15/06/2019 y el 15/09/2019). El incumplimiento de este requisito legal, no obstante, no perjudica la validez del contrato de trabajo, sino que, de no observarse tal exigencia, «*se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario*». Eso sí, cualquiera de las

³⁹ STS de 19 de noviembre de 2004 (RJ 2004\6910)

⁴⁰ STS de 19 de noviembre de 2004 (RJ 2004\6910)

⁴¹ STS de 4 de abril de 1984 (RJ 1984\1926)

⁴² STS de 19 de noviembre de 2004 (RJ 2004\6910)

partes podría compelerse a formalizar por escrito el contrato de trabajo, incluso durante el transcurso de la relación laboral (art. 8.2 ET).

Cabe mencionar, por su parte, la nulidad total del contrato de trabajo concertado con trabajadores menores de dieciséis años. La nulidad del contrato descansa en la contravención de una norma imperativa como es el art. 6.1 ET, que prohíbe «*la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años*». Este supuesto de nulidad no afectará al contrato celebrado por el señor Vázquez, de 27 años de edad.

Por último, y aun descartada la nulidad total por las causas expuestas, el contrato de trabajo objeto de estudio podría resultar nulo si el señor Vázquez carece de la formación necesaria para ejercer como socorrista acuático en una piscina privada. Analizaremos a continuación si el interesado cumple las condiciones formativas exigidas por la ley.

IV.2.a).1. 2. La problemática de la formación acreditada.

La formación necesaria para ejercer como socorrista acuático en la Comunidad Autónoma de Galicia viene estipulada, con carácter general, en el Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia, modificado por el Decreto 35/2017, de 30 de marzo, por el que se modifica el Decreto 104/2012, de 16 de marzo.

Su ámbito de aplicación reza:

Artículo 2.1: Este decreto será de aplicación a los/las socorristas que ejerzan su actividad en instalaciones acuáticas y/o espacios acuáticos naturales de Galicia que, según la normativa vigente, tengan la obligación de tener uno/una o más socorristas con titulación suficiente en materia de salvamento y socorrismo acuático.

En primer lugar, se exige ejercer la actividad en «*instalaciones acuáticas*», entendidas estas como piscinas convencionales de uso público o privado, entre otras (art. 2.2 Decreto 104/2012, de 16 de marzo). Dado que el puesto de trabajo ofertado al señor Vázquez se desempeñaría en una piscina privada de Carballo, consideramos cumplido este requisito inicial.

En segundo lugar, las instalaciones acuáticas deben tener la «*obligación legal de contar con un socorrista o más con titulación suficiente*» en salvamento y socorrismo acuático. Para comprobar si la piscina de Carballo está obligada a contratar vigilantes acuáticos consultamos el Decreto 103/2005, de 6 de mayo, por el que se establece la reglamentación técnico-sanitaria de piscinas de uso colectivo. Así, y en función de este Decreto, todas las piscinas de uso colectivo requieren al menos un socorrista con titulación suficiente en materia de salvamento y socorrismo acuático. Exceptúa de esta obligación, únicamente:

- A las piscinas de alojamientos turísticos y superficie de lámina de agua igual o inferior a 200 metros cuadrados y profundidad igual o inferior a 1,60 metros.
- A todas las piscinas de uso colectivo de superficie de lámina de agua igual o inferior a 200 metros cuadrados y profundidad igual o inferior a 1,60 metros. En estos casos el socorrista puede ser sustituido por un titulado de primeros auxilios. (art. 29 Decreto 103/2005, de 6 de mayo).

Ante la falta de concreción del caso en relación a las medidas y características de la piscina privada que oferta el puesto/de Carballo, analizaremos las dos situaciones posibles: tanto si está obligado a contratar un socorrista según los requisitos del Decreto 103/2005 como si no.

➤ Existe obligación legal de contratar a un socorrista.

Si no se encuentra entre las excepciones, es decir, si se trata de una piscina de uso colectivo con una superficie de lámina de agua superior a 200 metros cuadrados y/o una profundidad superior a 1,60 metros, la empresa necesitará contratar, al menos, un socorrista. En estos casos, el señor Vázquez debe cumplir los requisitos del mencionado Decreto 104/2012, de 16 de marzo para el ejercicio profesional del socorrismo acuático en Galicia:

1. Solicitar la inscripción en el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia (en adelante, RPSAG) ante la Dirección General de la Academia Gallega de Seguridad Pública (Anexos I, II y III).

2. Aportar una declaración responsable (Anexo IV), en la que manifieste bajo su responsabilidad que cumple con los requisitos para el ejercicio de la actividad.

3. Acreditar la correspondiente habilitación profesional (art. 4 Decreto 104/2012, de 16 de marzo), pues sólo podrá inscribirse quien demuestre estar en posesión de la calificación profesional de socorrismo en instalaciones acuáticas (código AFD096_2) aprobada por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero e incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La mera solicitud de inscripción con su declaración responsable habilita al solicitante para ejercer como socorrista antes de la resolución administrativa.

En cuanto a la formación mínima necesaria para inscribirse en el Registro, el señor Vázquez afirma haber realizado un curso de socorrismo acuático en el año 2011 de 120 horas de duración. Para saber si su formación es suficiente para ejercer, analizaremos los requisitos exigidos por la ley. La formación mínima necesaria para inscribirse puede obtenerse por cualquiera de las siguientes vías (art. 6 Decreto 104/2012, de 16 de marzo y Decreto 35/2017, de 30 de marzo):

a) Certificado de profesionalidad de socorrismo en instalaciones acuáticas establecido por el Real decreto 711/2011, de 20 de mayo (código AFDP0109).

En el caso concreto, el señor Vázquez podría obtener el certificado de profesionalidad requerido a través de dos vías: superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad en un total de 370 horas de formación y prácticas profesionales⁴³, o acreditando haber superado las unidades de competencia profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación⁴⁴.

El curso de 120 horas realizado por el señor Vázquez es, por tanto, insuficiente para adquirir el certificado de profesionalidad.

b) Acreditación de haber superado las cuatro unidades de competencia de la calificación profesional de socorrismo en instalaciones acuáticas, obtenidas a través del procedimiento que desarrolla el Real decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

⁴³ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Actividades físicas deportivas: AFDP0109 Socorrismo en instalaciones acuáticas [en línea]. Sin fecha, [consulta: 6 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/familias-profesionales/actividades-fisicas-deportivas.html>.

⁴⁴ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Certificados de profesionalidad [en línea]. Sin fecha, [consulta: 6 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad.html>.

Se exige tener experiencia laboral y/o formación no formal relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar:

1º. En el caso de experiencia laboral: se debe justificar al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total en los 10 años anteriores a la convocatoria.

2º. En el caso de formación no formal: se debe justificar al menos 300 horas en los 10 años anteriores a la convocatoria (art. 11 Real decreto 1224/2009, de 17 de julio).

Aunque desconocemos la experiencia profesional del señor Vázquez como socorrista en instalaciones acuáticas, el curso de 120 horas realizado es sin duda insuficiente para adquirir la acreditación profesional, pues se requieren al menos 300 horas de formación no formal.

- c) Título de técnico deportivo en salvamento y socorrismo establecido por el Real decreto 878/2011, de 24 de junio o título de técnico deportivo superior en salvamento y socorrismo, establecido por Real decreto 879/2011, de 24 de junio.

El Decreto 35/2017, de 30 de marzo introduce dos nuevas opciones de acreditar la formación mínima requerida para ejercer:

- d) Título de Licenciado o Graduado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, junto con el certificado de haber superado el curso de adaptación de la actividad física y deportiva al socorrismo en instalaciones acuáticas (CAFDO-IA).
- e) Título de Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas, junto con el certificado de haber superado el curso de adaptación de la actividad física y deportiva al socorrismo en instalaciones acuáticas (CAFDO-IA).

Según lo expuesto, la formación acreditada por el señor Vázquez es insuficiente para lograr una inscripción definitiva en el RPSAG. Sin embargo, la Disposición transitoria única del Decreto 104/2012, de 16 de marzo, estableció un período transitorio de 5 años desde su entrada en vigor para garantizar la obtención de los interesados de las acreditaciones requeridas correspondientes. El período transitorio fue prorrogado hasta 10 de abril de 2021 por el Decreto 35/2017, de 30 de marzo. Así, y hasta la mencionada fecha, los interesados podrán inscribirse provisionalmente en el RPSAG siempre y cuando acrediten alguno de los siguientes requisitos:

- Una experiencia laboral superior a 12 meses mediante certificado de vida laboral y copia compulsada del contrato de trabajo.
- La superación positiva de un Curso de formación profesional para el empleo de un socorrista acuático (AFDB10, de 240 horas) expedido por la Administración pública competente.
- La realización de un curso de 80 horas de salvamento y socorrismo acuático impartido por la Academia Gallega de Seguridad Pública (en adelante, AGASP) con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente decreto.
- La realización de un curso de formación de socorrismo impartido por universidades, federaciones deportivas de salvamento y socorrismo o Cruz Roja, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Decreto 104/2012, de 16 de marzo, siempre que dicho curso obtenga la homologación de la AGASP.

La homologación será otorgada siempre que el curso tenga un mínimo de 80 horas y un contenido similar al curso de salvamento y socorrismo acuático ofertado por la AGASP en los últimos años.

Este último requisito de formación es el que permite al señor Vázquez inscribirse provisionalmente en el Registro y ejercer como socorrista hasta el 10 de abril de 2021. Su curso supera las 80 horas, se realizó en 2011, antes de la entrada en vigor del Decreto 104/2012, de 16 de marzo (10 de abril de 20012) y fue organizado por la Federación de Salvamento y Socorrismo de Galicia (en adelante, FESSGA), lo que supone que está homologado por la AGASP. FESSGA es un centro acreditado de formación para el empleo en el Registro de Centros y Entidades de Formación para el Empleo de la Consellería de Trabajo e Benestar⁴⁵.

Sin embargo, si el señor Vázquez desea permanecer inscrito en el RPSAG deberán cumplir los requisitos de formación exigidos por ley antes del 10 de abril de 2021. En caso contrario, será dado de baja automáticamente impidiéndole seguir ejerciendo como socorrista en instalaciones acuáticas a partir de la fecha.

➤ No existe obligación legal de contratar a un socorrista.

Por el contrario, si no se trata de una piscina de uso colectivo con una superficie de lámina de agua superior a 200 m² y/o una profundidad superior a 1,60 metros, no necesitará contratar necesariamente a un socorrista. Si este fuera el caso, las exigencias legales de formación no se aplicarían, y el señor Vázquez podría ejercer como bañista-socorrista con su actual formación acreditada.

IV.2.a).2. Consecuencias jurídicas de la nulidad total del contrato de trabajo.

Como hemos señalado, el señor Vázquez debe estar en posesión de la titulación exigida por la normativa gallega y haber solicitado la inscripción en el RPSAG, pues en caso contrario no podría desarrollar las funciones que le han sido asignadas por contrato.

Si el señor Vázquez no acredita la inscripción en el Registro y, con ella, la posesión del nivel de formación requerido, nos encontraríamos ante «*la ausencia de un requisito para poder contratar*» que, de existir al inicio de la relación laboral, «*habría viciado desde entonces el contrato por un defecto de nulidad*». Así lo dispone la STSJ de Madrid de 28 de marzo de 2011⁴⁶, en relación, precisamente, a las exigencias formativas que impone la Comunidad de Madrid a los socorristas que ejercen en su territorio. Al igual que en Galicia, la Orden 1319/2006 de la Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad de Madrid requiere que todos los vigilantes acuáticos se inscriban en un Registro propio de la Comunidad previa acreditación de formación suficiente para ejercer.

Si ese fuera el caso, que el contrato se declare nulo supondría la privación de la eficacia que éste normalmente debería desplegar (Gil Suárez, 2000, p. 366), pero esto no impide «*la eficacia indirecta, o de carácter negativo o contradictorio, de que puede ser susceptible el negocio nulo*» (Palomeque, 1986, p. 184).

⁴⁵ Xunta de Galicia. Consellería de Economía, Emprego e Industria. Centros acreditados [en línea]. 9 de noviembre de 2018, [consulta: 10 mayo 2019]. Disponible en: http://emprego.ceei.xunta.gal/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/afd/centros_acreditados.pdf

⁴⁶ STSJ de Madrid de 28 de marzo de 2011 (ECLI:ES:TSJM:2011:3329 / JUR 2011\188948)

En este sentido, la ley ha contemplado diversos efectos en caso de nulidad del contrato de trabajo. Así, el art. 9.2 ET determina: *«En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido»*. En el régimen contractual común, una vez *«declarada la nulidad de una obligación, los contratantes deben restituirse recíprocamente las cosas que hubiesen sido materia del contrato, con sus frutos, y el precio con los intereses»* (art. 1303 CC). Pero esto resulta inaplicable a las relaciones laborales, pues aunque el trabajador pueda devolver las cantidades económicas percibidas, el empresario no podrá restituir a la otra parte su prestación de servicios. *«Se ha producido una prestación de servicios de hecho que requiere de una respuesta legal, más allá de la mera declaración de inexistencia de efectos jurídicos de un contrato nulo»* (Cruz Villalón, 2018, p. 128). A través del art. 9.2 ET, el legislador trata de evitar el enriquecimiento injusto del empresario⁴⁷, que ya ha recibido la utilidad patrimonial de un servicio prestado que no ha sido remunerado a quien lo prestó.

En cuanto a la forma de interpretar el precepto 9.2 ET y cómo se coordina éste con el régimen común de los contratos, cabe matizar los siguientes puntos:

- En primer lugar, el precepto permite exigir al trabajador la remuneración correspondiente al trabajo *«que ya hubiese prestado»*. Por tanto, de no haberse prestado el servicio pactado, como en el caso de simulación absoluta, pese a la nulidad del contrato el trabajador no podrá reclamar remuneración alguna.
- En segundo lugar, si el empleado ha prestado sus servicios y el motivo de la nulidad es una causa ilícita, será necesario coordinar la norma laboral con los arts. 1305 y 1306 CC:

-Si la causa ilícita constituye delito o falta común a ambos contratantes, *«dado el carácter de orden público que regulan estas materias, ha de prevalecer el artículo 1305 CC sobre el 9.2 ET»* (Gil Suárez, 2000, p. 366). No podría el trabajador exigir remuneración por el trabajo prestado, pues ambos contratantes carecen de toda acción entre sí (art. 1305 CC).

-En los demás supuestos prima la norma del art. del 9.2 ET, tanto si la nulidad se funda en causa distinta a la ilicitud de la causa, *«como si se trata de causa ilícita que no constituye delito ni falta (en cuanto al abono de salarios, el artículo 1306 del CC cede ante el artículo 9.2 del ET); como también, a pesar de ser delito o falta la causa ilícita, el trabajador no ha intervenido, de forma clara y consciente, en las actividades delictivas»* (Gil Suárez, 2000, p. 366).

Por tanto, dado que no se produce en el caso concreto simulación absoluta ni delito o falta que constituya causa ilícita, la posible nulidad del contrato de trabajo por carecer el señor Vázquez de la inscripción en el Registro gallego que acredite la formación exigida para ejercer, se someterá al artículo 9.2 del ET, por el cual podría reclamar al empresario la remuneración correspondiente por el trabajo que hubiese prestado.

⁴⁷ STS de 21 de enero de 2010 (ECLI:ES:TS:2010:948 / RJ 2010\1264); y STS de 25 de septiembre de 1998 (RJ 1998\7304)

IV.2.b) Nulidad parcial del contrato de trabajo.

IV.2.b).1. Perspectivas generales.

«Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1» (art. 9.1 ET).

Por expreso mandato del citado precepto, *«la nulidad de cláusulas concretas sobre ejecución del contrato sólo provoca la expulsión del contrato de tales cláusulas»* (Cruz Villalón, 2018, p. 127). Aplica el ET el principio de conservación del negocio jurídico o de la subsistencia del vínculo jurídico que evite su disolución (Palomeque López, 2016, p. 231). La nulidad de una parte del contrato no se comunica al todo, entendido como *parte* cada uno de *«los pactos, cláusulas y condiciones»* (art. 1255 CC) que se deriven de la voluntad de los sujetos que los acordaron.

Se consagra así *«el régimen común de la nulidad parcial del negocio jurídico, consistente en la eliminación de las cláusulas opuestas a preceptos imperativos y su preceptiva sustitución por el contenido por las normas de Derecho»*⁴⁸. La autonomía privada es sustituida en estos casos por lo dispuesto en los *«preceptos jurídicos adecuados»*, que ha de conectarse con las fuentes de la relación laboral que el art. 3.1 ET enumera. Concretamente, Palomeque (2016, p. 239) considera que la normativa vigente que debe tomarse en consideración a estos efectos es *«la ley imperativa (...) y el convenio colectivo, cuya eficacia normativa produce la inderogabilidad de su contenido por el contrato de trabajo (art. 37.1 ET)»*.

Puede suceder que la parte nula del contrato de trabajo produzca excepcionalmente algunos efectos. Este es el caso dispuesto en el párrafo segundo del art. 9.1 ET: *«Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones»*.

Esto supone que, si las partes han incorporado al contrato derechos adicionales, aisladamente lícitos, como compensación a obligaciones ilegales, la nulidad parcial de la cláusula contractual provoca *«la decadencia de la compensación estipulada en correspondencia»* (Cruz Villalón, 2018, p. 127). El órgano judicial *«hará el debido pronunciamiento»*, de manera que si aprecia la relación causal entre la condición especial y la contraprestación nula, lo lógico es que declare también la nulidad de aquella. No obstante, si considera que esas *«condiciones y retribuciones también eran debidas a obligaciones que siguen siendo válidas, declarará su pervivencia y efectividad, al menos en parte»* (Gil Suárez, 2000, p. 373).

Analizaremos a continuación el respeto de las cláusulas contractuales objeto de estudio a la normativa laboral vigente, en especial, al convenio colectivo que le es de aplicación.

IV.2.b).2. El respeto de las cláusulas contractuales a la normativa laboral vigente, en especial, al convenio colectivo de aplicación.

Procederemos a examinar cada una de las cláusulas contractuales contenidas en el caso de referencia.

⁴⁸ STS de 10 de febrero de 2009 (RJ 2009\1445)

a) El trabajador prestará sus servicios como BAÑISTA-SOCORRISTA incluido en el grupo profesional de SOCORRISTA, para la realización de funciones de socorrista.

El CCIDGG dispone en su art. 23 los grupos profesionales en los que serán clasificados los trabajadores comprendidos en el texto. Dentro de cada grupo, el convenio determina distintos niveles en base a las funciones y las tareas básicas que desempeñan, además de la formación exigida para ejercerlas.

Así, podemos clasificar al señor Vázquez dentro del grupo profesional 4, el cual incluye a *«los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas»*. Así las cosas, el propio texto incluye expresamente la profesión *socorrista* en el nivel I del grupo 4. La clasificación concreta será relevante en lo venidero para determinar, principalmente, el salario que le corresponde según convenio colectivo.

La figura del socorrista se menciona también expresamente en el nivel II del grupo 3. No obstante, este grupo requiere que los trabajadores *«integren, coordinen y supervisen tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores»*. Incluye a *«los socorristas y/o monitores de sala que también impartan otra disciplina o actividad dirigida»*. No podemos afirmar que el socorrista coordine otra actividad distinta de la propia, y mucho menos que supervise a un grupo de colaboradores. De hecho, la oferta de trabajo solicita un profesional para realizar, simplemente, *«funciones de socorrista»*.

Por su parte, el art. 29 del Decreto 103/2005, del 6 de mayo, exige que el socorrista realice una vigilancia eficaz de los usuarios para actuar inmediatamente en caso de que fuese necesario. Por este motivo, la Dirección General de Salud Pública de la Xunta de Galicia, en respuesta a la consulta efectuada por el Colegio Profesional de Educación Física y de Deporte de Galicia (disponible en Anexo V), ha asegurado que el ejercicio de la actividad de socorrista es incompatible con la realización de otras actividades al mismo tiempo tales como ser monitor de natación, atención sanitaria en instalaciones anexas, labores de mantenimiento en la instalación, etc.

Aquel que sólo realiza estas funciones de vigilancia acuática debe clasificarse, por tanto, en el mencionado nivel I del grupo 4.

b) La jornada de trabajo será A TIEMPO COMPLETO, de 40 horas semanales prestadas de lunes a domingo con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

Su horario será de 11:00 - 14:00 por la mañana y de 16:00 - 21:00. Prestará sus servicios de martes a domingo, salvo que el lunes sea festivo, que abrirá ese día y cerrará el martes.

La jornada máxima ordinaria de trabajo, según dispone el art. 34.1 ET, *«será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo»*, sin que pueda exceder de *«cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual»*, que la jurisprudencia ha fijado en 1.826 horas y 27 minutos⁴⁹. La negociación colectiva sólo puede reducir la jornada legal pues, si fija una mayor, *«quedará sustituida automáticamente por la jornada máxima establecida en el precepto legal»* (Roqueta Buj, 2016, p. 432)⁵⁰.

⁴⁹ STS de 29 de junio de 2016 (ECLI: ES:TS:2016:3870 / RJ 2016\3827)

El art. 26 CCIDGG dispone una jornada de trabajo a tiempo completo de 38 horas de media semanal, *«lo que equivale a 1.710 horas anuales»*. Beneficia al trabajador la reducción de jornada del convenio colectivo, pese a que en el caso que nos ocupa la empresa contratante mantiene 40 horas semanales de trabajo efectivo. Se trataría, por tanto, de una cláusula inválida que sería expulsada del contrato y éste completado con el precepto jurídico adecuado (art. 9.1 ET), en este caso, el art. 26 CCIDGG.

Por su parte, la jornada laboral podrá prestarse de lunes a domingo, tal y como indica el contrato en cuestión y, también, en régimen de jornada partida (art. 26 CCIDGG). Dado que su jornada de tarde (de 16:00 a 21:00 horas) tiene una duración de 5 horas, el señor Vázquez tendría derecho a un descanso mínimo, considerado tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos, *«pudiendo acordar la empresa con cada trabajador o trabajadora que dicho período de descanso se divida en dos períodos de 15 minutos»*. Se respetará, no obstante, el tiempo de descanso habitual en cada empresa siempre que sea superior a los 30 minutos indicados (art. 26 CCIDGG).

En función del párrafo segundo del art. 34.3 ET, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo es de 9 horas diarias, *«salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario»*. Dado que no consta la existencia del mencionado pacto ni, tampoco, alude el CCIDGG a esta cuestión, el contrato de trabajo que nos ocupa deberá respetar las 9 horas máximas de jornada diaria.

Las respeta, de hecho, al fijar una jornada diaria de 8 horas en función del horario de apertura de la piscina (de 11:00-14:00 y de 16:00-21:00). El tiempo de trabajo se computa de modo que el trabajador se encuentre en su puesto tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los usuarios de la piscina que hayan entrado antes de la hora de cierre hasta un máximo de 15 minutos a partir de dicha hora (art. 26 CCIDGG). Este tiempo adicional será considerado tiempo de trabajo efectivo. La suma de la jornada estipulada y el tiempo adicional no supera en ningún caso las 9 horas (como máximo 8 horas y 15 minutos), por lo que se ajusta a la normativa vigente.

En cuanto al descanso entre jornadas, *«entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo»* (art. 26 CCIDGG). Entre las 21 horas y las 11 del día siguiente transcurren 14 horas, por lo que la empresa respeta en este caso lo estipulado en el CCIDGG.

Sin embargo, en cuanto al descanso semanal, el convenio aplicable mejora la duración mínima dispuesta en el Estatuto y reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de dos días ininterrumpidos de descanso semanal mínimo (art. 27 CCIDGG). Por el contrario, la empresa contratante concede al señor Vázquez un único día de descanso semanal (el lunes, *«salvo que (...) sea festivo, que abrirá ese día y cerrará el martes»*). De nuevo la cláusula se declararían nula y sería sustituida, en base al art. 9.1 ET, por el precepto jurídico adecuado que, en este caso, es el art. 27 CCIDGG.

El descanso semanal *«puede disfrutarse en cualesquiera de los días de la semana»*⁵¹, aunque el ET en su art. 37 disponga que la regla general a este respecto es el disfrute de tal descanso en domingo y sábado o, en su caso, lunes. Incluso si el trabajador presta sus servicios en domingo, como es el caso, siempre que goce del correspondiente descanso compensatorio en otra fecha de la semana, *«no tiene derecho a percibir ninguna retribución superior a la que*

⁵¹ STS de 23 de enero de 1991 (ECLI: ES:TS:1991:290 / RJ 1991\174)

corresponde a su jornada semanal ordinaria». La STS de 17 de diciembre de 2012⁵², sobre el disfrute de los dos días ininterrumpidos de descanso reconocidos también en el I Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de Galicia, dispuso que *«en un periodo de siete días, cinco son de trabajo y dos son de descanso, cualquiera que sea el día en que corresponda su disfrute»*.

Por su parte, ambos descansos, semanal y diario, cuando sean sucesivos han de sumar las 60 horas correspondientes, *«dado que no son acumulativos y no pueden solaparse o confundirse»*⁵³.

En cuanto a la prestación de servicios en días festivos, parece indicar la empresa contratante que el socorrista deberá prestar servicios también los días de fiesta. Así se deduce de la distribución de la jornada laboral, en la que el tiempo de trabajo efectivo se desarrolla de martes a domingo salvo que el lunes sea festivo, en cuyo caso trabajará el lunes y descansará el martes.

El art. 37.2 ET determina que las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable y no podrán, además, exceder de catorce al año. La STS de 11 de febrero de 2010⁵⁴ dispuso en este sentido que, si bien *«es cierto que los festivos deben disfrutarse en principio en la fecha de la solemnidad celebrada; (...) no es menos verdad que la legislación prevé excepciones a la regla de la libranza en festivo "por razones técnicas y organizativas"»*.

El CCIDGG establece tres días festivos anuales y tres medios días no susceptibles de compensación, en los que, obligatoriamente, se producirá el cierre de la instalación. Estos son *«los días 1 y 6 de enero y el 25 de diciembre y las tardes del 5 de enero y 24 y 31 de diciembre, desde las 15:00 horas»* (art. 27 CCIDGG). Ninguno de estos días tienen lugar durante el período de vigencia del contrato del señor Vázquez. Sin embargo, entre el 15/06/2019 y el 15/09/2019 en el término municipal de Carballo tendrán lugar 4 días festivos: 24 y 25 de junio (festivos locales), 25 de julio (festivo autonómico) y 15 de agosto (festivo nacional). Si la pretensión de la empresa es que el señor Vázquez preste sus servicios durante estos días festivos, debe ser consciente de que el descanso alternativo ofrecido en compensación es insuficiente.

Así, el último párrafo del art. 26 CCIDGG dispone que en aquellas empresas donde se acuerde con los representantes de los trabajadores *«el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos»*, al trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará, a elección del propio trabajador:

- A razón de 1,75 horas de descanso por cada hora trabajada a disfrutar en días completos.
- A un precio de 1,75 horas respecto al precio de la hora ordinaria por cada hora trabajada en día festivo.

En caso de que opte por el descanso, su fecha de disfrute *«se fijará de mutuo acuerdo con la empresa»*. Por cada 8 horas de trabajo en día festivo, por tanto, la empresa le compensaría con 14 horas de descanso.

El empleado que presta servicios en festivos *«lo hará generalmente cumpliendo su obligación, al tratarse de horas incluidas en su jornada ordinaria, o bien de horas extraordinarias que tenga comprometidas por contrato o por convenio colectivo; aunque*

⁵² STS de 17 de diciembre de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:9082 / RJ 2013\1758)

⁵³ STS de 25 de septiembre de 2008 (ECLI: ES:TS:2008:5514 / RJ 2009\111)

⁵⁴ STS de 11 de febrero de 2010 (ECLI:ES:TS:2010:1179 / RJ 2010\3467)

también podrá hacerlo voluntariamente si se trata de horas extraordinarias que no le venían impuestas» (Lasaosa Irigoyen, 2016, p. 126). En el caso que nos ocupa, no se trata de horas extraordinarias prestadas en un día festivo, pues éstas son reguladas en otro precepto distinto (el art. 39 CCIDGG), que dispone la misma compensación a las horas extraordinarias que a las ordinarias prestadas en festivo. Se trata, en realidad, de horas que el trabajador debe cumplir por formar parte de su jornada ordinaria, y cuya compensación es regulada expresamente por el art. 26 CCIDGG.

c) La duración del contrato se extenderá desde 15/06/2019 a 15/09/2019, estableciéndose un período de prueba de UN MES.

El art. 15 CCIDGG define a los trabajadores como temporales o de duración determinada cuando presten sus servicios, a jornada completa o a tiempo parcial, bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido. Esta será la condición del señor Vázquez, un trabajador que no prestará sus servicios de forma permanente para la empresa, pues su contrato tiene una fecha de expiración.

El ET permite la celebración de contratos de duración determinada *«cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa»* (art. 15.1.b ET). Dado el carácter estacional de la actividad prestada por la empresa, una piscina privada, la contratación temporal del señor Vázquez durante el período estival está justificada. Añade el precepto que estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses a partir de que se produzcan dichas causas. Así, podemos afirmar que los tres meses de duración del contrato se ajustan a la normativa vigente, y la relación laboral *«podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima»*, es decir, de seis meses.

Con respecto al período de prueba, éste en ningún caso podrá exceder de dos meses para los trabajadores que integren el grupo 4 (art. 14 CCIDGG). Dado que el contrato establece un período de prueba de un mes, éste se ajusta a lo dispuesto en el CCIDGG.

Es importante apuntar que, si el señor Vázquez ya ha desempeñado las mismas funciones de socorrista con anterioridad en la empresa, *«será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación»* (art. 14 ET).

Durante el período de prueba el trabajador tendrá *«los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral»*. Ésta podrá ser instada, durante el período de prueba, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna. Se comunicará por escrito alegando como causa no haber superado el período de prueba (art. 14 CCIDGG). Una vez transcurra el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, *«el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa»*.

d) El trabajador percibirá una remuneración SEGÚN CONVENIO COLECTIVO, en proporción a la jornada de trabajo, incrementada hasta los 1.200 €/mes netos.

Como elemento esencial del contrato de trabajo, el salario debe encontrarse determinado en el momento del nacimiento de la obligación o, al menos, deben haberse estipulado los criterios para su determinación posterior. Así se deduce del artículo 1273 CC, que establece que *«la indeterminación en la cantidad no será obstáculo para la existencia del contrato,*

siempre que sea posible determinarla sin necesidad de nuevo convenio entre los contratantes». Exige la norma, además, que la determinación no se deje al arbitrio de una de las partes (art. 1449 CC).

El salario pactado que nos ocupa se configura, de hecho, como una prestación determinable. Toma como punto de partida el salario bruto dispuesto en el CCIDGG, en proporción a la jornada de trabajo, y emplea el montante de la deuda tributaria como parámetro de determinación del salario bruto final. Así, en función de las cargas fiscales y de Seguridad Social que deba hacer frente el señor Vázquez, éste percibirá un salario bruto u otro, mientras su salario neto permanece constante en 1.200 euros mensuales.

El art. 26.4 del ET dispone que *«todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo»*, por lo que la empresa contratante no puede asumir dichas obligaciones de su empleado. *«El crédito tributario es indisponible»* (art. 18 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria), así que *«los sujetos pasivos del tributo no tienen capacidad para descargar en otros sus responsabilidades»*. En este sentido, indica la STS de 24 febrero 2009⁵⁵ que no podemos otorgar validez *«a un pacto privado que delega en el empresario la obligación de satisfacer (no sólo retenerla e ingresarla) la deuda tributaria»*. *«Estaríamos dando pie a que se debiera considerar como "rendimientos íntegros del trabajo" no sólo al importe (...) [bruto] sino también a la cantidad retenida e ingresada en el fisco por la empleadora, con la paradójica y absurda consecuencia de que sobre esta última suma igualmente debería tributar»* el trabajador. Esto constituiría un acuerdo nulo de pleno derecho, carente de eficacia y validez (art. 26.4 ET).

No se produce esta paradoja en el caso que nos ocupa, pues no se compromete el empresario a hacer frente a las cargas del trabajador como pago por sus servicios prestados. Por el contrario, el contrato identifica desde el principio que el señor Vázquez percibirá una remuneración en bruto (*«percibirá una remuneración según convenio colectivo»*, el cual fija el salario en bruto) que será determinable en función de la deuda tributaria y, por tanto, de la cuantía en neto que se ha fijado. A mayor carga tributaria mayor será el salario del trabajador y a la inversa, de manera que sobre el salario bruto resultante aplicará el empresario las retenciones e ingresos a cuenta que le exige el art. 99.2 de la 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. La propia STS de 24 de febrero de 2009⁵⁶ admite, precisamente, que *«la cuantía de la deuda tributaria pueda utilizarse válidamente como parámetro para determinar el montante del salario»*.

Cabe señalar, no obstante, que el salario bruto resultante debe respetar la remuneración mínima dispuesta en el CCIDGG. Lo hará, sin duda, en el caso que nos ocupa, pues las tablas salariales para el año 2018 (que entendemos prorrogadas durante el período de ultraactividad del convenio) fijan una remuneración mensual bruta (sin pagas extraordinarias) de 1.004,6 euros (940,44 euros de salario base y 64,16 euros en plus de transporte).

Asimismo, el CCIDGG determina en su art. 38 que los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base, las cuales se devengarán semestralmente de la manera siguiente: *«la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre»*. Al señor Vázquez le corresponde, por tanto, sólo medio mes de la paga semestral de junio (entre 15/06/19 y el

⁵⁵ STS de 24 de febrero de 2009 (RJ 2009\1446)

⁵⁶ STS de 24 de febrero de 2009 (RJ 2009\1446)

30/06/19, que son 78,37 euros según tablas) y dos meses y medio de la paga semestral de diciembre (entre 01/07/19 y el 15/09/19, que son 391,85 euros según tablas). Las pagas extraordinarias pueden ser prorrateadas mensualmente si así se acordase entre trabajador y empresario. Sin embargo, es necesario tener presente que deberán ser abonadas, como máximo, el 30 de junio y el 20 de diciembre respectivamente.

e) La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales.

El art. 32 CCIDGG establece que los trabajadores tendrán derecho a treinta y un días naturales de vacaciones al año, lo cual supone una mejora respecto a lo dispuesto en el ET: «*en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales*» (art. 38 ET). Del mencionado período vacacional de 31 días naturales, se excluirán los días festivos que pudieran coincidir en el mismo. En esta línea de mejora de las condiciones laborales mínimas, quince de esos días deben ser disfrutados entre el 1 de junio y el 30 de septiembre (art. 32 CCIDGG). El cómputo de inicio de las vacaciones no se puede realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador (art. 32 CCIDGG).

Puesto que no se ajusta a las disposiciones del convenio colectivo, esta cláusula contractual debe declararse nula y ser sustituida por «*los preceptos jurídicos adecuados*» (art. 9.1 ET), es decir, en este caso, por el art. 32 CCIDGG.

Las vacaciones serán retribuidas, no sustituibles de compensación económica, y su disfrute se fijará de común acuerdo entre ambas partes, en función de lo que establezca el convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones.

Dado que el señor Vázquez se incorpora en el transcurso del año, se computarán las vacaciones en proporción al tiempo trabajado. Así, si 12 meses de trabajo suponen 31 días de vacaciones, por cada mes trabajado al señor Vázquez le corresponden 2,58 días de vacaciones que, en un contrato de tres meses da como resultado 7,75 días. Por tanto, el señor Vázquez podrá disfrutar de 8 días naturales de vacaciones retribuidas por los servicios prestados.

f) Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (en adelante RGPD) y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDGDD).

En primer lugar, el tratamiento de los datos personales del señor Vázquez por la empresa será lícito según el art. 6.1 b) del RGPD, que justifica la necesidad de recabar datos para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte. La regulación sobre tratamiento de datos personales exige que éstos sean exactos y, conforme al art. 5.1.d) del Reglamento (UE) 2016/679, actualizados. Sólo podrán recabarse con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible a dichos fines (art. 5.1 b RGPD). Los responsables y encargados de su tratamiento estarán sujetos al deber de confidencialidad, «*aun cuando hubiese finalizado la relación del obligado con el responsable o encargado del tratamiento*» (art. 5 LOPDGDD).

En caso de sucesión de empresas, determina el art. 21.1 LOPDGDD que: «*salvo prueba en contrario, se presumirán lícitos los tratamientos de datos, incluida su comunicación con carácter previo, que pudieran derivarse del desarrollo de cualquier operación de modificación estructural de sociedades (...) siempre que los tratamientos fueran necesarios para el buen fin de la operación y garanticen (...) la continuidad en la prestación de los servicios*». En cuanto al deber de informar a los interesados, «*será imperativo el cumplimiento del mismo salvo cuando, conforme establece el art. 14 RGPD, pueda imposibilitar u obstaculizar gravemente*

el logro de los objetivos de tal tratamiento». (Mercader Uguina, 2019, p. 117).

No obstante, el interesado tendrá derecho al acceso a los datos personales objeto de tratamiento (art. 15 RGPD), a la rectificación de los datos inexactos (art. 16 RGPD) y a la supresión de aquellos datos personales que ya no sean necesarios en relación con los fines para los que fueron recogidos (art. 17 RGPD), como sucede tras la extinción del contrato de trabajo.

IV.2.c) Anulabilidad del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo será anulable cuando concurren vicios del consentimiento, esto es, error, dolo, violencia o intimidación (artículo 1265 CC).

Señala Díez-Picazo y Gullón (2016, p. 46) que el error es *«una falsa representación mental de la realidad»*. Para que sea considerado causa de anulabilidad, el error debe recaer sobre la sustancia de la cosa que fuere objeto del contrato o sobre las condiciones de la misma que principalmente hubiesen dado motivo a celebrarlo (art. 1266 CC). Puesto que el contrato de trabajo es un contrato intuitu personae, el error sobre la persona del trabajador o del empresario es, sin duda, relevante. Sin embargo, *«el error sobre la persona sólo invalidará el contrato cuando la consideración a ella hubiere sido la causa principal del mismo»* (art. 1266 CC).

Asimismo, en el ámbito de la relación laboral, será error invalidante del consentimiento aquel que recae *«sobre el tipo de trabajo y (...) el que afecte en medida importante a otras condiciones de trabajo, como puede ser la duración, la cuantía de la retribución o el lugar de prestación»* (Gil Suárez, 2000, p. 368).

Mientras no se ejercite y prospere la acción de anulabilidad, el contrato produce todos los efectos (Gil Suárez, 2000, p. 367). No se identifican vicios del consentimiento en el caso objeto de estudio, por lo que el contrato de trabajo no será anulable.

V. TERCERA PREGUNTA. Se sabe que la parte contratante se encuentra en proceso de expansión; ¿en qué situación quedaría la relación laboral de producirse una operación de fusión empresarial?

V.1. Nota introductoria

Es de recibo aclarar que, de producirse una fusión empresarial, el futuro de la relación laboral entre el señor Vázquez y la piscina privada será dictaminado por una normativa vigente que constituye la continuidad de la empresa como un bien social que el ordenamiento jurídico debe proteger (Cruz Villalón, 2018, p. 351). Si bien la prestación de trabajo es una obligación personal e intransferible del trabajador (cuya sustitución es incompatible con la pervivencia del contrato), la persona del empresario sí permite tal variación a través de la denominada sucesión de empresas.

V.2. La fusión de empresas: especial consideración respecto de la continuidad del contrato de trabajo en el supuesto de hecho

El art. 44 ET, precepto que incorpora la vigente Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, dispone que el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva no extingue por sí mismo la relación laboral, sino que el nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior (art. 44.1 ET).

El efecto de la subrogación producida *ope legis* es automático, por lo que tendrá lugar independientemente de las preferencias del trabajador afectado. Así, aunque el señor Vázquez mostrase su oposición a la pervivencia del contrato una vez se produzca la fusión, no podrá exigir que se mantenga su vinculación contractual con su antiguo empleador⁵⁷, ni solicitar la extinción indemnizada del contrato en base al artículo 50 ET. No obstante, siempre tendrá abierta la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo a través de su dimisión, aunque sin derecho a indemnización ni prestación por desempleo. Por otra parte, para que opere la garantía del artículo 44 es necesario que los contratos de trabajo continúen en vigor y no se hayan extinguido válidamente⁵⁸.

Legalmente se entiende que existe sucesión de empresas cuando la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida esta como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio (art. 44.2 ET). Lo relevante es que lo transmitido sea susceptible de explotación económica independiente, capaz de ofrecer bienes y servicios al mercado⁵⁹. Es por tanto indiferente el negocio jurídico a través del cual se produzca la transmisión de titularidad (Cruz Villalón, 2018, p. 351). De hecho, la sucesión de empresas puede producirse también por fusión empresarial⁶⁰.

La fusión tiene lugar, de conformidad con la Ley 3/2009 sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (en adelante, LMESM), cuando dos o más sociedades mercantiles inscritas *«se integran en una única sociedad mediante la transmisión en bloque de sus patrimonios y la atribución a los socios de las sociedades que se extinguen de acciones, participaciones o cuotas de la sociedad resultante, que puede ser de nueva creación o una de las sociedades que se fusionan»* (art. 22 LMESM). Es decir, existen dos clases de fusión empresarial:

- La fusión por constitución, que extingue cada una de las sociedades que se fusionan y transmite en bloque los patrimonios sociales a una nueva entidad, la cual adquiere por sucesión universal los derechos y obligaciones de aquéllas (art. 23.1 LMESM).
- La fusión por absorción, que implica la adquisición por la sociedad absorbente de todo el patrimonio de las absorbidas, que se extinguirán, incluyendo la sucesión en todos sus derechos y obligaciones⁶¹.

Independientemente de la clase de fusión que tenga lugar en el caso concreto, siempre que comporte un cambio de titularidad en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, se estará produciendo una sucesión empresarial que debe someterse al art. 44 ET. Así lo determina explícitamente la disposición adicional primera de la Ley 3/2009, que remite al mencionado precepto si alguna de las modificaciones estructurales que regula, entre ellas la fusión, conllevan un cambio de titularidad.

Una vez constatado que el proceso de fusión empresarial de la piscina privada debe regirse por el régimen de la sucesión de empresas, es posible desgranar los efectos que de ello se derivan sobre la relación laboral aquí estudiada.

1. En primer lugar, como hemos señalado, se mantendrá la vigencia del contrato sin que la transmisión de la entidad sea considerada causa suficiente para extinguir la relación laboral

⁵⁷ STS de 14 de febrero de 2011 (ECLI:ES:TS:2011:1008 / RJ 2011\2734)

⁵⁸ STS de 16 de julio de 2003 (RJ 2003\6113)

⁵⁹ STS de 27 de octubre de 1994 (RJ 1994\8531)

⁶⁰ STS de 30 de enero de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:540 / RJ 2018\818)

⁶¹ STS de 30 de enero de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:540 / RJ 2018\818)

afectada por la operación. En caso contrario, el despido será considerado nulo por fraude de ley. Esta regla se completa con el art. 49 ET, que no relaciona la transmisión inter vivos de la empresa como causa de extinción del contrato de trabajo (Desdentado Bonete, 2002, p. 255). No obstante, cabe preguntarse si, con motivo de la transmisión, podrían realizarse extinciones contractuales basadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción⁶². La respuesta a esta cuestión es afirmativa (Areta Martínez y Sempere Navarro, 2017, p. 15; y García-Perrote Escartín, 2018, p. 639), tal y como se pone en evidencia en el art. 4.1 de la Directiva 2001/23/CE, que aclara que la transmisión no impide «*los despidos que puedan producirse por causas económicas, técnicas o de organización*».

En este orden de cosas, tras la sucesión se mantendrán todas las condiciones laborales precedentes, incluidas las derivadas del mantenimiento de la antigüedad del trabajador⁶³, sin que pueda alegarse la fusión empresarial como causa suficiente para modificarlas. Sin embargo, reconoce el art. 44.9 ET la facultad del cedente o cesionario para adoptar medidas laborales en relación a sus trabajadores con motivo de la transmisión. Para ello, se exige la celebración de un período de consultas previo con los representantes de los trabajadores. La STS de 12 de septiembre de 2016⁶⁴ confirma que sólo podrán alcanzarse este tipo de acuerdos en situaciones de grave crisis económica y con la finalidad de mantener el empleo y garantizar la supervivencia de la empresa.

2. En segundo lugar, como hemos apuntado, tras la fusión el nuevo empresario quedará subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, abarcando tanto «*las obligaciones asumidas frente a los trabajadores como frente a las entidades gestoras y recaudatorias de la Seguridad Social*» (Cruz Villalón, 2018, p. 354). De esta forma, si se diese el caso, la subrogación abarcaría incluso las multas administrativas por incumplimiento de la legislación laboral⁶⁵, o impondría al nuevo empresario la obligación de contribuir al sistema de previsión social en los mismos términos que el anterior, abonando al fin del contrato las prestaciones correspondientes generadas tras la fusión (Altés Tárrega, 2019, p. 11).

Lo cierto es que la subrogación no sólo se proyecta hacia el futuro «*dando continuidad al estatus laboral de los contratos transmitidos*», sino también hacia el pasado, ya que «*implica la asunción por el cesionario de las obligaciones pendientes anteriores a la transmisión*» (Altés Tárrega, 2019, p.11). La propia STS de 22 de noviembre de 1988 señaló que «*la subrogación a que se refiere la norma es a los derechos y obligaciones derivadas de tales contratos, obligaciones que no desaparecen con la extinción del vínculo laboral*»⁶⁶. Así, aunque el contrato del señor Vázquez se hubiese extinguido antes de la fusión, el nuevo empresario estaría obligado a asumir las obligaciones pendientes previas a la sucesión, como las indemnizaciones por despido improcedente aun no habiendo sido parte en el proceso correspondiente⁶⁷.

En materia de Seguridad Social, remite el art. 44.3 ET a la normativa específica contenida en la LGSS. Esta ley nos permite afirmar que el nuevo empresario se subrogará «*en los incumplimientos relativos a la obligación de cotizar anteriores a la sucesión*» tanto de trabajadores cuya relación laboral sigue vigente tras la fusión como de aquellos cuyo contrato

⁶³ STJUE de 6 de abril de 2017, asunto c-336/15, Caso Unionen (TJCE 2017\125)

⁶⁴ STS de 12 de septiembre de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:4396 / RJ 2016\5304)

⁶⁵ STJUE de 5 de marzo de 2015, asunto c-343/13, Caso Modelo Continente Hipermercados (ECLI:EU:C:2015:146/ TJCE 2015\99)

⁶⁶ STS de 22 de noviembre de 1988 (RJ 1988\8858)

⁶⁷ STS de 30 de junio de 1988 (RJ 1988\5497)

se extinguió previamente, siempre que dicho contrato se hubiera visto afectado por la sucesión de haber estado vigente. Asimismo, la obligación de cotizar va unida a la obligación de recaudar e ingresar las cuotas, así como de hacer frente a los recargos y al interés de demora establecidos en los artículos 30 y 31 LGSS. En este caso, la subrogación operará sobre las contribuciones de la empresa al sistema de previsión social o sobre las prestaciones causadas y devengadas después de la sucesión cuando corran a cargo de la empresa. Si se trata de prestaciones causadas y no abonadas antes de la sucesión o contribuciones ya devengadas cuando se produce la fusión, no se tratará de una garantía de subrogación sino de una garantía a través de la responsabilidad solidaria del cesionario (Desdentado Bonete, 2002, p. 256).

3. En tercer lugar, al hilo de lo expuesto, nuevo y anterior empresario responderán solidariamente durante tres años, a computar desde que la fusión es efectiva, de las obligaciones laborales nacidas antes de la sucesión y que no hubieran sido satisfechas. La solidaridad implica que el trabajador afectado puede dirigirse indistintamente contra cualquiera de los empresarios o contra ambos simultáneamente. Si la fusión fuese declarada delito, la responsabilidad se extendería a las obligaciones nacidas con posterioridad a la operación (art. 44.3 ET).

El plazo de responsabilidad solidaria no es un plazo de prescripción de los derechos, sino *«un plazo que opera exclusivamente sobre la responsabilidad, por lo que se responde durante tres años, pero de los derechos no prescritos»* (Desdentado Bonete, 2002, p. 260).

La jurisprudencia ha extendido la responsabilidad solidaria sobre salarios e indemnizaciones no sólo a los trabajadores con contrato vigente tras la fusión sino a todos aquellos cuyo contrato de trabajo se hubiese extinguido antes de que aquella tuviera lugar⁶⁸.

4. En cuarto lugar, las relaciones laborales asumidas por el nuevo empresario seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la fusión fuera aplicable a la piscina privada. Se aplicará el mencionado convenio de origen hasta la fecha de su expiración o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo aplicable a la entidad resultante⁶⁹.

En el caso concreto, el convenio colectivo aplicable a la piscina privada se encuentra prorrogado o en fase de ultractividad. La jurisprudencia ha establecido que el convenio en ultractividad es un convenio vigente que sigue obligando al nuevo empresario hasta que, tras la sucesión, *«se alcance un pacto al respecto o entre en vigor otro convenio que sea aplicable a dicha empresa»*⁷⁰. Por tanto, el CCIDGG seguirá aplicándose durante todo su período de ultractividad hasta que se celebre un pacto, se extinga (lo que podría suceder al aprobarse una nueva edición del mencionado convenio tras la fusión) (García-Perrote Escartín, 2018, p. 642) o entre en vigor otro convenio colectivo nuevo aplicable a la nueva compañía (García-Perrote Escartín, 2018, p. 641).

La obligación de mantener la aplicación del convenio colectivo de origen tras la fusión sólo rige respecto de las relaciones laborales que han experimentado la subrogación y no sobre las constituidas con posterioridad a la sucesión⁷¹. De esta forma, si el señor Vázquez fuese

⁶⁸ STS de 30 de noviembre de 2016 (ECLI: ES:TS:2016:5601 / RJ 2016\6256)

⁶⁹ STS de 15 de abril de 2014 (ECLI:ES:TS:2014:2074 / RJ 2014\2945)

⁷⁰ STS de 22 de marzo de 2002 (RJ 2002\5994); STS de 29 de marzo de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1469 / RJ 2017\1696)

⁷¹ STS de 3 de junio de 2002 (RJ 2002\7572); STS de 3 de noviembre de 2009 (ECLI: ES:TS:2009:7095 / RJ 2009\5737)

contratado con posterioridad a la fusión, se le podrá aplicar directamente el convenio colectivo que se considere aplicable a la entidad resultante.

Esta previsión es dispositiva, pues se aplica en defecto de pacto entre el nuevo empresario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión. De producirse el acuerdo de empresa, la norma no garantiza el mantenimiento de los derechos de los trabajadores afectados por la sucesión, así que es posible la aplicación de acuerdos con condiciones menos favorables que las reconocidas por el convenio colectivo de origen.

VI. CUARTA PREGUNTA. Sabiendo que sus abuelos viven en Madrid, que unos tíos suyos están afincados en Menorca y que de pequeño su familia solía veranear con unos amigos en Alicante. ¿A qué normas debería atenerse en caso de que la oferta de trabajo tuviera lugar en alguna de las Comunidades Autónomas donde se sitúan las poblaciones mencionadas?

VI.1. Nota previa

El hecho de que la relación laboral se desarrolle en un territorio u otro del Estado español supone para el trabajador cambios relevantes en sus condiciones de trabajo. Analizaremos a continuación las diferentes exigencias formativas de las Comunidades Autónomas para el ejercicio del socorrismo acuático, así como las distintas condiciones laborales reguladas por los convenios colectivos concurrentes que le son de aplicación.

VI.2. Normativa laboral aplicable al caso concreto en la Comunidad de Madrid

➤ Convenio colectivo de aplicación.

En primer lugar, se han identificado dos convenios colectivos vigentes en situación de concurrencia en la Comunidad de Madrid:

- El Convenio Colectivo del sector de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas» de la Comunidad de Madrid (en adelante, CCPIACM).
- El CCEIDG.

Ambos convenios presentan un ámbito de aplicación parcialmente coincidente. Así, el ámbito funcional del CCPIACM afecta, en general, a todas las empresas que posean piscinas, clubes náuticos y demás instalaciones afines, así como a los trabajadores que presten servicio en las mismas (art. 1.2 CCPIACM). Este convenio se aplica a la totalidad de la Comunidad de Madrid (art. 1.1 CCPIACM). En consecuencia, dado que el puesto de trabajo se desempeña en una piscina privada ubicada en la ciudad de Madrid, la relación laboral del señor Vázquez se encuentra dentro del ámbito de aplicación del CCPIACM.

El CCPIACM entró en vigor el 1 de enero del año 2000. Se dispuso, en principio, una duración de cuatro años que se prorrogaría año a año mientras no fuese denunciado por cualquiera de las partes (art. 2 CCPIACM). En caso de prórroga, el convenio prevé una actualización de las tablas salariales equivalente al aumento del IPC nacional del año anterior (art. 2.5 CCPIACM). Dado que no ha sido denunciado, el CCPIACM permanece vigente y será de aplicación al caso concreto.

En cuanto al CCEIDG, a través del análisis del convenio aplicable al caso en la Comunidad de Galicia, concluíamos que su ámbito funcional afectaba a la actividad de la empresa contratante y, además, permanecería plenamente vigente hasta el 31 de diciembre de 2019 (art.

3 CCEIDG).

De nuevo se identifican dos convenios colectivos en situación de concurrencia no afectante. Serán las reglas del art. 5 CCEIDG las que permitan una convivencia pacífica de ambos convenios. De esta forma, se aplicará al caso concreto el CCPIACM y, en todas aquellas materias o condiciones no reguladas por éste o cuya regulación sea menos favorable para el trabajador que la dispuesta en el estatal, se aplicará el CCEIDG.

En este orden de cosas, el CCPIACM define expresamente la categoría profesional de socorrista (art. 7.37), al que se le impone la obligación de vigilar, controlar y atender a los bañistas que requieran sus servicios, a prepararse físicamente y actualizar su formación de primeros auxilios antes y durante la temporada de baño, y a limitarse a ejercer sus funciones de técnico de salvamento durante las horas de baño.

En cuanto a la jornada de trabajo a tiempo completo, el art. 10.1 CCPIACM dispone una jornada laboral de 35 horas a la semana, con un descanso entre jornadas mínimo de 12 horas. Dado que el contrato de trabajo fija 40 horas semanales, esta cláusula contractual debe declararse nula y ser sustituida por «*los preceptos jurídicos adecuados*» (art. 9.1 ET), es decir, en este caso, por el art. 10.1 CCPIACM.

El descanso semanal previsto en el art. 10.14 CCPIACM es de día y medio, por lo que se aplicará en este caso la regulación estatal, que dispone un mínimo de dos días consecutivos de descanso a la semana (art. 27.1 CCEIDG).

Por su parte, el período de prueba del señor Vázquez se regirá por el CCEIDG, pues éste dispone la condición más favorable para el trabajador. Mientras el CCPIACM impone al empresario la fijación de un período de prueba de dos meses para el socorrista (art. 7.62 CCPIACM), el CCEIDG permite reducir la duración del mismo y estipular válidamente una prueba de un mes de duración (art. 17.1 CCEIDG).

Con respecto a la remuneración, cada año es necesario actualizar los incrementos salariales previstos por el CCPIACM en función del aumento del IPC del año anterior. A falta de tablas salariales actualizadas a 2019 publicadas en el BOCM de forma oficial o a través de los sindicatos firmantes, se ha elaborado una tabla salarial provisional disponible en el Anexo VI. A través de la tabla comprobamos que el salario mínimo bruto estipulado por el convenio es de 1.188,90 euros mensuales. La remuneración fijada en el contrato objeto de estudio supera, por tanto, la cuantía mínima convencional y será plenamente válida su aplicación.

Asimismo, el período de vacaciones retribuidas fijado por el CCPIACM asciende a 30 días naturales al año. Se aplicará, por tanto, el convenio estatal más favorable en este caso, que establece 23 días laborables de vacaciones anuales. Dado que el contrato de trabajo tiene una duración de 3 meses, al señor Vázquez le corresponden 5,75 días, es decir, 6 días laborables de vacaciones por los servicios prestados.

➤ Formación requerida para el ejercicio profesional del socorrismo acuático.

Con carácter general, la normativa sobre socorrismo en la Comunidad Autónoma de Madrid viene estipulada en el Decreto 80/1998, de 14 de mayo, por el que se regulan las condiciones higiénico-sanitarias de piscinas de uso colectivo en la Comunidad de Madrid. Este Decreto, parcialmente en vigor en todo aquello que no contradiga el Real Decreto 742/2013 de 27 de septiembre por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas, establece:

Artículo 20. En todas las piscinas se deberá contar con un servicio de socorristas con el grado de conocimiento suficiente en materia de socorrismo acuático y prestación de primeros auxilios,

cuya formación será acreditada por el organismo competente. Dicho personal permanecerá en las instalaciones durante todo el tiempo de funcionamiento de las mismas.

Pese a la mención expresa a «*todas las piscinas*», lo cierto es que el Decreto 80/1998 extiende su ámbito de aplicación únicamente a las piscinas de uso colectivo, públicas o privadas, que tengan su ubicación en el territorio de la Comunidad de Madrid (Art. 2 Decreto 80/1998). No obstante, no estarán obligadas a cumplir los requisitos sobre socorrismo dispuestos en la norma ni las piscinas unifamiliares (art. 4 Decreto 80/1998) ni las piscinas de uso colectivo ubicadas en Comunidades de Vecinos de hasta un máximo de 30 viviendas. En caso contrario, la empresa contratante que nos ocupa estará sometida a las exigencias del Decreto 80/1998.

El señor Vázquez, como único socorrista contratado, no podrá desempeñar el puesto de trabajo en soledad si la piscina supera los 500 m². En esos casos debería contar, al menos, con un compañero de profesión (art. 20.2 Decreto 80/1998).

En cuanto a formación acreditada, se exigirá al socorrista un «*grado de conocimiento suficiente en materia de socorrismo acuático y prestación de primeros auxilios*». Por Orden 1319/2006, de 27 de junio, de la Consejería de Sanidad y Consumo, se establecen los criterios que permitan establecer los niveles mínimos de formación del socorrista en piscinas de la Comunidad de Madrid.

En primer lugar, el señor Vázquez debe inscribirse en el Registro Profesional de Socorristas de la Comunidad (en adelante, RPSCM). La inscripción requiere al interesado la acreditación de (art. 3.2 Orden 1319/2006):

- La superación de la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, en el caso concreto.
- La formación y la actualización de dos módulos teórico-prácticos, cuyo contenido mínimo recoge la propia Orden 1319/2006 y que le permiten la obtención del diploma de “Socorrista en Piscinas e Instalaciones Acuáticas”:
 1. Primeros Auxilios y Soporte Vital Básico, de 40 horas de duración.
 2. Socorrismo Acuático, de 40 horas de duración.

La formación necesaria para inscribirse en el RPSCM puede obtenerse a través de varias vías:

1. Curso acreditado: Es posible formarse como socorrista a través de cursos acreditados directamente por la Dirección General de Planificación, Investigación y Formación de la Comunidad de Madrid.
2. Certificado de profesionalidad de socorrismo en instalaciones acuáticas.
3. Título de técnico en socorrismo y salvamento: Los ciclos formativos de salvamento y socorrismo autorizarían también la inscripción del señor Vázquez en el Registro que nos ocupa, permitiéndole ejercer en la Comunidad de Madrid.
4. Título de Técnico en Animación de Actividades Físicas y Deportivas (siempre que los estudios hayan sido finalizados a partir del curso 2004/2005).
5. Cursos de salvamento y socorrismo no acreditados en la Comunidad de Madrid. Este es el caso del señor Vázquez, cuya formación en socorrismo no ha sido acreditada por

la Comunidad de Madrid dado que fue impartida por FESSGA Es por eso que la Disposición Transitoria de la Orden 1319/2006 permite la homologación de la formación adquirida fuera del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. Así, podrán ser homologados los cursos impartidos por centros docentes cuyos programas de formación incluyan materias análogas a las que conforman los módulos formativos exigidos (art. 10 Orden 1319/2006).

Dado que el curso superado por el señor Vázquez incluye formación teórico-práctica tanto en Primeros Auxilios y Soporte Vital Básico (módulo 1) como también en Socorrismo Acuático (módulo 2), y puesto que su duración alcanza las 120 horas mientras que lo estipulado para los módulos anteriores no supera las 80 horas, consideramos factible que la Dirección General de Investigación, Formación e Infraestructuras Sanitarias homologue la formación acreditada por el señor Vázquez permitiendo así su inscripción en el RPSCM.

No obstante, la normativa de la Comunidad de Madrid impone una obligación adicional al socorrista interesado: actualizar su formación (art. 5 Orden 1319/2006). Para inscribirse por primera vez en el RPSCM y para mantener dicha inscripción como Socorrista en Piscinas e Instalaciones Acuáticas, será necesario haber cursado un mínimo de cinco horas de formación por cada módulo teórico-práctico, a contar desde la fecha de realización del curso o, en su caso, desde la última actualización.

Es por ello que, aun habiendo sido homologado el curso de salvamento y socorrismo acreditado por el señor Vázquez, éste no será suficiente para ejercer la profesión en la Comunidad de Madrid. Por el contrario, el curso fue realizado en el año 2011, lo que obliga al interesado a actualizar su formación en la materia para poder acceder al RPSCM. Asimismo, siempre que el señor Vázquez desee continuar su ejercicio profesional en la Comunidad de Madrid deberá actualizar cada dos años la formación acreditada ante el RPSCM.

VI.3. Normativa laboral aplicable al caso concreto en las Islas Baleares

➤ Convenio colectivo de aplicación.

En la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares no existe convenio sectorial de ámbito autonómico o provincial aplicable a la actividad que desarrolla la empresa contratante. Por tanto, la relación laboral del señor Vázquez se regirá por el CCEIDG.

Tal y como ha sido configurado, se trata de un convenio de mínimos, que actúa supletoriamente en caso de no existir regulación convencional de ámbito inferior o en caso de que la regulación inferior sea menos beneficiosa para el trabajador (art. 5 CCEIDG).

En este orden de cosas, el CCEIDG clasifica expresamente el puesto de socorrista dentro del grupo profesional 4 nivel I. Este grupo podrá fijar un período de prueba máximo de dos meses, por lo que será válido el estipulado por contrato de un mes de duración.

En cuanto a la jornada de trabajo a tiempo completo, el art. 26 CCEIDG dispone una jornada laboral efectiva de 1752 horas en cómputo anual, «*lo que supone una media de 38,30 horas semanales*»⁷². Puesto que el contrato objeto de análisis fija una jornada de 40 horas semanales, esta cláusula debe declararse nula y ser sustituida por «*los preceptos jurídicos adecuados*» (art. 9.1 ET), es decir, en este caso, por el art. art. 26 CCEIDG.

⁷² STSJ de C. Valenciana de 15 de febrero de 2011

El descanso semanal previsto en el art. 27 CCEIDG es de un mínimo de dos días consecutivos, por ello, será nula también la cláusula contractual que dispone únicamente un día de descanso semanal para el trabajador.

Con respecto a la remuneración, las tablas salariales del CCEIDG para el año 2019 fijan un salario mensual para el socorrista de 900 euros de salario base más 2,63 euros por cada día efectivamente trabajado en concepto de plus de transporte. El salario bruto fijado por contrato es, por tanto, superior al mínimo establecido por el CCEIDG.

Por último, el período de vacaciones retribuidas asciende a 23 días laborables al año (art. 31 CCEIDG), por lo que será de aplicación lo dispuesto en este convenio anulando la cláusula contractual que dispone 30 días naturales de vacaciones anuales. Al señor Vázquez le corresponden, por tanto, 7 días y medio de vacaciones por los servicios prestados durante tres meses.

➤ Formación requerida para el ejercicio profesional del socorrismo acuático.

En la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, las exigencias formativas del socorrista impuestas por la normativa vigente dependen del lugar donde éste desempeñe su puesto de trabajo: playas y zonas de baño, parques acuáticos o, finalmente, piscinas. Dado que el señor Vázquez recibe una oferta de trabajo de una piscina privada, analizaremos la normativa balear aplicable a estos socorristas que, adelantamos, es menos exigente que la impuesta a sus compañeros de playas o parques acuáticos.

Comenzamos el estudio analizando el Decreto 53/1995, de 18 mayo, por el que se aprueba el Reglamento sanitario de piscinas de los establecimientos de alojamiento turístico y las de uso colectivo. Precisamente, el mismo se aplica a todas las piscinas de alojamientos turísticos y, en general, a las de uso colectivo. No obstante, son excluidas de su aplicación las piscinas de comunidades de vecinos o de uso exclusivamente familiar, y las instalaciones de uso exclusivo para baños terapéuticos o termales.

Como piscina privada abierta al público, la empresa que oferta el puesto de trabajo al señor Vázquez puede ser considerada piscina de uso colectivo. Éstas se definen como aquéllas que puedan ser utilizadas por el público en general, de forma gratuita o mediante precio u otro tipo de colaboración económica. Se aplicará también el Decreto 53/1995 si la piscina constituye una actividad complementaria de establecimientos o instalaciones cuya actividad principal sea otra, por ejemplo, restauración, recreo o similares (art. 3.1 Decreto 53/1995).

Una vez comprobado que el Decreto 53/1995 se aplica al caso que nos ocupa, el siguiente paso consiste en analizar las exigencias sobre socorrismo impuestas a las piscinas objeto de aplicación. El art. 30 establece el número mínimo de socorristas que debe contratar la empresa, calculados en función de las plazas de aforo o fracción. Así:

Por cada 250 plazas de aforo o fracción, se deberá disponer de un socorrista diplomado en salvamento y socorrismo con conocimientos suficientes en materia de salvamento y prestación de primeros auxilios, el cual deberá estar, asimismo, autorizado por la Consejería de Sanidad y Seguridad Social de Baleares.

Dado que el aforo se fija a razón de dos metros cuadrados de superficie de lámina de agua por usuario (art. 6 Decreto 53/1995), por cada 500 metros cuadrados de lámina de agua se requerirá la contratación de un socorrista. Sin embargo, sólo se aplicará esta disposición a:

- Piscinas de establecimientos turísticos de más de 50 plazas

- Piscinas cuya superficie de lámina de agua supera los 50 m²

En caso contrario, la piscina no tendrá la obligación de contratar a un socorrista.

Por su parte, para ejercer la profesión será necesario acreditar los conocimientos que regule la Orden 34/1996, de 5 marzo 1996, por la cual se regulan los conocimientos que tiene que acreditar el personal encargado de las piscinas en establecimientos turísticos y en las de uso colectivo.

Ésta exige un adiestramiento teórico-práctico en salvamento acuático y prestación de primeros auxilios. El programa formativo exigido incluye técnicas de rescate («*Presas y contrapesas, generales y específicas. Remolques*»), natación («*Principios generales de actuación. Lanzamiento al agua. Tomas de contacto*»), anatomía («*Nociones básicas en pacientes traumáticos: hemorragias, heridas y traumatismos*») y primeros auxilios («*Toma de contacto vitales. Respiración artificial. Masaje cardíaco externo*»). En suma, materias cursadas por el señor Vázquez en el curso realizado a través de FESSGA en el año 2011.

El hecho de que coincida de forma general el programa formativo cursado por el señor Vázquez con el exigido por la normativa balear permitiría al interesado conseguir la homologación de su título. Para ello se requiere la presentación de una solicitud de convalidación del título de socorrista de piscina más el pago de una tasa. Una vez convalidado, recibirá un carné de socorrismo que le autoriza para el ejercicio de la profesión, siempre y cuando acredite:

- Un mínimo de 18 años de edad: Requisito cumplido por el señor Vázquez, de 27 años. Se acredita aportando DNI.
- Saber nadar y bucear con soltura, acreditado a través del curso teórico-práctico requerido.
- Certificado médico de no padecer enfermedad infecto-contagiosa o incapacitación para ejercer dicha actividad.

No obstante, la Orden 34/1996 impone la obligación al socorrista de actualizar la formación cada diez años (art. 10 Orden 34/1996). Dado que el curso del señor Vázquez data del año 2011, hasta el 2021 no tendría que actualizar su formación sobre socorrismo acuático. La norma específica que debe realizarse un nuevo curso de formación y superar las mismas pruebas iniciales para poder mantener el carné de socorrista que le autoriza para ejercer.

VI.4. Normativa laboral aplicable al caso concreto en la Comunidad Valenciana

➤ Convenio colectivo de aplicación.

En la Comunidad Valenciana no existe convenio sectorial de ámbito autonómico o provincial aplicable a la actividad que desarrolla la empresa contratante. Por tanto, la relación laboral del señor Vázquez se regirá por el CCEIDG.

➤ Formación requerida para el ejercicio profesional del socorrismo acuático.

Si la oferta de trabajo recibida por el señor Vázquez proviene de una piscina privada de Alicante, el punto de partida de este estudio radicará en el Decreto 143/2015, de 11 de septiembre, del Consell, por el que aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 14/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos.

Comienza el Decreto remitiendo a la Ley 14/2010, de 3 de diciembre, para obtener una definición precisa de «piscina de uso colectivo»:

Recintos cerrados, cubiertos o no, constituidos por uno o más vasos y cuyo uso principal sea el recreativo o de ocio (baño o natación). Podrán ser utilizadas por el público en general o por comunidades privadas donde la capacidad del conjunto de sus vasos suponga un aforo igual o superior a 100 personas.

(Subepígrafe 2.3.5 del catálogo del anexo de la Ley 14/2010, de 3 de diciembre)

Como piscina privada de uso colectivo abierta al público, podemos afirmar que la empresa cuya oferta de trabajo analizamos es objeto de la presente regulación.

A continuación cabe señalar que, como único socorrista contratado, el señor Vázquez no podrá vigilar la actividad de los bañistas en soledad siempre que la piscina supere los 500 m² de lámina. En esos casos debería contar, al menos, con un compañero de profesión.

Sin embargo, la ley es más flexible en caso de piscinas de menor tamaño. Así, cuando ésta no alcance los 200 m² de lámina de agua, y siempre que a ella se acceda mediante el pago de una entrada, sólo se exigirá la presencia de una persona encargada (que no socorrista) que vigile a los bañistas y supervise el cumplimiento de las normas de régimen interno. En estos casos el señor Vázquez podría ejercer sin necesidad de acreditar la formación requerida para la profesión.

En esta línea, el art. 264 del Decreto 143/2015 establece, para comenzar, que un socorrista deberá contar con titulación suficiente que le acredite conocimiento en salvamento y primeros auxilios. Para ello, el trabajador deberá «acreditar la titulación oficial necesaria o superar los cursos organizados por organismos públicos o bien aquellos debidamente reconocidos por los mismos» (art. 266).

Falta concreción en la normativa valenciana sobre qué podemos entender por «*titulación suficiente*». No se ha desarrollado el contenido ni la duración de la formación requerida, ni se han impuesto más requisitos que la necesidad de ser expedida o reconocida por un organismo público competente. Se ha conocido que, el próximo año 2020, la Generalitat tiene la firme intención de aprobar un Decreto que regule la formación y las condiciones exigibles para el desempeño de la profesión, así como la creación de un Registro profesional de Socorrismo Acuático de la Comunitat. Hasta entonces, la formación acreditada por el señor Vázquez le habilitará sin duda para el ejercicio del socorrismo en la piscina de la Comunidad Valenciana.

VII. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Con carácter general, el Derecho del Trabajo regula *relaciones* laborales y, por tanto, excluye de su aplicación todo trabajo autónomo o por cuenta propia. Se aplicará sobre una prestación de servicios concreta: el trabajo personal, voluntario, retribuido, dependiente y por cuenta ajena.

SEGUNDA.- La legislación laboral se constituye, en suma, como un sistema de límites a la desigualdad de poder entre el empresario y el trabajador, atribuyendo a la negociación colectiva un papel principal en la regulación del contrato de trabajo y configurando el convenio como una auténtica norma jurídica.

TERCERA.- La prioridad aplicativa absoluta del convenio de ámbito empresarial, que no puede ser objeto de disposición por la autonomía colectiva, está otorgando a la empresa individual plena independencia en la regulación de condiciones esenciales de la relación laboral. Prioriza la ley la negociación más cercana y adaptada a la realidad particular de la empresa, aun cuando lo regulado sea menos favorable al trabajador que lo dispuesto en convenios de ámbito superior.

CUARTA.- La concurrencia no conflictiva entre convenios colectivos, a través de los métodos de supletoriedad y suplementariedad, permiten a los trabajadores afectados beneficiarse de las mejores condiciones laborales contenidas en cada uno de los convenios de aplicación.

QUINTA.- La limitación temporal a la ultraactividad del convenio colectivo estipulada en el ET evita la petrificación de las condiciones laborales en caso de denuncia por alguna de las partes. Sin embargo, si no se produce tal denuncia, es posible la prórroga indefinida del convenio y, por tanto, el mantenimiento de las condiciones en él dispuestas por tiempo indeterminado. No se consigue en estos casos la progresiva adaptación del convenio a las nuevas realidades económicas y organizativas.

SEXTA.- Transcurrido el límite legal de la ultraactividad, el convenio colectivo desaparece del ordenamiento jurídico y comienza a aplicarse el convenio concurrente de ámbito superior. Aunque la nueva regulación sea menos beneficiosa para el trabajador, éste no podrá exigir que se le mantengan todas las condiciones de trabajo por las que se regía al inicio de su relación laboral.

SÉPTIMA.- La situación de desamparo del trabajador que presta de hecho sus servicios en una relación de trabajo nula, lleva a la ley laboral a priorizar la nulidad parcial del contrato frente a la total a través de la expulsión de las cláusulas inválidas y la conservación de la vigencia del resto del mismo.

OCTAVA.- El régimen jurídico de la sucesión de empresa procura la continuidad de la actividad económica y la protección de la relación laboral. Así pues, y aun en contra de la voluntad del trabajador, la fusión de empresas no extingue *per se* el contrato de trabajo tras el cambio de titularidad de la parte contratante.

NOVENA.- La prohibición de inmutabilidad de las condiciones de trabajo tras una fusión empresarial no es absoluta. Por el contrario, el ET permite la adaptación de la relación laboral a la nueva realidad económica de la empresa, priorizando su supervivencia ante una situación de crisis.

DÉCIMA.- Tras la sucesión empresarial, la legislación laboral refuerza la protección del trabajador convirtiendo a ambos, cedente y cesionario, en responsables solidarios de las obligaciones laborales contraídas antes de la operación. Consigue así la norma impedir el fraude de un cesionario que resulte insolvente incapaz de asumir las obligaciones que le han sido impuestas con la sucesión.

UNDÉCIMA.- El mantenimiento del convenio colectivo original a las relaciones laborales objeto de fusión empresarial, puede generar en la nueva plantilla una inconveniente dualidad de condiciones laborales. Para evitar esta situación poco operativa, la ley permite a la empresa cesionaria pactar con los representantes de los trabajadores la aplicación de un único convenio colectivo.

DUODÉCIMA.- La disparidad normativa entre Comunidades Autónomas genera importantes desigualdades en las condiciones de trabajo de los socorristas acuáticos, tales como el salario percibido, la extensión de las vacaciones o la duración de la jornada anual.

DÉCIMO TERCERA.- La falta de homogeneidad entre Comunidades Autónomas sobre la formación requerida para ejercer dificulta la libre circulación de socorristas acuáticos en el territorio español. Las exigencias formativas son altamente restrictivas en territorios como Galicia y muy laxas en otros como la Comunidad Valenciana.

DÉCIMO CUARTA.- Cada vez más Comunidades Autónomas optan por la regulación del ejercicio profesional del socorrismo acuático, atribuyendo una importancia fundamental no sólo a la formación necesaria para ejercer sino, sobre todo, a la actualización periódica de la misma. Por ello, la inscripción del socorrista en los registros profesionales autonómicos que avalen el reciclaje de sus conocimientos profesionales se configura como requisito indispensable para poder contratar.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón. La ajenidad en el mercado de trabajo: un criterio definitorio del contrato de trabajo. *Civitas. REDT*. 1986. (28), 495-544. ISSN 0212-6095.
- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. En torno a la polémica ajenidad en el mercado de trabajo: un criterio definitorio del contrato de trabajo. *CCDT*. 1971. (1).
- ALONSO OLEA, M., 1974. *Introducción al derecho del trabajo*. 3ª ed. Madrid: Editoriales de Derecho Reunidas. ISBN 9788471300997.
- ALONSO OLEA, M., 2013. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 7ª ed (revisada). Madrid: Civitas. ISBN 9788447045709.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B., 2016. Artículo 9: validez del contrato. En: J. VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE, J. GOERLICH y J. R. MERCADER. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª ed. Pamplona: Lex Nova, 119-130. ISBN 9788490997444.
- ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio. La responsabilidad del adquirente en la transmisión de empresa laboral: subrogación contractual y responsabilidad solidaria. *TD*. 2019. (50), 39-60. ISSN 2386-8090.
- ARETA MARTÍNEZ, M. y A. V. SEMPERE NAVARRO, 2017. *Sucesión de empresa: contrata, subcontrata y otros supuestos*. 1ª ed. Madrid: Francis Lefebvre. ISBN 9788416924363.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo. Prioridad de los convenios colectivos de empresa. Cuestiones prácticas. *RAD*. 2018. (6), 173-185. ISSN 1889-4380.
- BLASCO PELLICER, Ángel Antonio. La autonomía individual en el sistema de fuentes de la relación jurídico-laboral. *Aranzadi social*. 2004. (5), 1245-1273. ISSN 11313-5369.
- CARRIZOSA PRIETO, Esther. El impacto de las normas de concurrencia tras las reformas legales. *TL*. 2017. (140), 75-120. ISSN 0213-0750.
- CRUZ VILLALÓN, J., 2018. *Compendio de Derecho del Trabajo*. 11ª ed. Madrid: Tecnos. ISBN 9788430974818.
- DAL-RÉ VALDÉS, F., 2016. Las reglas de concurrencia entre convenios colectivos. En: J. M. GOERLICH (coord). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1481-1494. ISBN 9788491199359.
- DEL REY GUANTER, Salvador. Estructura de la Negociación Colectiva y prioridad del nivel de empresa tras la reforma laboral de 2012. *RMESS*. 2014. (109), 201-214. ISSN 2174-7504.
- DESDENTADO BONETE, Aurelio. La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia. *RMTAS*. 2002. (38), 241-266. ISSN 1137-5868.
- DÍEZ-PICAZO, L. y A. GULLÓN, 2016. *Sistema de Derecho Civil*. 11ª ed. Vol. II (tomo 1): El contrato en general. La relación obligatoria. Madrid: Tecnos. ISBN 9788430968749.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., 2018. *Manual de Derecho del Trabajo*. 8ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch. ISBN 9788491905790.
- GARCÍA TESTAL, E., 2016a. Artículo 1. Ámbito de aplicación. En: J. VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE, J. M. GOERLICH y J. R. MERCADER. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª ed. Pamplona: Lex Nova, 29-51. ISBN 9788490997444
- GARCÍA TESTAL, E., 2016b. El artículo 1.3 ET: las exclusiones del ámbito de aplicación del contrato de trabajo. En: J. M. GOERLICH (coord). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 99-110. ISBN 9788491199359.
- GIL SUÁREZ, Luis. Validez a invalidez del contrato de trabajo (art. 9). El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después. *Civitas. REDT*. 2000. (100), 351-374. ISSN 0212-6095.

- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. La concurrencia de convenios colectivos en la jurisprudencia laboral. *TL*. 2011. (108), 13-52. ISSN 0213-0750.
- LASAOSA IRIGOYEN, Elena. El trabajo en domingos y festivos, una imposición creciente. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2016. (183), 117-148. ISSN 2444-3476.
- LUJÁN ALCARAZ, José. El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores. *RMTAS*. 2005. (58), 13-40. ISSN 1137-5868.
- MERCADER UGUINA, J. R., 2016. Artículo 84. Concurrencia. En: J. VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE, J. M. GOERLICH y J. R. MERCADER. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª ed. Pamplona: Lex Nova, 1003-1013. ISBN 9788490997444.
- MERCADER UGUINA, Jesús Rafael. Aspectos laborales de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre: una aproximación desde la protección de datos. *TD*.
- MONTOYA MELGAR, A., 2018 *Derecho del trabajo*. 39ª ed. Madrid: Tecnos. ISBN 9788430974757.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., 1986. Validez del Contrato. *Comentarios a las Leyes Laborales*. Madrid: Edersa.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., 2016. Artículo 9. Validez del contrato. En: J. M. GOERLICH (coord). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 231-241. ISBN 9788491199359.
- POQUET CATALÁ, Raquel. Zona gris entre la relación de becario y la relación laboral común y protección social actual. *NREDT Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2016. (192), 47-76. ISSN 2444-3476.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica. *RMTAS*. 2008. (73), 337-367. ISSN 1137-5868
- ROQUETA BUJ, R., 2016. Artículo 34. Jornada. En: J. VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE, J. GOERLICH y J. R. MERCADER. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª ed. Pamplona: Lex Nova. ISBN 9788490997444.
- SELMA PENALVA, A., 2007. Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española. Valencia: Tirant lo Blanch.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio. Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos. *RAD*. 2013. (4). BIB 2013\1423.

Recursos web

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Actividades físicas deportivas: AFDP0109 Socorrismo en instalaciones acuáticas [en línea]. Sin fecha, [consulta: 6 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/familias-profesionales/actividades-fisicas-deportivas.html>.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Certificados de profesionalidad [en línea]. Sin fecha, [consulta: 6 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad.html>.
- Xunta de Galicia. Consellería de Economía, Emprego e Industria. Centros acreditados [en línea]. 9 de noviembre de 2018, [consulta: 10 de mayo de 2019]. Disponible en: http://emprego.ceei.xunta.gal/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Contidos_Estandar/formacion_e_cualificacions/afd/centros_acreditados.pdf
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. REGCON. Consulta de Trámites (código del acuerdo/localizador: 82001065012010) [en línea]. Sin fecha, [consulta: 18 de

IX. APÉNDICE JURISPRUDENCIAL

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- Unión Europea. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta). Sentencia de 5 marzo 2015 Caso Modelo Continente Hipermercados SA contra Autoridade para as Condições de Trabalho — Centro Local do Lis (ACT) (ECLI:EU:C:2015:146/ TJCE 2015\99)
- Unión Europea. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Novena). Sentencia de 6 abril 2017 Caso Unionen contra Almega Tjänsteförbunden y ISS Facility Services AB (ECLI:EU:C:2017:276 / TJCE 2017\125)

Tribunal Constitucional

- España. Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia núm. 58/1985 de 30 abril (ECLI:ES:TC:1985:58/ RTC\1985\58)
- España. Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 151/1994 de 23 mayo (ECLI:ES:TC:1994:151 / RTC 1994\151)
- España. Tribunal Constitucional (Sala Segunda) Sentencia núm. 332/1994 de 19 diciembre (ECLI:ES:TC:1994:332 / RTC 1994\332)
- España. Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 98/2000 de 10 abril (ECLI:ES:TC:2000:98 / RTC 2000\98)
- España. Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 36/2011 de 28 marzo (ECLI:ES:TC:2011:36/ RTC\2011\36)
- España. Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia núm. 8/2015 de 22 enero (ECLI:ES:TC:2015:8 / RTC 2015\8)

Tribunal Supremo

- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 21 abril 1983 (RJ 1983\1857)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 20 octubre 1983 (RJ 1983\5129)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 9 mayo 1984 (RJ 1984\2990)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 27 junio 1984 (RJ 1984\3963)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 15 junio 1987 (RJ 1987\4349)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 30 junio 1988 (RJ 1988\5497)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 9 octubre 1988 (RJ 1988\7552)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 22 noviembre 1988 (RJ 1988\8858)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 9 febrero 1990 (RJ 1990\886)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 21 mayo 1990 (RJ 1990\4993)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 23 enero 1991 (ECLI:ES:TS:1991:290 / RJ 1991\174)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 29 enero 1991 (RJ 1991\190)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 25 noviembre 1991 (RJ 1991\8261)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 27 octubre 1994 (RJ 1994\8531)

- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 31 marzo 1997 (RJ 1997\3578)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 25 septiembre 1998 (RJ 1998\7304)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 25 enero 1999 (RJ 1999\896)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 29 diciembre 1999 (RJ 2000\1427)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 25 enero 2000 (RJ 2000\1312)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 22 marzo 2002 (RJ 2002\5994)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 3 junio 2002 (RJ 2002\7572)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 16 julio 2003 (RJ 2003\6113)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 31 octubre 2003 (RJ 2004\589)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) Sentencia de 4 abril 2004 (RJ 1984\1926)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) Sentencia de 19 noviembre 2004 (RJ 2004\6910)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 9 diciembre 2004 (RJ 2005\875)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 12 febrero 2008 (RJ 2008\3473)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 25 septiembre 2008 (ECLI: ES:TS:2008:5514 / RJ 2009\111)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 10 febrero 2009 (RJ 2009\1445)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 24 febrero 2009 (RJ 2009\1446)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 3 noviembre 2009 (ECLI: ES:TS:2009:7095 / RJ 2009\5737)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 21 enero 2010 (ECLI:ES:TS:2010:948 / RJ 2010\1264)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 11 febrero 2010 (ECLI:ES:TS:2010:1179 / RJ 2010\3467)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 14 febrero 2011 (ECLI:ES:TS:2011:1008/ RJ 2011\2734)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) Sentencia de 4 abril 2012 (ECLI:ES:TS:2012:2139 / RJ 2012\5733)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 17 diciembre 2012 (ECLI:ES:TS:2012:9082 / RJ 2013\1758)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 15 abril 2014 (ECLI:ES:TS:2014:2074 / RJ 2014\2945)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 17 marzo 2015 (RJ 2015\1009)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 29 junio 2016 (ECLI: ES:TS:2016:3870 / RJ 2016\3827)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) Sentencia de 12 septiembre 2016 (ECLI:ES:TS:2016:4396/ RJ 2016\5304)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 30 noviembre 2016 (ECLI: ES:TS:2016:5601 / RJ 2016\6256)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 29 marzo 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1469 / RJ 2017\1696)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 1 junio 2017 (ECLI:ES:TS:2017:2419 / RJ 2017\2889)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) Sentencia de 30 enero 2018 (ECLI:ES:TS:2018:540/ RJ 2018\818)

- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 18 julio 2018 (ECLI:ES:TS:2018:3320 / RJ 2018\5019)
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 6 noviembre 2018 (ECLI:ES:TS:2018:4051 / RJ 2018\5565)

Audiencia Nacional

- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 4 septiembre 2014 (ECLI:ES:AN:2014:3495 / AS 2014\2098)
- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 23 marzo 2015 (ECLI:ES:AN:2015:879 / AS 2015\465)

Tribunales Superiores de Justicia

- España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia de 28 marzo 2011 (ECLI:ES:TSJM:2011:3329 / JUR 2011\188948)
- España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 27 abril 2011 (ECLI:ES:TSJCL:2011:2083 / JUR 2011\196965)
- España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 30 junio 2016 (ECLI:ES:TSJAS:2016:1924 / AS\2016\1639)
- España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 17 enero 2018 (ECLI:ES:TSJAND:2018:126 / JUR 2018\91744)
- España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 29 marzo 2019 (ECLI:ES:TSJGAL:2019:1830 / JUR 2019\131671)

X. APÉNDICE LEGISLATIVO

- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «Gaceta de Madrid», 25 de julio de 1889, nº 206 (ELI: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con))
- Constitución Española. «BOE», 29 de diciembre de 1978, nº 311 ([https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)).
- Decreto 53/1995, de 18 mayo, por el que se aprueba el Reglamento sanitario de piscinas de los establecimientos de alojamiento turístico y las de uso colectivo. «BOIB», de 24 de junio de 1995, nº 80, p. 6583.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. «BOE», 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31>)
- Orden 34/1996, de 5 marzo 1996, por la cual se regulan los conocimientos que tiene que acreditar el personal encargado de las piscinas en establecimientos turísticos y en las de uso colectivo. «BOIB», de 16 de marzo de 1996, nº 34, p. 2843.
- Decreto 80/1998, de 14 de mayo, por el que se regulan las condiciones higiénico-sanitarias de piscinas de uso colectivo en la Comunidad de Madrid. «BOCM», de 27 de mayo de 1998, nº 124, p. 4.
- Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. «BOE», de 12 de agosto de 1998, nº 192, p. 27512 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/07/24/1659>).
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. «BOE», de 8 de enero de 1999, nº 7, p. 568 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/12/18/2720>).

- Resolución de 28 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas», suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA (Código número 2805835). «BOCM», de 3 de agosto de 2000, N° 183-Fascículo 1, p. 10.
- Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. «DOCE», de 22 de marzo de 2001, n° 82, p. 16.
- Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. «BOE», 18 de diciembre de 2003, n° 302 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/17/58/con>).
- Orden 1319/2006, de 27 de junio, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se establecen los criterios que permitan establecer los niveles de formación del personal que preste sus servicios como socorrista en piscinas, instalaciones acuáticas y medio natural de la Comunidad de Madrid. «BOCM», de 14 de julio de 2006, n° 166, p. 53.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE», 23 de marzo de 2007, n° 71 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>).
- Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles. «BOE», 4 de abril de 2009, n° 82 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2009/04/03/3/con>).
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. «BOE», 25 de agosto de 2009, n° 205, p. 72704 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/07/17/1224>).
- Ley 14/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos. «DOGV», de 10 de diciembre de 2010, n° 6414 (ELI: <https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/l/2010/12/10/14/con/>).
- Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades físicas y deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009, de 17 de julio. «BOE», de 10 de junio de 2011, n° 138, p. 59327 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/05/20/711>).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» 11 de octubre de 2011, n° 245 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>).
- Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia. «DOG». 9 de abril de 2012, n° 67, p. 12230.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE», 7 de julio de 2012, n° 162 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>).
- Real Decreto 742/2013, de 27 de septiembre, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas. «BOE», de 11 de octubre de 2013, n° 244, p. 83123 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2013/09/27/742>).
- Decreto 143/2015, de 11 de septiembre, del Consell, por el que aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 14/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos. «DOGV», de 15 de septiembre de 2015, n° 7615, p. 25144.
- 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. «BOE», 24 de octubre de 2015, n° 255 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>).
- 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. «BOE», 31 de octubre de 2015, n° 261 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>).

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). «DOUE», 4 de mayo de 2016, nº 119, p. 1.
- Resolución de 9 de enero de 2017, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del III Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2016-2018. «DOG», 6 de febrero de 2017, nº 25, p. 5365.
- Decreto 35/2017, de 30 de marzo, por el que se modifica el Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia. «DOG» 7 de abril de 2017, nº 69, p. 16550.
- Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. «BOE», 11 de junio de 2018, nº 141, p. 59991 (ELI: [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/05/29/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/05/29/(2))).
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. «BOE», 4 de julio de 2018, nº 161, p. 66621 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2018/07/03/6>).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. «BOE», 6 de diciembre de 2018, nº 294 p. 119788 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>).
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. «BOE», 27 de diciembre de 2018, nº 312, p. 119788 (ELI: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>).

XI. ANEXOS

XI.1 Anexo I. Instrucciones para solicitar la inscripción en el Registro Profesional de Galicia.

1. Documentación requerida:

- I. Modelo normalizado de solicitud de inscripción: Disponible en Anexo II
- II. Modelo normalizado de autoliquidación de tasas AI0985761 0: Disponible en Anexo III
- III. Modelo normalizado de declaración de responsabilidad: Disponible en Anexo IV
- IV. Dos fotos de tamaño carné
- V. Fotocopia de DNI, documento que acredite la identidad del solicitante o autorización a la AGASP para consultar los datos de identidad en el sistema de verificación de datos de identidad
- VI. Copia compulsada de la acreditación de la formación mínima para el ejercicio de la actividad (es posible compulsar la documentación en el propio registro, de manera gratuita)

2. Formulario autoliquidación de tasas:

Se deberá cubrir con la siguiente información:

CÓDIGOS:

Consellería de <u>Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza</u>	Código: 04
Delegación de <u>Servizos Centrais</u>	Código: 13
Servizo de <u>Academia Galega de Seguridade Pública</u>	Código: 19
Taxa: denominación: <u>Inscripción en Rexistros Oficiais.</u> <u>Primeira Inscripción</u>	Código: 30.02.00

SUXEITO PASIVO:

Información personal del solicitante.

LIQUIDACIÓN:

Tipo ou Tarifa: “Inscripción en Rexistros Oficiais. Primeira Inscripción”

Importe a ingresar: 10,01 €⁷³

3. Ingreso de tasas:

Las tasas podrán ingresarse en cualquiera de las entidades financieras colaboradora. En concreto: Abanca, BBVA, Caixa Geral, Banco Pastor, Banco Popular, Banco Sabadell, Banco

⁷³ Xunta de Galicia. Consellería de Facenda. Axencia Tributaria de Galicia Tarifas vigentes de Tasas: Anexo 1. Tasa por Servicios Administrativos [en línea]. Sin fecha, [consulta: 16 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.atriga.gal/es/tributos-da-comunidade-autonoma/taxas-e-prezos/tarifas-vixentes-de-taxas>.

Santander, Bankia, CaixaBank, Caixa Rural Galega, Caja Rural Zamora, Evo Banco, S.A., Ibercaja y Targobank⁷⁴.

4. Lugar de presentación de solicitudes⁷⁵:

La documentación requerida debe presentarse en el registro de la Academia Gallega de Seguridad Pública o en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado o de cualquier Comunidad Autónoma. También podrán presentarse los documentos en los registros de las Entidades locales que hayan suscrito un Convenio de colaboración, en las oficinas de Correos, en las representaciones diplomáticas y oficinas consulares de España en el extranjero o en cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes.

5. Presentación telemática⁷⁶:

Las solicitudes pueden presentarse a través de la sede electrónica de la Xunta de Galicia (procedimiento “*PR526A Inscripción no rexistro oficial de socorristas acuáticos de Galicia*”) en la dirección <https://sede.xunta.gal/detalle-procedemento?codtram=PR526A>

⁷⁴ Xunta de Galicia. Consellería de Facenda. Relación de Entidades en las que se puede realizar el ingreso [en línea]. Sin fecha, [consulta: 14 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.atriga.gal/tributos-da-comunidade-autonoma/taxas-e-prezos/entidades-financeiras-colaboradoras>

⁷⁵ Gobierno de España (administración.gob.es). ¿Qué son las oficinas de registro? [en línea]. Sin fecha, [consulta: 12 de mayo de 2019].

XI.2. Anexo II. Modelo inscripción en el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos.



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA

ANEXO III

PROCEDIMIENTO INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OFICIAL DE SOCORRISTAS ACUÁTICOS DE GALICIA	CÓDIGO DEL PROCEDIMIENTO PR526A	DOCUMENTO SOLICITUD
DATOS DEL INTERESADO NOMBRE: MATEO PRIMER APELLIDO: VÁZQUEZ SEGUNDO APELLIDO: CAJARAVILLE DNI: ... DIRECCIÓN: ... LOCALIDAD: CARBALLO CÓDIGO POSTAL: 15100 PROVINCIA: A CORUÑA AYUNTAMIENTO: CARBALLO TELÉFONO: ... FAX: ... CORREO ELECTRÓNICO: ...		
DATOS DEL REPRESENTANTE NOMBRE: ... PRIMER APELLIDO: ... SEGUNDO APELLIDO: ... DNI: ... DIRECCIÓN: ... LOCALIDAD: ... CÓDIGO POSTAL: ... PROVINCIA: ... AYUNTAMIENTO: ... TELÉFONO: ... FAX: ... CORREO ELECTRÓNICO: ...		
TIPO DE SOLICITUD <input checked="" type="radio"/> NUEVA INSCRIPCIÓN <input type="radio"/> MODIFICACIÓN <input type="radio"/> RENOVIACIÓN <input type="radio"/> CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN		
SECCIÓN EN LA QUE SOLICITA EL REGISTRO <input checked="" type="radio"/> SOCORRISTA EN INSTALACIONES ACUÁTICAS <input type="radio"/> SOCORRISTA EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES		
DOCUMENTACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> Dos fotos tamaño carnet. <input checked="" type="checkbox"/> Documentación justificativa del cumplimiento de los requisitos. <input checked="" type="checkbox"/> Documentación justificativa del pago de las tasas.		
Autorizo a la Academia Gallega de Seguridad Pública, de conformidad con el artículo 2 del Decreto 255/2008, de 23 de octubre, y la Orden de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, de 7 de julio de 2009, que lo desarrolla, para la consulta de mis datos de identidad en el sistema de verificación de datos de identidad. <input checked="" type="radio"/> SÍ <input type="radio"/> NO (en este caso, aportar documentación)		
En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, se informa de que los datos personales recogidos en esta solicitud se incorporarán a un fichero, para su tratamiento, con la finalidad de la gestión de este procedimiento. Usted puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición previstos en la ley, mediante un escrito dirigido a la Academia Gallega de Seguridad Pública como responsable del fichero.		
LEGISLACIÓN APLICABLE Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia.		
FIRMA DEL SOLICITANTE O PERSONA QUE LO REPRESENTA MATEO VÁZQUEZ Lugar y fecha: A CORUÑA, 19 de MAYO de 2019		

Dirección General de la Academia Gallega de Seguridad Pública



XUNTA DE GALICIA

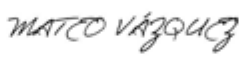
ISSN1130-9229

Depósito legal C.494-1998

<http://www.xunta.es/diario-oficial-galicia>

XI.3. Anexo III. Modelo autoliquidación de tasa de inscripción en registros oficiales.

EXEMPLAR PARA A ENTIDADE BANCARIA

 <p>XUNTA DE GALICIA CONSELLERÍA DE FACENDA</p> <p>Axencia Tributaria de Galicia</p>	<p>TAXAS da COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA</p> <p>Lei 6/2003, do 9 de decembro Decreto 61/2005, do 7 de abril</p> <p>AUTOLIQUIDACIÓN</p>	<p>Modelo</p> <p style="font-size: 2em;">AI</p> <p>EUROS</p>										
<p style="font-size: 1.2em;">AI0985761 0</p>												
CÓDIGOS	Consellería de PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA Código: <table border="1" style="display: inline-table; text-align: center;"><tr><td style="width: 20px;">0</td><td style="width: 20px;">4</td></tr></table> Delegación de SERVIZOS CENTRAIS Código: <table border="1" style="display: inline-table; text-align: center;"><tr><td style="width: 20px;">1</td><td style="width: 20px;">3</td></tr></table> Servizo de ACADEMIA GALEGA DE SEGURIDADE PÚBLICA Código: <table border="1" style="display: inline-table; text-align: center;"><tr><td style="width: 20px;">1</td><td style="width: 20px;">9</td></tr></table>	0	4	1	3	1	9					
0	4											
1	3											
1	9											
	Taxa; denominación: INSCRICIÓN EN REXISTROS OFICIAIS. PRIMEIRA INSCRICIÓN Código: <table border="1" style="display: inline-table; text-align: center;"><tr><td style="width: 20px;">3</td><td style="width: 20px;">0</td><td style="width: 20px;">0</td><td style="width: 20px;">2</td><td style="width: 20px;">0</td><td style="width: 20px;">0</td></tr></table>	3	0	0	2	0	0					
3	0	0	2	0	0							
SUXEITO PASIVO	NIF: ... APELIDOS E NOME OU RAZÓN SOCIAL: VÁZQUEZ CAJARAVILLE, MATEO											
	VÍA PÚBLICA: ... NÚMERO: ... ESCAL: ... ANDAR: ... PORTA: ... TELEFONO: ...											
	CONCELLO: CARBALLO PROVINCIA: A CORUÑA CÓDIGO POSTAL: <table border="1" style="display: inline-table; text-align: center;"><tr><td style="width: 20px;">1</td><td style="width: 20px;">5</td><td style="width: 20px;">1</td><td style="width: 20px;">0</td><td style="width: 20px;">0</td></tr></table>	1	5	1	0	0						
1	5	1	0	0								
LIQUIDACIÓN	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">BASE DE CÁLCULO OU BASE IMPOÑIBLE OU UNIDADES</th> <th style="width: 30%;">TIPO OU TARIFA</th> <th style="width: 30%;">IMPORTE A INGRESAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"> INSCRICIÓN EN REXISTROS OFICIAIS. PRIMEIRA INSCRICIÓN. </td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center; font-size: 4em; opacity: 0.5;">€</td> <td style="text-align: center;"> TOTAL <table border="1" style="margin: 0 auto; padding: 5px;"><tr><td style="text-align: center;">10,01€</td></tr></table> </td> </tr> </tbody> </table>	BASE DE CÁLCULO OU BASE IMPOÑIBLE OU UNIDADES	TIPO OU TARIFA	IMPORTE A INGRESAR		INSCRICIÓN EN REXISTROS OFICIAIS. PRIMEIRA INSCRICIÓN.			€	TOTAL <table border="1" style="margin: 0 auto; padding: 5px;"><tr><td style="text-align: center;">10,01€</td></tr></table>	10,01€	
BASE DE CÁLCULO OU BASE IMPOÑIBLE OU UNIDADES	TIPO OU TARIFA	IMPORTE A INGRESAR										
	INSCRICIÓN EN REXISTROS OFICIAIS. PRIMEIRA INSCRICIÓN.											
	€	TOTAL <table border="1" style="margin: 0 auto; padding: 5px;"><tr><td style="text-align: center;">10,01€</td></tr></table>	10,01€									
10,01€												
A CORUÑA a 19 de MAIO de 20 19 Sinatura do declarante ou representante legal 												
Selo	Data	Número										
<p>IMPORTANTE O ingreso deberá realizarse en calquera das sucursais das entidades financeiras colaboradoras na recadación</p>												

XI.4. Anexo IV. Modelo de declaración responsable.



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA

ANEXO IV

PROCEDIMIENTO INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OFICIAL DE SOCORRISTAS ACUÁTICOS DE GALICIA	CÓDIGO DEL PROCEDIMIENTO PR526A	DOCUMENTO DECLARACIÓN
---	---	--------------------------

MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE

DATOS DE LA PERSONA DECLARANTE			
NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	DNI/NIF
MATEO	VÁZQUEZ	CAJARAVILLE	...
COMO TITULAR/REPRESENTANTE DE LA EMPRESA/ENTIDAD		RAZÓN SOCIAL	
...		...	
DOMICILIO SOCIAL		LOCALIDAD	
...		CARBALLO	
CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	AYUNTAMIENTO	
15100	A CORUÑA	CARBALLO	
TELÉFONO	FAX	CORREO ELECTRÓNICO	
...	

DECLARO, bajo mi responsabilidad:

Que cumplo con los requisitos para el ejercicio de la actividad de socorrismo en instalaciones acuáticas y en espacios acuáticos naturales de Galicia.

LEGISLACIÓN APLICABLE:

- Real decreto 711/2011, de 20 de mayo, certificado de profesionalidad de socorrismo en instalaciones acuáticas.
- Real decreto 878/2011, de 24 de junio, título de técnico deportivo en salvamento y socorrismo.
- Real decreto 879/2011, de 24 de junio, título de técnico deportivo superior en salvamento y socorrismo.
- Real decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- Decreto por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia.

PROTECCIÓN DE DATOS:

Todos estos datos quedan protegidos de conformidad con la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, especialmente del artículo 10 (el responsable del fichero y quien intervenga en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional en lo que se refiere a los datos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsisten incluso después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con su responsable).

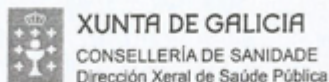
FIRMA DEL SOLICITANTE

MATEO VÁZQUEZ

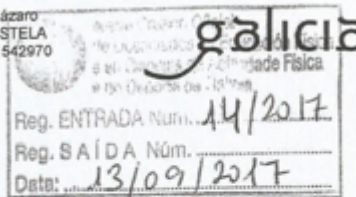
Lugar y fecha

A CORUÑA , 19 de MAYO de 2019

XI.5. Anexo V. Consulta a la Dirección General de Salud Pública de la Xunta de Galicia.



Edificio Administrativo de San Lázaro
15703 SANTIAGO DE COMPOSTELA
Teléfono: 881542930 - Fax: 881542970
www.sergas.es



Servizo de Saúde Ambiental
SSU/mag

Asunto: actividade de socorrismo

En resposta a súa consulta, tal e como se indica no artigo 29 do Decreto 103/2005, de 6 de maio polo que se establece a regulamentación técnico sanitaria das piscinas de uso colectivo, o socorrista deberá realizar unha vixilancia eficaz dos usuarios para actuar inmediatamente se fose necesario. Por este motivo, o exercicio desta actividade es incompatible coa realización doutras actividades ao mesmo tempo tales como ser monitor de natación, atención sanitaria en instalacións anexas, labores de mantemento na instalación etc.

Se podería exceptuar deste cumprimento a unha piscina de funcionamento descontinuo de pequeno tamaño na que o vaso se peche ao baño libre no momento no que exista un curso de natación e o número de alumnos sexa baixo.

Nunha piscina de tipo 1 onde a actividade relacionada coa auga é o obxectivo principa (segundo a definición do Real decreto 742/2013, de 27 de setembro, polo que se establecen os criterios técnico sanitarios das piscinas) e/ou de funcionamento continuo, se considera que a vixilancia é eficaz cando o socorrista realiza unicamente esta actividade de maneira que no se poderían realizar excepcións nas que exerza como socorrista e como monitor ao mesmo tempo.

Non se trata dunha nova exigencia, é un requisito que se debe cumprir desde que se publicou a lexislación autonómica no 2005 pero incrementouse a vixilancia deste punto porque se detectaron incumprimentos en varias instalacións.

Santiago de Compostela, 4 de setembro de 2017

O director xeral de Saúde Pública,



Andrés Paz-Ares Rodríguez

REGISTRO XERAL DA XUNTA DE GALICIA
REGISTRO DE SANIDADE
SANTIAGO DE COMPOSTELA

Data: 06/09/2017 10:16:23

SAÍDA 16457 / RX 1242928



COLEXIO PROFESIONAL DA EDUCACIÓN FÍSICA E DO DEPORTE DE GALICIA
Rúa Lope Gómez de Marzoa s/n. Edificio FEUGA. Despacho 20 - 15705 Santiago de Compostela

XI.6. Anexo VI. Tablas salariales actualizadas a 2019 del Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Comunidad de Madrid.

Dado que el IPC correspondiente al año 2018 ha resultado ser 1,2%⁷⁷, las tablas salariales serán las siguientes (en euros):

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL
Director General	1.533,13	270,51	1.803,64
Titulado Superior	1.499,70	264,65	1.764,35
Titulado Medio	1.237,32	218,36	1.455,68
Oficial Administrativo	1.170,88	206,63	1.377,51
Encargado General	1.170,88	206,63	1.377,51
Maquinista	1.042,56	183,99	1.226,55
Socorrista	1.010,58	178,32	1.188,90
Monitor	1.010,58	178,32	1.188,90
Masajista	1.010,58	178,32	1.188,90
Auxiliar Administrativo	991,92	175,06	1.166,98
Oficial de Oficio	990,81	174,82	1.165,63
Ayudante de Maquinista	960,90	169,57	1.130,47
Taquillero	960,43	169,49	1.129,92
Ayudante de Oficios	958,11	169,06	1.127,17
Encargado de Vestuario	948,66	167,42	1.116,08
Portero	932,21	164,51	1.096,72
Vigilante	924,01	163,06	1.087,07
Telefonista	908,73	160,35	1.069,08
Personal de Limpieza	882,88	155,81	1.038,69

⁷⁷ Instituto Nacional de Estadística. Índice de Precios de Consumo (IPC). Variación del índice: mensual, anual y en lo que va de año [en línea]. Sin fecha [consulta: 17 de junio de 2019]. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/ipc_tabla.htm