

SUBORDINACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

José Luis MONEREO PÉREZ

SUMARIO: I. *El paradigma de regulación del trabajo asalariado: los tipos normativos y su significación político-jurídica.* II. *El trabajo a distancia: viejas y nuevas formas.* III. *La diversificación del tipo normativo regulador del trabajo por cuenta ajena.* IV. *Las formas de trabajo autónomo y el derecho social del trabajo.* V. *Recapitulación jurídico-crítica: subordinación y autonomía en la regulación del trabajo profesional.* VI. *Bibliografía.*

I. EL PARADIGMA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO: LOS TIPOS NORMATIVOS Y SU SIGNIFICACIÓN POLÍTICO-JURÍDICA

Las nuevas formas de organización de la producción en el capitalismo contemporáneo están determinando el surgimiento y proliferación de nuevos modos de trabajar que provocan un incremento del trabajo autónomo y, al mismo tiempo, un marco más difuso y fluido en la tradicional distinción entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo (trabajo semi-autónomo; trabajo a distancia; los “falsos autónomos”). Se ha hablado, al respecto, de crisis de la subordinación jurídica como elemento de tipificación jurídica de la relación laboral. Sin embargo, el trabajo asalariado continúa siendo el tipo de trabajo predominante en el actual modo de producción, y también lo es la ordenación jurídica del mismo, el cual continúa girando en torno a la noción de ajenidad y dependencia (subordinación jurídica).

De cualquier modo, las nuevas formas de trabajo sitúan al derecho del trabajo en un proceso autorreflexivo sobre el proceso de extensión del trabajo que ha de ser objeto de regulación, y con ello el debate sobre la ampliación subjetiva de las garantías protectoras que otorga el ordenamiento

jurídico-laboral. Se plantea nuevamente si esta disciplina debe tender a ser el derecho regulador del trabajo profesional en su conjunto.

La intrahistoria del ordenamiento jurídico laboral *revela el carácter evolutivo de la institucionalización y juridificación del trabajo asalariado*. El derecho del trabajo ha construido su objeto por referencia a un ámbito específico de la realidad social, las relaciones sociales de tipo económico cuyo objeto es el trabajo prestado para otro en condiciones de ajenidad y dependencia jurídica. En sus inicios, el ordenamiento laboral centra su atención preferentemente sobre las capas de trabajadores asalariados (trabajo manual, mujeres y niños) en situación de mayor debilidad jurídica y económica, siendo su finalidad protectora e integradora del conflicto industrial derivado de la puesta en contacto del capital y del trabajo en cuanto fuerzas productivas. Se construía así su régimen protector sobre un tipo sociológico de trabajador tendencialmente homogéneo, a la par que elaboraba un tipo normativo general de relación jurídica de trabajo sobre el cual se instrumentaba una protección *estatutaria* que era, si no uniforme, sí relativamente homogénea con un *standard* de garantías de tutela realmente mínimas.

No obstante, a lo largo de su desarrollo histórico se detecta que, superando la base del sistema taylorista-fordista de trabajo subordinado, se ha ido afirmando una vocación expansiva del derecho del trabajo a medida que se manifestaban las exigencias político-jurídicas de regulación de otras manifestaciones del trabajo. El fenómeno se ha hecho más complejo con el avance de los sistemas posfordistas, que van ganando terreno frente a los antiguos sistemas de organización del trabajo. El sometimiento a una regulación unitaria es aquí más difícil, y seguramente no deseable en el plano de la política jurídica. En relación con ello se está produciendo el tránsito del paradigma del “obrero-masa” al trabajador social heterogéneo del posfordismo. El “obrero-masa” fue el modelo-tipo real de trabajador de la cadena de los grandes complejos industriales, propio de la producción en serie y a gran escala. Pero este tipo de “trabajador homogéneo” va siendo paulatinamente desplazado por el “trabajador-heterogéneo”, emergente a partir de los procesos de reestructuración empresarial y el desarrollo del sector terciario, factores que, junto con otros, han llegado a reconfigurar la composición de la clase trabajadora. En efecto, el trabajador-heterogéneo surge principalmente en una pluralidad de actividades del sector servicios que se sirven a las empresas pequeñas y medias; pero también del “segundo mer-

cado” (el mercado secundario o la “otra sociedad del trabajo” asalariado), integrado por trabajadores eventuales, parados, marginados, trabajadores a tiempo parcial, jóvenes trabajadores, mujeres, trabajadores con empleo precario, trabajo negro o sumergido, etcétera; en general, se trata de trabajadores marginados del bienestar institucionalmente garantizado por el sistema legal y por el sistema de negociación colectiva y, en consecuencia, por sus respectivas redes de cobertura protectora y desmercantilizadora. Estas figuras tienden a eclipsar al modelo de trabajador-homogéneo del fordismo. Ambos prototipos —trabajador heterogéneo y trabajador homogéneo— se vinculan íntimamente a la estructura del proceso laboral y a una abstracción progresiva del trabajo: el trabajo abstracto como modo de trabajar en una organización productiva de pertenencia ajena, que también refleja la naturaleza social del proceso productivo. En ese orden de ideas, se puede decir que el antónimo del “obrero-masa” no es tanto y “exclusivamente” el trabajador a tiempo parcial, como el “trabajador-heterogéneo” y dividido.

El proceso de cambio presenta otras variables de importancia. En primer lugar, el replanteamiento de la tradicional división del trabajo (especialmente desde el punto de vista de la división “interna” en el seno de las organizaciones productivas) en el marco de un modelo de empresa flexible y participada, capaz de hacer frente a las exigencias de una producción diferenciada y de calidad basada en la innovación y en un alto grado de capacitación profesional. Este paradigma de empresa “emergente” no es refractario al fenómeno colectivo, y se conjuga con la democratización de las relaciones individuales de trabajo.

La consecuencia más inmediata es, sin embargo, la atenuación del requisito de dependencia como caracterizador de dicha relación desde el punto de vista tanto económico-social como estrictamente jurídico, fenómeno inducido por la generación de un movimiento de horizontalización de los procesos de decisión empresarial, con la consiguiente “relajación” y “abstracción” (que no desaparición) de las estructuras rígidamente jerárquicas propias de la empresa tradicional. En segundo lugar, el incremento de las formas descentralizadas de organización de la producción y, especialmente, la emergencia de organizaciones empresariales en “forma de red”, lo que ha contribuido al incremento del trabajo autónomo en régimen de externalización o subcontratación de servicios o actividades productivas. Con ello se ha producido un incremento de las formas de trabajo autónomo y parasubordinado y, es más, el trabajo subordinado tiende a ser, al

menos parcialmente, sustituido por trabajo autónomo o semi-autónomo, no vinculado a través de la contratación laboral. Por último, hay que destacar igualmente el proceso de terciarización de la economía, con el auge del sector de servicios y la contención del sector industrial, que se expresa, incluso, como un movimiento hacia una parcial “desindustrialización” de las economías de los países desarrollados. Estos tres factores de base objetiva contribuyen no sólo a una mayor expansión del trabajo dependiente atípico y del trabajo autónomo, sino también a que las fronteras del trabajo subordinado y trabajo autónomo sean más permeables y difusas, porque un mismo trabajo-actividad puede ser realizado a través de modalidades diversas de prestación en régimen de dependencia o autonomía.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) español (artículo 1o., LET) delimita positivamente los elementos tipológicos *constitutivos* de una relación jurídico-laboral, o —si se quiere— del trabajo objeto del derecho del trabajo, y necesariamente del contrato de trabajo que la formaliza jurídicamente. Tales elementos califican legalmente al contrato de trabajo, y su existencia determina la constitución *ex lege* del mismo, que está en la base de la *vis expansiva* del contrato de trabajo. En la lógica interna del programa normativo ex artículo 1o. LET, la ajenidad y la dependencia o subordinación jurídica no refieren sólo a un tipo extraído de la realidad social —las relaciones sociales de producción cuyo objeto es el trabajo-actividad—, sino que también constituyen una síntesis de los elementos típicos de la obligación contractual. De este modo, salvo exclusión legal constitutiva, una relación de trabajo por cuenta ajena y dependiente goza de la presunción de laboralidad (artículos 1.1 y 8.1, LET). Lo que determina que la calificación otorgada por las partes no vincule a los órganos judiciales, porque la naturaleza jurídica del contrato de trabajo no está en la calificación que derive de los términos empleados por las partes sino en el contenido de los derechos y obligaciones que encierra en la realidad jurídica (SSTS, 8 de octubre de 1987, Ar. 6970; 29 de septiembre de 1993, Ar. 7091).

El método que utiliza la ley para caracterizar el contrato de trabajo es el método tipológico, estableciendo un *tipo genérico y abierto orientado por la función* (“tipo ideal”) y *tipos especiales* (artículos 2o., 10 y ss.), con modalidades en los elementos tipológicos, no obstante dejar constancia siempre de su persistencia más allá de las diferencias modales. Que se trata de elementos definatorios *constitutivos* de la noción legal de relación de trabajo lo confirma más adelante el propio artículo 1.3, inciso g) LET,

cuando establece una *cláusula general de exclusión*, indicando que se excluyen del ámbito regulado por el ET: “En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo”.

Es de realzar que la *textura abierta* del tipo contractual laboral se manifiesta, como no podía ser menos, en el carácter relativamente abierto de cada uno de los elementos del tipo (ajenidad y dependencia), por lo que no es de extrañar que esa aprehensión de la realidad se realice a través de la intermediación del método de los indicios de laboralidad. Con todo, como ha señalado la jurisprudencia, el artículo 1.1 LET define “un contrato de trabajo de contornos muy amplios...”. Ese esquema normativo refleja una clara voluntad legislativa de ensanchar el ámbito de la relación laboral, sin duda porque el contenido de una de sus prestaciones, es decir, el trabajo humano, siempre merecedor de especial consideración, ofrece un acusado relieve, desde el punto de vista de su amparo y protección (STS, 13 de junio de 1988, Ar. 5272).

El objeto del contrato es un propio “hacer” indisociable de la personalidad: la unidad persona-fuerza de trabajo determina todo un sistema de protección del trabajo prestado en condiciones de dependencia, es decir, como sujeción del prestador de servicios al poder directivo del empleador, lo que supone que la dependencia es parte del contenido esencial de la obligación laboral. De ahí que sea posible calificar al contrato de trabajo como un típico contrato de actividad orientado a la producción de un resultado, porque en el trabajo asalariado se realiza siempre en vista de un rendimiento útil para el empresario. El contrato de trabajo es siempre una obligación de medio porque el resultado final del trabajo depende de una compleja organización de empresa, sobre la cual el trabajador no tiene poder y en la que su trabajo se inserta como elemento organizativo. Precisamente la causa compleja del contrato de trabajo reside en el traslado remunerado de los frutos del trabajo *en* condiciones de subordinación o dependencia; en tanto que su objeto es la prestación de servicios —el trabajo entendido como actividad del trabajador—.

La ajenidad, como la dependencia, es un concepto “elaborado” desde la política jurídica, pero con una base de realidad. Ajenidad y dependencia son, así, dos elementos diferenciados e interdependientes en el sistema legal (artículo 1.1, LET) que, sin embargo, la jurisprudencia y la doctrina de otros países europeos han contemplado desde una perspectiva unificada.

Se han construido como mecanismos de regulación jurídico-institucional de un ámbito de la realidad social. No es de extrañar que se intente conformar mediante la “relación laboral” que vincula a empresarios y trabajadores en el marco de las relaciones de producción capitalistas —que, como se sabe, son relaciones sociales de tipo económico estructuradas sobre la titularidad *jurídica* empresarial de los medios de producción— el dominio del proceso productivo y la transferencia al mercado de los productos elaborados (el producto es un trabajo realizado que posee un valor de uso inmanente en cuanto responde a una determinada necesidad humana). Traslativamente, la ajenidad y la dependencia —características constitutivas del contrato de trabajo— determinan la causalidad compleja de este tipo contractual. Una complejidad que deriva de la imbricación de la función cambiaria y de la función organizativa, ambas *reglamentadas* (por vía heterónoma o de la autónoma colectiva) y mediatizadas al servicio de una pluralidad de intereses de relevancia para el ordenamiento jurídico. Por ello no hay lugar para una dualidad de relaciones jurídicas, ya que la dimensión esencialmente cambiaria y la función organizativa se unen en el mismo esquema contractual. En otro orden de ideas, es posible configurar la concurrencia de dos relaciones jurídicas (*v. gr.*, cambiaria laboral y asociativa de derecho común), pero siempre que ambas tengan sustantividad propia y el contrato de organización societaria no integre precisamente la prestación de servicios que constituye el objeto del contrato de trabajo (STS, 18 de marzo de 1991, Ar. 1869).

El acotamiento legal de la relación laboral, sobre esa base de realidad socio-económica jurídicamente conformada, tiene un efecto excluyente desde una perspectiva lógico-jurídica: en efecto, se excluye coherentemente, y en forma meramente declarativa, el trabajo por cuenta propia, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente (disposición final 1a. LET).

La ajenidad es originaria y estrictamente una calidad jurídica consistente en que quien realiza el trabajo o actividad productiva es un extraño tanto respecto a sus resultados como respecto a su organización. Ahora bien, la importancia cada vez mayor del sector servicios y de las actividades desmaterializadas, como objeto del contrato de trabajo, ha venido planteando ciertas “disfuncionalidades prácticas” sobre el concepto de ajenidad entendido en sentido tradicional: si el concepto es operativo sin problemas cuando se trata de frutos materiales, resulta, sin embargo, problemático cuando

se aplica a servicios no materializados (asistencia técnica, vigilancia, atención personal, asesoramiento, información, etcétera). Por ello se ha pensado que para tales casos puede hacerse reclamo de otro aspecto o dimensión de la ajenidad: la ajenidad en los riesgos, donde se trata de precisar para quién se pierde el fruto o la utilidad del trabajo malogrado. A tal fin se deben tener en cuenta diversos indicadores de imputación del *periculum obligationis* (imposibilidad de prestación), o del *periculum rei* (pérdida del trabajo), en la ejecución del trabajo, así como del riesgo respecto a la rentabilidad del producto en la relación de mercado, lo que es compatible con la atribución directa a la contraparte empresarial del beneficio de la actividad realizada.

Los elementos de configuración de las relaciones sociales de tipo económico cuyo objeto es el trabajo, ajenidad y dependencia, son indisociables en el cuadro de una relación de trabajo típica (conexión que realza la STS, 21 de mayo de 1990, Ar. 4993). Una y otra están vinculadas de tal modo que la ajenidad se proyecta y especifica dinámicamente en la dependencia. Es significativo que los trabajadores que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena lo hacen “dentro del ámbito de organización y dirección” del empresario (artículo 1.1, LET). Se pone así de relieve la unión funcional en el marco de la causa del contrato de trabajo, y consiguientemente en la delimitación normativa del contrato de trabajo como tipo contractual específico. El modo subordinado de prestar el trabajo deriva de la atribución originaria de los resultados útiles del trabajo asalariado y de la inserción del trabajador en una organización productiva, instrumentada a través del contrato de trabajo, el cual es al mismo tiempo título de apropiación del trabajo ajeno y título de ejercicio sobre de la organización del trabajo asalariado. En gran parte, como consecuencia de la ajenidad —con el corolario de la atribución contractual de la titularidad inicial o anticipada de los resultados del “trabajo realizado”— y del hecho de que el rendimiento del trabajo está en función de la adecuada organización de la actividad productiva (sin olvidar que el objeto de la relación es el trabajo-actividad y no sus resultados) es evidente que la satisfacción del interés económico del empleador consistirá en conseguir el mayor rendimiento posible del trabajador.

La dependencia no es una mera subordinación técnica del trabajador, porque encubre una verdadera relación jurídica de poder entre personas. Un relación de dominio jurídico que “tiene determinados efectos jurídicos,

que se apartan, sin embargo, de los puros efectos jurídico-obligacionales” (H. Sinzheimer). La dependencia supone la puesta a disposición jurídico-organizativa del empresario de la fuerza de trabajo del trabajador en vista de la realización de su interés patrimonial. En virtud del deber de subordinación (posición jurídica de dependencia), el empresario ostenta un poder de disposición no sólo sobre el “trabajo” abstracto sino también sobre la persona del trabajador. Esa puesta a disposición comporta una relación de dominio que se ejerce sobre la persona del trabajador, cuya fuerza de trabajo es inescindible de su personalidad. El trabajo fluye dinámica e inseparablemente de la personalidad dominada del trabajador (O. Gierke, A. Menger).

En relación con ello, el poder de dirección del empresario es un poder que tiene no sólo una dimensión contractual, sino también jurídico-institucional (en lo que tiene de conexión con el principio de libertad de empresa), que se ejerce colectivamente en el seno de una organización productiva sobre el conjunto del “personal” inserto en la misma. En tal sentido, la empresa aparece como unidad de dominación y de rango jerárquico; esto es, un espacio de poder directivo y disciplinario garantizado al empleador.

En definitiva, en el esquema jurídico subyacente de una relación obligatoria cambiaria se “enmascara” una forma de dominio de la propia persona del trabajador. Esta situación de sometimiento a un poder que se ejerce sobre la persona del trabajador ha determinado en el constitucionalismo social la predisposición de un sistema de garantías de protección de la personalidad del trabajador subordinado. Tal entendimiento de la dependencia como un elemento no reconducible simplifícadamente a la dinámica de cumplimiento propio de las obligaciones civiles, se detecta en algún pronunciamiento jurisprudencial: así, cuando se destaca que la dependencia “va más allá del deber de cumplimiento propio de toda obligación, siendo esta nota la que singulariza el contrato de trabajo distinguiéndolo de otro tipo de relaciones jurídicas” (STS, 13 de noviembre de 1989, Ar. 8041). La inexistencia de la autonomía organizativa es elemento característico de la dependencia, que se actúa en todo momento a las órdenes de la dirección de la empresa. En este sentido, la doctrina judicial ha insistido en que respecto de los agentes comerciales se acentúa la relevancia de la existencia del elemento de dependencia, frente a la ajenidad (STSJ, Comunidad Valenciana, 28 de noviembre de 1997, Ar. 4765).

Por lo demás, la permanente extensión y abstracción de la noción de dependencia no ha impedido que se constituya en el elemento principal de diferenciación de fronteras entre el arrendamiento de servicios y el contrato de trabajo: “la existencia del elemento esencial de la relación laboral que se deduce del artículo 1o., LET, realizar la actividad bajo el ámbito de organización y dirección del empresario, elemento éste que debe servir como diferenciador entre el contrato laboral y el contrato de arrendamiento de servicios o arrendamiento de obra recogido en el derecho civil” (STSJ, Cataluña, 22 de enero de 1998, Ar. 554). Es doctrina jurisprudencial consolidada que “la integración o no en este círculo rector empresarial es el dato decisivo para distinguir el contrato de trabajo del arrendamiento de servicios y aun del arrendamiento de obras del derecho civil” (SSTS, 15 de febrero de 1988, Ar. 621; 9 de febrero de 1990, Ar. 886; 14 de mayo de 1990, Ar. 4314; 27 de mayo de 1992, Ar. 3678). La llamadas “profesiones liberales” (médicos, arquitectos, abogados, etcétera) se formalizan normalmente a través del contrato de arrendamiento de servicios (SSTS, 21 de diciembre de 1984, Ar. 6473; 17 de marzo de 1986, Ar. 1334; 18 de abril de 1988, Ar. 2976; 23 de enero de 1990, Ar. 197, entre otras muchas que consagran la misma doctrina).

El problema estriba en que la prestación de servicios de los profesionales liberales, se viene estimando sometida a dos regímenes distintos —la relación laboral o el arrendamiento de servicios— según la forma en que los servicios se realicen. La nota de independencia sigue jugando, por supuesto, un papel decisivo para la delimitación de uno u otro régimen. Mas no cabe ocultar que muchas veces son las diferencias puramente de grado, y ello porque las razones en que se apoya la supuesta especialidad de las profesiones liberales, como ha señalado la jurisprudencia, “obedecen a una explicación más histórica y sociológica que estrictamente jurídica...; para que estas relaciones puedan ser calificadas de laborales y no civiles ha de atenderse fundamentalmente a datos objetivos...” (SSTS, 11 de abril de 1990, Ar. 3460; 20 de febrero de 1991, Ar. 1330; 20 de septiembre de 1995, Ar. 6784). La dependencia en el caso de las profesiones liberales debe apreciarse por la adecuación a las características intrínsecas de tal actividad, porque en dichos supuestos es lógico que “la dependencia, en el caso de que exista, *aparezca un tanto debilitada o difusa*, por la autonomía científica que en mayor o menor medida exige la actuación de los mismos, pero ello no significa que tal dependencia no pueda operar en estos casos” (STS, 21 de mayo de 1990, Ar. 4993).

Desde el punto de vista económico-jurídico, el trabajo por cuenta ajena y subordinado ha sido objeto de una formalización jurídica, y no la simple traducción jurídica (o reflejo jurídico), de las relaciones de producción capitalistas. Formalizadas jurídicamente estas relaciones a través de un recubrimiento meramente contractual —en el que se prescinde de la empresa como realidad social y jurídica, cuyo derecho propio el capitalismo ha renunciado a configurar, al menos de manera directa y global o totalizadora—, el trabajador deviene no sólo económica sino también jurídicamente subordinado al capital en virtud del reconocimiento legal del principio de jerarquía en la organización de la empresa (artículo 1o. y 20 LET, principalmente).

La dependencia ex artículo 1.1 LET queda reformulada como concepto *general-concreto* (K. Larenz) y *perfilada a través de la incorporación tipológica de una lógica organizativa* que pone de manifiesto la propia dimensión organizativa del contrato en la empresa: la existencia de una relación de trabajo exige que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa; por tanto, con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma. En consecuencia, ya no es suficiente para la configuración de la relación laboral, la mera prestación de un servicio o actividad determinada y su remuneración por la persona en favor de quien se presta, para que, sin más, nazca a la vida del derecho el contrato de trabajo, pues la característica esencial de tal relación es la dependencia o subordinación del que presta el servicio en favor de la persona que lo retribuye (STS, 16 de febrero de 1990, Ar. 1099, 9 de febrero de 1990, Ar. 886). Por lo que, para que sea eficaz la presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo, que establece el artículo 8.1 LET, es preciso que concurren los requisitos antes apuntados (STS, 5 de marzo de 1990, Ar. 1755 y 1756). Dicha presunción comporta que “si se estima que estamos ante un supuesto dudoso, [ello] conduce a la consideración como laboral de la relación debatida” (STS, 10 de abril de 1995, Ar. 3040).

La flexibilización en la exigencia de la dependencia debe hacerse de manera rigurosa, so pena de vaciar de contenido otras posibles formas de colaboración o prestación de servicios por cuenta, o en interés, de terceros, contempladas en el ordenamiento jurídico como ajenas al derecho del trabajo y en las que, en muchas ocasiones, las partes convienen libremente en basar su relación, rigiéndose durante su vigencia, por normas no laborales, pretendiéndose la inaplicación de estas últimas cuando la relación se rom-

pe y, real y efectivamente, no han concurrido en las prestaciones de servicios las notas características del contrato de trabajo (STSJ, Cataluña, 28 de noviembre de 1997, Ar. 3946). Existe, sin embargo, una *graduación* de la dependencia laboral entendida como puesta a disposición para trabajar y sometimiento a los poderes empresariales en el marco de una organización productiva (SSTS, 8 de febrero de 1977, Ar. 2501; 22 de junio de 1988, Ar. 5448; 6 de noviembre de 1990, Ar. 8978; 6 de febrero de 1991, Ar. 805; 8 de octubre de 1992, Ar. 7622).

No obstante, la dependencia presenta, desde otra perspectiva, disfuncionalidades jurídico-prácticas: se adecua sin problemas en los trabajos de fabricación u oficina no altamente cualificados, pero muestra su insuficiencia en trabajos altamente cualificados y en los realizados fuera del lugar controlado directamente por el empresario. Para salvar estas diferencias se ha propuesto formular una noción de dependencia, que parte de caracteres más generales y de contornos flexibles, capaz de abarcar tanto la subordinación *directa* respecto a las condiciones en que el trabajo se presta (en la ejecución de la prestación de servicios), como la subordinación *indirecta*, entendida ésta como sometimiento de la actividad del trabajador a un plan de trabajo diseñado y controlado en su cumplimiento por el empleador, versión más adecuada para la dependencia de los trabajadores dotados de cierta autonomía productiva y para los supuestos cada vez más frecuentes de trabajo a distancia. Existe, además, otro elemento importante consistente en la tendencia a conceder bajo los nuevos sistemas posfordistas al trabajador aislado o, más a menudo, en “grupos semiautónomos”, un nada irrelevante ámbito de autonomía organizativa. En tales formas de trabajar, los trabajadores organizan su propio trabajo —en cierta medida— sin sujeción en cada momento a las órdenes concretas del empleador. Lo cual diluye —y tiende a disolver en muchos casos— la idea de dependencia técnico-organizativa en sentido clásico, para traducirse en una fórmula debilitada de dependencia: en el sometimiento a un plan o programa de producción general diseñado por la dirección de la empresa prescindiendo de directrices concretas sobre la ejecución del trabajo.

Por otra parte, las transformaciones del sistema productivo inciden sobre las formas de prestar el trabajo y, consiguientemente, también sobre la tipología de las relaciones laborales y sobre las mismas fronteras del contrato de trabajo. Por un lado, las nuevas tecnologías han supuesto la implantación de nuevos modos de expresión de la dependencia técnico-orga-

nizativa del trabajador, renovando los medios utilizables para el ejercicio de un efectivo sistema de control y de vigilancia de la actividad laboral. Por otro, el fenómeno de la descentralización productiva tiene un doble efecto o, si se prefiere, determina un doble movimiento: puede flexibilizar las condiciones en que se manifiesta la dependencia técnica; pero también genera un efecto *expulsivo* de un conjunto de relaciones que pertenecían al ordenamiento laboral y que ahora pueden formalizarse a través de un régimen de trabajo autónomo o por cuenta propia. Ello pone de relieve el siempre carácter evolutivo e inestable (móvil) del campo de aplicación del derecho individual del trabajo, obedeciendo a impulsos de la realidad socioeconómica y de las decisiones de política jurídico-social.

En la continuada tensión entre la diversificación del tipo contractual y los rasgos técnico-jurídicos de la relación laboral, es lo cierto que nos hallamos ante un proceso de replanteamiento de las notas de la dependencia o subordinación, que oscila desde su flexibilización (*v. gr.*, en el trabajo a distancia en sus variadas manifestaciones suele determinar la inexistencia de una dependencia directa, no así respecto al plan de trabajo diseñado por la dirección de la empresa), hasta su decidido endurecimiento (*v. gr.*, la exclusión de los transportistas con vehículo propio, en los términos que ahora se indicarán). En todo caso, obedecen las diversas direcciones de política del derecho a un sentido expansivo o reductor del campo de aplicación del ordenamiento laboral, así como a la búsqueda de un equilibrio entre los distintos intereses y valores en juego.

Por lo demás, el carácter *instrumental* al servicio de las exigencias de política jurídica de las categorías reductoras de configuración del trabajo asalariado se vislumbra nítidamente en ese supuesto de exclusión legal constitutiva de los transportistas con vehículo propio que prestan servicios de transporte al amparo de autorización administrativa (artículo 1. 3, inciso g, LET). Ello entraña una parcial deslaboralización legal de la actividad de transporte realizado con vehículo propio. Sin duda, el artículo 1.3, inciso g LET expulsa del ámbito laboral a una parte de los llamados, en el presente, transportistas autónomos. Se trata, ciertamente, de una exclusión constitutiva que innova el ordenamiento jurídico:

el precepto de exclusión de la legislación laboral de los transportistas autorizados con vehículo propio (artículo 1.3, g LET) no es en realidad una disposición de mera aclaración o interpretación del significado de una norma anterior, sino una disposición que introduce una innovación en la le-

gislación precedente, consistente en la especificación de un criterio de diferenciación entre el contrato de trabajo y el contrato de transporte que no figuraba en la misma (STSud, 5 de junio de 1996, Ar. 4994; STSJ, Cataluña, 11 de diciembre de 1997, Ar. 4642).

En el progresivo proceso de “generalización-abstracción” de la dependencia se han venido reflejando los problemas de “frontera” entre la relación laboral típica, caracterizada por una especial intensidad del sometimiento del trabajador, y aquellas relaciones de trabajo difusas en las que la posición del trabajador es intermedia entre la autonomía relativa de que goza y una relativa subordinación, lo que se ha dado en llamar, desde la influencia iuslaboralista italiana, trabajo “parasubordinado”. En la legislación española esto ha llevado a la aplicación de un importante haz de normas laborales a los trabajadores autónomos, haciendo uso de la técnica de inclusión legal constitutiva prevista en la disposición final 1a. LET (señaladamente, los socios trabajadores de cooperativas y posiblemente su aplicación selectiva a ciertas categorías de trabajadores autónomos).

La noción de trabajador en el ordenamiento laboral es de *configuración legal*, limitándose el artículo 35.2 CE, según el entendimiento de la doctrina judicial, a garantizar la existencia de una ley relativa al Estatuto de los Trabajadores. Apreciada la concurrencia de los elementos tipológicos que identifican la relación jurídica de trabajo ex artículo 1o. LET, la calificación jurídica como trabajador se actúa *ex lege y con carácter automático* en virtud del artículo 8.1 del mismo cuerpo legal. Como ha sido declarado, el contrato de trabajo se encuentra dotado de una manifiesta *vis attractiva* conforme determina el artículo 8.1 LET, al establecer una presunción *iuris tantum* favorable a su existencia (siempre que concurren, como dice literalmente este precepto, los requisitos de ajenidad y dependencia), incumbiendo, por tanto, a quien lo niega la carga de la prueba de su inexistencia (STSJ, Castilla-La Mancha, 26 de septiembre de 1997, Ar. 3903).

II. ELTRABAJO A DISTANCIA: VIEJAS Y NUEVAS FORMAS

La categoría jurídica de la subordinación técnico-organizativa (o dependencia) ha jugado con un valor integrador y, también, delimitador, particularmente relevante, tras la irrupción de las nuevas formas de “trabajo a distancia” que han proliferado con la terciarización de los sistemas productivos, determinando la aparición de nuevos tipos contractuales la-

borales que ponen de manifiesto la insuficiencia para constituirse en categoría o forma contractual de los mismos del arcaico “trabajo a domicilio”.

En el derecho del trabajo español se utiliza la denominación “trabajo a domicilio” (artículo 13 LET) para referirse a diversas modalidades de trabajo por cuenta ajena que tienen como características comunes estas dos notas: de una parte, que se realizan fuera del centro de producción de la empresa, en un lugar de trabajo elegido por el trabajador; de otra, que tenga lugar su prestación sin que exista una “vigilancia” directa del empresario. No obstante, se insiste con reiteración en que la mención al domicilio “ha dejado de ser relevante”, por lo que la referencia al mismo de nuestra legislación no tiene más que un valor histórico y, en todo caso, convencional, entre otras razones, porque si el trabajo se presta por cuenta propia (trabajo autónomo en sentido estricto), aunque se realice en el domicilio, permanecerá a extramuros del ámbito de protección laboral. De este último supuesto dejaba clara constancia la LCT de 1944 (artículo 115, b), al excluir el trabajo autónomo (individual, colectivo o en taller de familia) que se realizara “para la venta directa del producto sin intermediario de patrono”.

En cualquier caso, hay que tomar razón de que a las actividades tradicionalmente desarrolladas mediante formas de trabajo a domicilio (confección, trabajo de la piel, calzado, cerámica, marroquinería, etcétera) se añaden en el presente nuevas formas de trabajo intelectual a distancia, a consecuencia de la terciarización de las economías y de la descentralización productiva propiciada por el posfordismo, entre las cuales ocupa un lugar muy destacado el teletrabajo. Pues bien, estos cambios aconsejan incluir el “trabajo a domicilio” como una especie del “trabajo a distancia”, porque el dato topográfico relativo al lugar de prestación del trabajo se enuncia con mayor generalidad, poniendo también de relieve que el trabajo no está sometido a una vigilancia directa del empresario.

Entre las nuevas formas de trabajo a distancia requiere especial atención el teletrabajo, con el cual mediante el empleo de las tecnologías informáticas y de telecomunicación, permite a la empresa “constituirse en forma de red densa y tupida”, reduciendo el coste de instalación y funcionamiento de ciertos puestos de trabajo que cubren una amplia gama de actividades, unas poco cualificadas y otras de alta cualificación, como lo son la creación, la producción y la comercialización de una cantidad creciente de bienes y servicios, además de la programación, la concepción de *software* y de productos para el análisis informático. En todo caso, el teletrabajo designa

estrictamente una nueva forma de organización de la actividad empresarial, caracterizada no sólo por la utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, sino porque, además, se distancia al trabajador de la sede física de la empresa (donde, a menudo, se localiza también el centro de decisión de la empresa) y se le envía el trabajo desde ésta mediante las tecnologías mencionadas —en lugar de acudir el trabajador a la empresa—, prestando sus servicios —total o parcialmente— desde un hogar distinto de aquella, con independencia de que se relacione o no directamente con los clientes.

Interesa destacar que el lugar donde el teletrabajo se realiza puede variar, pudiendo ser el domicilio del trabajador, un “telecentro” o un lugar de trabajo móvil (aquel en que se encuentre de modo variable o cambiante el trabajador), opciones cuya concreción se puede atribuir al trabajador, al empresario o al acuerdo de uno y otro. En este punto, las determinaciones legislativas presentes sobre el trabajo a domicilio exigen, para que el teletrabajo pueda ser objeto de un contrato de trabajo, que el lugar de trabajo sea el domicilio del trabajador o un lugar libremente elegido por el mismo; lo que constituye un límite carente de justificación cuando la prestación del “teletrabajador” reúna las notas de ajenidad y subordinación.

La presencia cada vez más acusada de nuevas formas de trabajo a distancia, y de manera particular del teletrabajo, obliga a replantear un concepto de trabajo subordinado partiendo de la caracterización del mismo contenida en los artículos 1.1 y 8.1 de la LET. Si el perímetro de aplicación de la relación de trabajo común viene determinado por la prestación voluntaria de “servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador”, la consideración como tal del trabajo prestado a distancia, en su regulación actual referida exclusivamente al trabajo a domicilio, impone un esfuerzo interpretativo sobre el significado de la subordinación, interpretación que conduce más allá de su exclusiva referencia al trabajador de fábrica, sometido al poder de dirección en un ámbito físico material en el que el empresario ejerce su control sobre el tiempo y funciones a realizar. Cabe en esta línea entender que el progresivo proceso flexibilizador de la subordinación hace posible reconocer una noción de la misma según la cual es posible incluir en el ámbito de organización empresarial a aquellos trabajadores cuya prestación resulta ordenada, dirigida y controlada, en su contenido y resultados, de una forma mediata por el empresario. Propuesta que, hay que convenir, ha confirmado el legislador con

la inclusión del trabajo a domicilio como una modalidad de contrato de trabajo común. A la postre, el más concreto concepto de trabajo dependiente que está incluido en los artículos 1.1 y 8.1 LET debe interpretarse en conjunción con el reconocimiento en la propia ley de la posibilidad de existencia de la subordinación para las antiguas y las nuevas formas de trabajo a distancia.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto las dificultades que plantea la calificación jurídica de las prestaciones de teletrabajo, porque, además de atender a las peculiaridades de la prestación en cada caso, al lugar de trabajo y a la posición jurídica de los destinatarios de las prestaciones, es preciso vaciar en diferentes categorías contractuales la relación jurídica que se llegue a establecer entre los teletrabajadores y quienes utilizan sus servicios profesionales. A la postre, el régimen jurídico aplicable será el que venga determinado por el título originante de la relación jurídica que se establezca entre quien presta el trabajo y el destinatario de este. A partir de este criterio de calificación es posible identificar un primer grupo de supuestos en los cuales se genera una relación laboral —ya se trate de un contrato de trabajo común (indefinido o de duración determinada; a tiempo completo o parcial; prestado sólo fuera de los locales de la empresa o en alternancia con un tiempo de permanencia en ésta)— o bajo alguna de sus “modalidades” (contrato de grupo o contrato de trabajo en común; también el trabajo a domicilio). Pero, además, se puede configurar una “relación laboral de carácter especial” en concreto cuando se trate de teletrabajadores que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas (artículo 2.1, inciso *f* LET). De otra parte, la transferencia de la actividad profesional de los teletrabajadores también puede tener lugar en el ámbito del trabajo autónomo y como actividad empresarial. En estos supuestos, la relación con las empresas o —en su caso— con usuarios no mercantiles de los servicios de teletrabajo se formalizará a través de contratos de obras y servicios (artículos 1583-1603, Código Civil), y por lo que se refiere a las operaciones mercantiles recurriendo —entre otros— al contrato mercantil de agencia (Ley 4/1992, de 27 de mayo).

En el momento presente, el teletrabajo se puede prestar bien con sujeción a un régimen de trabajado dependiente en sentido estricto, bien bajo la modalidad legal del trabajo a domicilio o como trabajado autónomo cuando se estipulen con diferentes empresas-clientes contratos de arrendamien-

to de obra o servicios. En las dos primeras modalidades, el empleo del *software* impuesto por el empresario puede ser un factor decisivo para identificar el régimen jurídico aplicable, en concreto para su calificación laboral.

De este modo, existirá un contrato de trabajo que responda a la subordinación laboral típica cuando se preste un trabajo interactivo (*on line*) que permita una comunicación bidireccional (*trabajo en red*), de manera que la interacción haga posible un contacto permanente entre la empresa y el trabajador. En tal supuesto, aunque el trabajador se encuentre en su domicilio o en otro lugar distinto de la sede física de la empresa, es como si el trabajador trabajara en esta última porque se puede ejercitar un control sobre el tiempo de ejecución de forma directa. Tal ha sido, por lo demás, la calificación que el Tribunal Supremo ha dado a tal supuesto en la sentencia (ud) de 22 de abril de 1996 (Ar. 3324), al entender que en la realización de tal trabajo dependiente existía una “estricta dirección” que se verificaba a través de “un programa informático confeccionado por la empresa”, la cual, a su vez, podía controlar los “trabajos mediante comunicación directa”. Más recientemente, la STSJ de Asturias, de 14 de abril de 2000 (Ar. 1003) también reitera esta doctrina, precisando que la posibilidad de sujeción a una jornada también se puede cumplir en el teletrabajo, “pues no es indispensable que la misma se desarrolle en el centro de trabajo concreto, cuando la tecnología ha permitido extender el ámbito de éste al domicilio del trabajador mediante las conexiones informáticas necesarias”.

No obstante, la prestación del teletrabajo puede encuadrarse en el esquema legal del régimen vigente sobre el trabajo a domicilio cuando se preste desconectado del ordenador de la empresa (*off line*), o cuando sólo se pueda conectar con el mismo el trabajador de forma unilateral y voluntaria (*on way line*), ya que en tales supuestos el ejercicio del poder de dirección empresarial no se actualiza mediante órdenes permanentes que obliguen al trabajador a un cumplimiento puntual de las mismas, al no ser posible un control o vigilancia directos. El poder de dirección se concreta entonces en la sujeción a unas directrices contenidas, fundamentalmente, en el programa aplicativo impuesto por el empresario al inicio del contrato, sobre el cual no hay posibilidad de cambio unilateral a lo largo de su ejecución, por lo que el control tendrá lugar en el momento de la entrega por el trabajador del resultado de su trabajo o al final del contrato. Por último, hay que referirse a las formas de teletrabajo por cuenta propia, en las que la prestación tendrá lugar para una

eventual empresa-cliente, y caracterizadas por su falta de continuidad y por quedar al margen de toda protección laboral.

Aparte de todo esto, es necesario tener presente que el teletrabajo se va extendiendo aun de forma gradual y experimental en la mayoría de los países, aunque de forma continua, no afectando por igual a todos los sectores. Es frecuente que, de momento, sea un empleo alternativo a tiempo parcial para trabajadores que antes ocupaban puestos de trabajo a tiempo completo en las empresas, y a los cuales se les reconoce la posibilidad de recuperar su anterior régimen de trabajo. No obstante, los problemas que plantea su regulación jurídica como nueva forma de trabajo a distancia aconsejan disponer de un marco legal flexible que delimite su prestación bajo el régimen de contrato de trabajo, y que no facilite su confusión y encubrimiento como situaciones de trabajo por cuenta propia, cuya proliferación puede crear situaciones de manifiesta desprotección situadas en el ámbito de la economía sumergida.

Debe repararse, por último, que salvo en su forma de prestación como estricto trabajo dependiente, el teletrabajo no tiene jornada ni horarios y puede alterar y eludir todos los tiempos de descanso en el trabajo; que es capaz de crear una competencia a la baja de los propios teletrabajadores que traspase las fronteras nacionales; que la ausencia de una regulación legal y de un control sindical en este sector laboral emergente puede transformar empleos estables en puestos de trabajo de colaboradores independientes privados de la garantía de unas rentas mínimas; que el desarrollo de los teletrabajadores independientes desplaza los riesgos sobre ellos mismos y orilla las formas de protección social pública; que un crecimiento descontrolado de este sector laboral mina en sus cimientos las formas de solidaridad que garantizan los sindicatos; en fin, que gran parte del teletrabajo tiene grandes posibilidades de realizarse en gris o en negro, posibilidades que se incrementan en la medida en que esta forma de trabajo a distancia es empleo femenino. Pues bien, éstos y otros riesgos aconsejan crear cauces jurídicos adecuados para canalizar la prestación del teletrabajo en sus diferentes modalidades. Esta regulación jurídica parece aconsejable que se aborde partiendo de una regulación del trabajo a distancia que sustituya la obsoleta regulación del trabajo a domicilio contenida en el artículo 13 LET. De otra parte, también se deberían arbitrar formas de protección laboral para el teletrabajo por cuenta propia, para normalizar el recurso al mismo contando con un marco de tutela que reduzca la distancia entre la

consolidada protección laboral y el vacío de ésta cuando se recurre a la contratación civil para su prestación.

III. LA DIVERSIFICACIÓN DEL TIPO NORMATIVO REGULADOR DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA

Se ha de recordar que una de las aspiraciones de la tradición del iuslaboralismo europeo ha sido el perfeccionamiento y la implantación de un derecho del trabajo unitario profesional; un derecho del trabajo unitario que debería significar un derecho total e indivisible. El derecho del trabajo sería, así, el derecho común de todos los trabajadores. Pero este objetivo nunca fue enteramente logrado, no sólo porque, como apuntara Sinzheimer, la comunidad no excluye la diversidad de tratamiento jurídico de diferentes grupos de trabajadores atendiendo a sus peculiaridades, sino también —y más incisivamente— porque no ha existido una continuada política jurídica encaminada a establecer una homogeneidad básica en las regulaciones laborales que hiciera realidad el principio de igualdad de una tutela protectora para todos los trabajadores. El legislador laboral ha optado, con mayor o menor intensidad, por reconocer regímenes específicos de regulación a ciertos trabajadores, sin que esa desigualdad de trato haya estado siempre justificada en razón de criterios verdaderamente objetivos.

En una perspectiva de realismo normativista, se ha mantenido tan sólo una concepción formal de la pretendida “unidad” del derecho del trabajo, sobre la base de constituir en centro de imputación subjetiva a los trabajadores y empresarios como sujetos libres e iguales que alcanzan un acuerdo contractual sobre trabajo y salario. Pero nada más, porque la diversificación surgía después con la pluralidad de regímenes de regulación de las relaciones de trabajo. El hecho de que en la actualidad se hayan acrecentado los factores de disgregación en el ordenamiento laboral subraya el carácter heterogéneo del marco jurídico para la regulación de las relaciones laborales, sin ocultar el dato histórico-normativo de que el derecho del trabajo ha servido a una “lógica práctica” de diferenciación defensiva del sistema establecido mediante la incorporación gradual de los distintos núcleos de trabajadores a su ámbito de aplicación (carácter evolutivo de la institucionalización jurídica del trabajo por cuenta ajena). El legislador laboral —obedeciendo a una lógica esencialmente de orden público estricto— se mostró siempre vacilante respecto al acotamiento preciso del

ámbito subjetivo del derecho del trabajo (es decir, sobre la identificación del trabajo objeto del derecho del trabajo), y frecuentemente cuando asímilo en su propia ordenación otras relaciones jurídicas para la prestación de trabajo las sometió acriticamente a un régimen diferenciado respecto del considerado general (dotado éste normalmente de mayores garantías de tutela del trabajador). La disgregación forma parte de la intrahistoria del derecho del trabajo.

Es harto significativo que el mayor intento de racionalización del intervencionismo público en España en la esfera de las relaciones individuales de trabajo, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha perdido buena parte de su exclusivismo regulador por la proliferación de nuevas normas especiales: regulaciones diferentes y tutelas diversas a las otorgadas por ese derecho común parcial del trabajo que es el Estatuto de los Trabajadores.

Adviértase que el sistema legal regulador de la contratación laboral ya no es un “mono-sistema” (un ordenamiento mono-sistemático), sino que más bien se puede configurar como un “poli-sistema” normativo (un ordenamiento poli-sistemático). De este modo, el tipo contractual común regulado en el Estatuto de los Trabajadores no es un único contrato laboral, sino uno de los sistemas de contratación laboral. Todavía el más importante, desde luego, pero no el único: los tipos de contrato de trabajo no escapan a la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se reconducen a su círculo mágico; pero ya no es el mismo, sobre todo por la brecha abierta por el artículo 2o. LET. Esta brecha es profunda, y tiende además a ensancharse hacia lo que se puede llamar no sólo el derecho flexible del trabajo sino, aún más expresivamente, un Derecho “disperso” del Trabajo. Este desplazamiento vertical de la pretensión de “unidad” hacia una acusada “diversidad” de regulaciones normativas parece continuar: las nuevas leyes laborales, con harta frecuencia, sustraen poco a poco materias enteras, o categorías de relaciones, a la disciplina general del Estatuto de los Trabajadores. De este modo, se forma una pluralidad “micro-sistemas” de normas para ciertos tipos de relaciones, con lógicas propias y autónomas no coincidentes con las que inspiran al marco de regulación hasta el momento considerado como “general” (o “común”).

Se ha operado una suerte de estabilización o consolidación de los micro-sistemas normativos existentes durante el llamado derecho del trabajo de la crisis, y su ampliación progresiva pone en duda la validez del sistema legal del Estatuto de los Trabajadores como derecho general (común) del

trabajo asalariado. Si una variedad de relevantes relaciones laborales especiales escapan al Estatuto de los Trabajadores (y son disciplinadas por nuevos “estatutos” legales dotados de lógicas autónomas y principios que se contraponen a los que informan el contrato de trabajo común) cabe interrogarse sobre si éste no acabará siendo sustituido, derivando hacia una regulación en buena parte “residual” (muy lejos de las previsiones constitucionales del artículo 35 CE, y también de las más modestas del legislador infraconstitucional estatutario), cuyo espacio normativo tiende a ser la disciplina de casos no regulados por normas particulares. Se debe concluir, pues, atendiendo a la evolución de la realidad, que la regulación de la contratación laboral se ha diversificado progresivamente en distintos tipos contractuales que responden a lógicas autónomas y, a menudo, contrapuestas.

La importante reforma legislativa de ordenación del mercado de trabajo y de las relaciones de empresa (que se ha “estabilizado” ya mediante su inserción en el Estatuto *modificado* del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo) no ha hecho más que consolidar ese proceso complejo de “diversificación” normativa (interna al propio sistema estatutario, y externa a través de “reglamentaciones externas” al mismo, como es el caso de las normas reguladoras de las “relaciones especiales de trabajo”, para las cuales no se exige explícitamente —desde la primera versión del Estatuto de 1980— que reúnan las notas tipológicas prescritas en el artículo 1o. de la LET), y de inversión de la función originariamente asignada al Estatuto de los Trabajadores (*cfr.* artículo 35 CE, y artículos 1o. y 2o. LET); es decir, de la pretensión formal estatutaria de ser el derecho común del trabajo asalariado (esto es, el derecho común de toda relación jurídico-laboral).

El resultado de este proceso es que la constelación normativa estatutaria se disgrega: las normas externas al Estatuto de los Trabajadores se amplían y dilatan en el tiempo y, lo que es más relevante, a la par que presentan una estabilidad precaria, recogen principios y criterios reguladores situados en contraste (cuando no en abierta oposición) con los que inspiran a la hasta el momento considerada regulación general. No parece que se vislumbre en el horizonte una alternativa, surgida dentro del propio sistema establecido, de reconstrucción de la unidad perdida. Aunque esta unidad siempre fue inestable, por el conflicto de lógicas económicas existentes en el mundo del trabajo y su difícil transposición, en el presente se acentúa en su seno la contraposición de lógicas que inspiran al derecho social frente a otros sec-

tores del orden jurídico. En definitiva, el carácter “diversificado y concreto” (J. Rivero y J. Savatier) del derecho del trabajo, que ha estado presente en su desarrollo desde los orígenes, amenaza en el presente de la forma trascendental a su unidad interna y a sus mismos fines.

En verdad, el Estatuto de los Trabajadores (como cuerpo normativo) ya no está en condiciones de ser el garante común de la unidad del sistema ordenador de la contratación laboral. Es posible retomar, entonces, las virtualidades homogeneizadoras de la previsión constitucional ex artículo 35.2 CE, según el cual “la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores”, entendiendo por tal un conjunto integrado de derechos sociales de ciudadanía del trabajador asalariado, en el sentido de que todo trabajador (definido como tal por el legislador infraconstitucional) debe disfrutar de tales derechos sociales básicos, sin perjuicio de las peculiaridades de su relación laboral. Esto supone que las relaciones especiales de trabajo deberían garantizar en todo caso ese *standard* mínimo de derechos sociales reconocidos en la Constitución y en la normativa internacional reguladora de tales derechos de ciudadanía (*cf.* artículo 10.2 CE). Se trataría de introducir un *componente estatutario mínimo* en todas las relaciones de trabajo asalariado que el legislador constitucional obliga a garantizar al legislador estatal en el desarrollo de las previsiones constitucionales. La diversificación tipológica de las relaciones de trabajo no debe entrañar la pérdida de ese componente de *estatuto de los trabajadores*, como garantía social específica del “hombre socialmente situado” por su posición en el sistema de producción.

En el constitucionalismo social se ha estimado necesario introducir un componente estatutario en el contrato de trabajo para hacer valer en él los *derechos de la personalidad del trabajador*, pero sin sustituir la figura del contrato como mecanismo de formalización jurídica de las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo. El componente estatutario actúa de *elemento de mediación* entre los “derechos liberales” que, de modo preferente, regulan la actividad económica privada, y los derechos sociales estatutarios exigidos por la democracia y los valores que inspiran al Estado social y democrático de derecho. Estos derechos de ciudadanía social incorporados al esquema contractual no tienen su causa inmediata en la lógica cambiaria del contrato, y presentan, sin embargo, una indudable *dimensión iuspublicista del contenido contractual vinculada al Estado social*. Estaríamos ante un *estatuto común de garantía de los derechos sociales básicos de ciudadanía*. Precisamente uno de los problemas actuales es que las nue-

vas formas de empleo y la diversificación del trabajo están rompiendo el intercambio entre la subordinación y la atribución de un sistema homogéneo (no necesariamente uniforme) de derechos sociales de ciudadanía; esto es, un pacto político-social de carácter transaccional entre aceptación de la subordinación a cambio de la seguridad del trabajador, en términos de pleno disfrute de sus derechos sociales fundamentales.

Sin embargo, la diversificación normativa, cuando se traduce —como es harto frecuente— en diferenciación de grados de protección del trabajador, regulaciones de mínimos de orden público, en aperturas fragantes hacia la individualización de las relaciones laborales, entraña una ruptura no sólo de la unidad dogmática del contrato de trabajo sino una quiebra indiscriminada del principio de igualdad y en precarización laboral (la proliferación de modalidades precarias de empleo: trabajo temporal, a tiempo parcial, contratos formativos, contrato de trabajo a domicilio...), por cuanto se incrementa el sector del mercado de trabajo secundario; es decir, se genera una “infraclase” (una subclase) de personas que no accede a los beneficios de la ciudadanía social plena.

Las técnicas legales que prevé el Estatuto de los Trabajadores para la extensión del régimen laboral han resuelto en el derecho español gran parte de la problemática suscitada por las denominadas “zonas grises” tradicionales. A este respecto cabe apreciar cómo la “laboralización” de algunas relaciones de trabajo (v. gr., representantes de comercio, deportistas profesionales, artistas...) se ha producido, no por la vía de su asimilación a la ordenación general de las relaciones individuales de trabajo (por simplificar: la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores no opera como un derecho común del trabajo), sino a través de su consideración como “*relaciones laborales de carácter especial*” conforme al artículo 2o. LET. El desarrollo del régimen jurídico de dichas relaciones ha supuesto el establecimiento de regímenes jurídicos más o menos diferenciados, con la consiguiente fragmentación y diversificación de sus técnicas y contenidos respecto a los de la regulación general, máxime cuando el artículo 2o. LET no exige para la inclusión por el legislador como relaciones laborales de carácter especial la concurrencia de todas las notas que caracterizan al contrato de trabajo común (artículos 1.1 y 8.1 LET).

Este fraccionamiento según las categorías profesionales que se han venido incorporando a la legislación laboral, es en parte motivado por la tendencia expansiva del derecho del trabajo; pero en muchos casos las “pecu-

liaridades” de la actividad laboral no justifica la existencia del régimen especial con un tratamiento diverso. La ruptura de la unidad de tratamiento jurídico que ello provoca se puede valorar, en algunos casos, como la traducción técnica de una equívoca política del derecho. En efecto, la extensión del ámbito del derecho del trabajo se ha realizado generalmente sin enmarcarla en una planificación de una política social coherente y sin que se haya producido una correcta adecuación de la dogmática jurídica al fenómeno expansivo. Esto no significa necesariamente una valoración negativa de la técnica normativa en cuestión, porque el artículo 2o. LET, que legitima el establecimiento de relaciones laborales de carácter especial, con criterios de configuración flexible, permite potencialmente la configuración como contratos de trabajo de prestaciones laborales situadas a medio camino entre el trabajo subordinado tradicional y el trabajo por cuenta propia en su versión tipológica más genuina. Por otra parte, la disposición final 1a. de la LET permite al legislador establecer una ordenación legal específica en virtud de la cual se aplique parcialmente el régimen laboral (“laboralización parcial”) a aquellas formas de trabajo autónomo que el legislador considere pertinente. Estos cauces normativos plenamente disponibles para el legislador actual pueden permitir, de esta manera, racionalizar el proceso de expansión controlada del derecho del trabajo.

Desde un punto de vista técnico-jurídico ha de hacerse notar, pues, un proceso de diversificación jurídica de los regímenes aplicables a partir del tratamiento jurídico diferenciado correspondiente a las llamadas “relaciones especiales”. En el fondo, el fenómeno responde a las propias características existenciales del derecho del trabajo como sector diferenciado del ordenamiento a lo largo de una formación histórica contradictoria que ha marcado el carácter evolutivo de la juridificación y delimitación de su centro peculiar de imputación, que nunca ha estado individualizado en contornos y límites absolutamente precisos. El carácter expansivo del ordenamiento laboral es un fiel exponente de lo que se quiere expresar. Efectivamente, con esta regulación de las relaciones especiales, el Estatuto de los Trabajadores debilita la regulación unificadora de la prestación laboral al permitir un régimen sustancialmente diferenciado para ellas, en función de la calificación jurídica que, de forma a veces arbitraria, ha realizado el legislador. Se observa, incluso, cómo la opción legal ha sido la de privilegiar de forma (relativamente) constante al modelo de relaciones especiales, y así, a través de la autorización legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores y de sus

posteriores reformas, el legislador ha ido ampliando sucesivamente el ámbito del derecho del trabajo mediante la creación de relaciones especiales, reconociendo peculiaridades en el régimen laboral a determinados grupos profesionales. Se constata, además, cómo esta regulación diversificada para las relaciones especiales de trabajo conlleva una clara disminución (y en algún caso, como en el de los altos cargos, una auténtica deslaboralización de estas relaciones) de las garantías previstas por las normas laborales, que quedan ahora reducidas a lo que, expresivamente, la doctrina ha llamado “núcleo duro” de la tutela legal para la relación de trabajo típica, la formalizada a través del contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo.

Por lo demás, junto a estas relaciones especiales, la diversificación producida en el ámbito del derecho del trabajo se lleva a cabo también mediante la regulación de las denominadas “modalidades de contratación” (cuyo ámbito se ha visto ensanchado por la reciente reforma legislativa), que prevé el propio Estatuto de los Trabajadores y que, con significado desigual, contribuyen a la debilitación, si no desaparición, de un modelo único y común de contrato de trabajo referible a todas las relaciones jurídicas integradas en el ámbito de aplicación del derecho del trabajo.

Es así que, frente al carácter marginal que los fenómenos de diversificación precedentes poseían, se produce ahora, como se ha dicho por la doctrina, una diversificación más generalizada y amplia de la tutela legal en función de los diversos tipos de trabajo prestado, de tal forma que se podría incluso llegar a configurar (y hay opiniones que lo postulan) un núcleo duro (el viejo derecho del trabajo) y otros círculos concéntricos con una disminución de las garantías protectoras.

El diseño legal hoy día —especialmente a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984— se integra mediante la relación normal (“común”) de trabajo, formalizada por el contrato de trabajo típico por tiempo indefinido, y junto a ella un conjunto diversificado donde se incluyen las relaciones laborales especiales y las “modalidades del contrato de trabajo” junto con las diversas formas de trabajo temporal, es decir, el conjunto de lo que se conoce como “trabajo atípico”.

Ésta es, quizá, la característica más acentuada de los cambios legislativos que se han venido produciendo ante las innovaciones tecnológicas, la modificación de la estructura productiva y las nuevas realidades empresariales y sociales: la tendencia hacia una “diversificación normativa” que produce la desaparición del antiguo “modelo único y común” de contrato

de trabajo. Como se ha indicado, esta diversificación del derecho del trabajo supone la fragmentación de fórmulas de contratación laboral y la crisis de la consideración del trabajo por cuenta ajena y subordinado como un área homogénea y tendencialmente uniforme. Por lo demás, esta tendencia no tiene carácter transitorio o coyuntural ante unas circunstancias excepcionales, sino que, al contrario, responde a cambios profundos y con vocación de permanencia. A ello hay que añadir la aparición de ciertas tendencias a una negociación colectiva más descentralizada, donde destaca un cierto auge del convenio colectivo de ámbito empresarial que puede actuar como un instrumento útil para incidir en este fenómeno de diversificación normativa en punto a la regulación del contenido de las distintas clases de contrato de trabajo.

Toda esta situación es generalizable a otros ordenamientos jurídicos cercanos al de nuestro país, en los que el derecho del trabajo presenta una constante diferenciación en estatutos jurídicos diversos en relación con las categorías profesionales y sectores de actividad concretos. Lo que ha llevado a afirmar que el derecho del trabajo ha perdido su homogeneidad, se desmenuza y fragmenta y, a consecuencia de ello, la norma jurídica amenaza con diluirse en atención a estos supuestos especiales y atípicos (A. Supiot).

IV. LAS FORMAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO

Es de realzar que la actual exigencia de sistemas de determinación de condiciones de trabajo más flexibles y adaptables a las circunstancias específicas de la empresa —exigencias ligadas al debate sobre la desregulación y la flexibilidad— justifica la aparición de fenómenos en cierta medida contradictorios con el tradicional proceso de expansión del derecho del trabajo. Se trata de la extensión de diversas formas de trabajo autónomo, inducida, en gran parte, por los procesos de descentralización productiva, y que obedece también a concepciones que tienden a recuperar la autonomía individual.

Este fenómeno parece indicar una inversión, o una pérdida de terreno, en la tendencia expansiva de las “fronteras” del derecho del trabajo. En la contraposición entre trabajo autónomo y trabajo dependiente, este último va siendo interpretado progresivamente de modo restrictivo; por el contra-

rio, cada vez son más amplias las prestaciones de servicios otorgadas en régimen de autonomía, no sometidas, por tanto, a la tutela del derecho laboral sino formalizadas a través de contrataciones civiles, como los arrendamientos de obra y de servicios.

Dichas fórmulas de trabajo autónomo se caracterizan porque en ellas concurren elementos que lo acercan sustancialmente al trabajo dependiente, pero sin identificarse con éste: en especial, la existencia de una dependencia económica del contratante —que no puede identificarse ni sustituir al criterio diferente de la subordinación o dependencia en sentido jurídico— y que da lugar a un marcado desequilibrio contractual entre las partes de la relación. Estas manifestaciones de trabajo autónomo han dejado de estar reducidas a grupos profesionales con un suficiente grado de cualificación, para abarcar también a sectores calificados por la descalificación profesional. Es posible pensar que el derecho del trabajo tiene que responder a las necesidades de regulación y protección de las nuevas formas de trabajo autónomo, en los cuales el trabajador acaba siendo la parte débil de un contrato de adhesión. Para lograrlo, no es suficiente, como resulta obvio, exigir la concurrencia del criterio tradicional de la ajenidad y la dependencia. Este criterio estaba diseñado como categoría formalizadora, y también conformadora, del modelo de trabajador asalariado socialmente dominante. Su elasticidad es, pues, limitada; no sólo históricamente, sino también desde el punto de vista conceptual, en su misma lógica interna, porque la noción de subordinación jurídica —no cabe duda— nació estrechamente vinculada al modelo de organización del trabajo taylorista y vinculada al “sistema de fábrica”, y, después, al modelo fordista. Por el contrario, en las últimas décadas se constata un progresivo desplazamiento hacia modelos posfordistas de organización del trabajo profesional, que rompen el monopolio del trabajo subordinado prestado dentro de los muros de la fábrica.

No obstante, también el derecho civil y mercantil puede introducir un *componente estatutario* en las relaciones jurídicas de trabajo autónomo para garantizar la vigencia también en dichas relaciones de ciertos derechos sociales de ciudadanía *vinculados al trabajo profesional*. Sin cuestionar el núcleo de la regulación acotado bajo las notas tipológicas de la ajenidad y la subordinación, pueden introducirse ciertas garantías sociales de protección al trabajo autónomo en situación de debilidad contractual, asimilable a la situación típica de debilidad contractual del propio trabajador subordi-

nado (tradicional objeto de atención por parte del derecho del trabajo). Ello no comporta tanto la crisis de la subordinación como categoría unificante de la regulación del trabajo asalariado, como la crisis de la concepción tradicional del trabajo asalariado (por cuenta ajena y dependiente) como criterio delimitador —y discriminador— del *trabajo protegido*, porque la misma emergencia del trabajo semi-autónomo o parasubordinado —sin ser propiamente por cuenta ajena y subordinado— requiere cada vez más inexcusablemente de la extensión de ciertos derechos sociales de ciudadanía que equilibre las relaciones de poder y haga posible el pleno disfrute de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, cuyo origen está en el trabajo prestado por cuenta ajena, pero en situación jurídico-económica de debilidad contractual. Se ha de recordar que en el sistema de constitucionalismo social los derechos fundamentales han tendido a insertarse directamente en el contrato de trabajo. Dentro del componente estatutario (impuesto por el constitucionalismo democrático-social) del contrato de trabajo, se somete al contrato de trabajo a los condicionamientos que impone deducir del respeto a los derechos fundamentales (generales o inespecíficos, y sociales o específicos) del trabajador. Los trabajadores tienen atribuidos efectivamente tales derechos en el marco de la relación contractual; esto es, se les ha reconocido plena eficacia *interprivatos* (eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares), redefiniendo en atención a ello las categorías delimitadoras de las respectivas posiciones jurídico— contractuales. En la dinámica del contrato de trabajo y en el desenvolvimiento de la relación laboral en la empresa queda implicada directamente la persona del trabajador, y, con ello, la exigencia de salvaguardia de dignidad y esfera de libertad real;¹ y en cierta medida, dejando a salvo las distancias correspondientes, también esa implicación se produce en toda forma de trabajo profesional; debiéndose prestar un especial cuidado cuando el que presta servicios personales se trata de contratantes más débiles en el sistema de equilibrios que caracterizan el nexo contractual (lo que puede afectar al trabajo autónomo formalizado a través de un verdadero contrato

¹ En ese sentido se ha consolidado el criterio interpretativo de que las normas constitucionales reguladoras de los derechos fundamentales de la persona del trabajador son normas de aplicación directa e inmediata; y como tales pueden ser invocadas directamente ante los órganos judiciales también en el marco de las relaciones intersubjetivas privadas. El Tribunal Constitucional español lo ha expresado nítidamente, cuando declara que “la Constitución es directamente aplicable especialmente en materia de derechos fundamentales” (STC 53/1985).

de adhesión). Es manifiesto que los trabajadores autónomos son titulares directos de los derechos fundamentales que les corresponden como personas en el ordenamiento constitucional y que tales derechos deben ser respetados, y plenamente operativos, en el marco de la relación contractual de servicios profesionales por cuenta propia.

Retomando la línea discursiva inicial, cabe decir que desde la misma óptica del derecho del trabajo, ya no podrían concebirse sin más las nociones de ajenidad y dependencia como los únicos criterios técnicos y político-jurídicos que hacen posible distinguir entre trabajo protegido y trabajo no protegido. En consecuencia, no parece aconsejable para las exigencias político-jurídicas de regulación de la realidad social del trabajo profesional, difuminar la noción de ajenidad-dependencia desplazándola hacia una suerte de noción amplia de trabajo objeto del derecho del trabajo: el trabajo “sin adjetivos”. Aquí la parcial afinidad de *ratio* protectora en lo relativo a la extensión de tutelas no tiene porqué conducir a una afinidad de modelo normativo de regulación del trabajo y a la pérdida del eje central del derecho del trabajo. La expansión de tutelas laborales a distintas formas de trabajo, incluidas las nuevas formas de trabajo semi-autónomo o en régimen de parasubordinación, no parece que tengan que suponer la supresión del criterio de la ajenidad-dependencia, ni tampoco el establecimiento de un régimen regulador y protector enteramente uniforme para todas las categorías del trabajo profesional.

El derecho social ha aportado una definición funcional o estipulativa del trabajo autónomo. Éste puede ser definido en forma negativa por contraposición a los caracteres tipológicos de la relación jurídica de trabajo configurada ex artículo 1o. LET, pero ha encontrado una definición legal expresa en el artículo 2.1 del decreto 2530/1970, de 20 de agosto, conforme al cual el trabajador autónomo es el que “realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, *sin sujeción por ella a contrato de trabajo* y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas”. De esta definición legal se deduce que el trabajador autónomo puede asumir una doble condición: trabajador autónomo empleador y trabajador autónomo no empleador.

El presupuesto socio-jurídico de debilidad contractual se localiza esencialmente en este último tipo, cuando establezca relaciones de servicios con terceros sometándose a las condiciones prefijadas por éstos. Los fenómenos de la terciarización de la economía y de la subcontratación produc-

tiva y funcional favorecen, sin duda, una gestión indirecta de la prestación de servicios formalizada a través de técnicas contractuales de derecho común, pero sitúan al trabajador autónomo en una posición jurídica (parte de un contrato de adhesión) y económica (dependencia económica) de sometimiento a los poderes de decisión y organización detentados por el empleador (sujeción de la actividad profesional a un plan unilateralmente fijado por la[s] contraparte[s] contractual[es]), aunque se suele conservar un considerable ámbito de autonomía tanto en el plano jurídico como económico y organizativo. Un factor también determinante son las dificultades de ocupación en el mercado de trabajo, lo que ha contribuido a la decisión obligada de buscar el “autoempleo” (jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados de larga duración, etcétera), como medio de integración en el mercado de trabajo.

Este tipo de trabajador profesional es el trabajador “semi-autónomo” o “parasubordinado”, el cual, siendo trabajador autónomo, se sitúa en una posición próxima —pero no identificable con él— a la ostentada por un trabajador asalariado o por cuenta ajena. Los semi-autónomos no son, por lo general, un supuesto patológico encaminado a eludir la aplicación de las garantías iuslaborales, sino que, al contrario, responden a cambios objetivos y funcionales a las nuevas formas de trabajar y de organización del trabajo productivo. No se trata tampoco de una modalidad atípica de prestación de servicios, porque su marco de ordenación legal es el propio del trabajo autónomo, con los atributos propios del trabajo por cuenta propia, porque no hay una cesión anticipada de la titularidad de los resultados patrimoniales del trabajo productivo, y en régimen de autonomía funcional, ya que conservan un ámbito de autoorganización más allá de las directrices establecidas por la empresa o empresas para las cuales se presta el servicio. No obstante, en algunos casos, las fronteras con el trabajo subordinado son difusas y a veces, en el plano patológico y excepcional, es también difícil su delimitación respecto de los llamados “falsos autónomos”.

Se plantea, de este modo, la exigencia de proteger ciertas expresiones del trabajo autónomo, en las cuales la contraparte impone unilateralmente las condiciones en virtud de las cuales el trabajo se presta. Pero, admitido esto por un amplio espectro doctrinal, las dificultades del intento aparecen de inmediato, porque estas formas de trabajo semi-autónomo o parasubordinado son múltiples y difícilmente clasificables. Se trata, en efecto, de una realidad extraordinariamente diversificada (remite a una *especie fáctica* y

jurídica muy diferenciada, y, por tanto, de gran complejidad fenoménica) y que, por ello, no parece que admita sin fisuras un tratamiento normativo homogéneo y estandarizado análogo al que se aplicó a la forma de trabajo asalariado en sus orígenes.

Frente a esta adversidad, se propone la yuxtaposición al ámbito del derecho del trabajo de aquellas formas de trabajo autónomo parcialmente asimilables por razones sociales a los trabajadores por cuenta ajena. En otros ordenamientos europeos esta admisión se ha producido gradualmente mediante la noción de “parasubordinación” (el ejemplo típico es el ordenamiento italiano; pero también el derecho francés y alemán), como figura intermedia que permita ir transfiriendo al área de estos trabajos autónomos bloques normativos típicos del trabajo subordinado. Al regularse esta forma *debilitada* de trabajo autónomo o por cuenta propia, se deberá tener en cuenta, más que la evolución del derecho del trabajo desde un orden jurídico encaminado a la exclusiva protección del trabajador, el hecho sociológico de la situación de parte contratante débil del trabajador autónomo y el destino de su prestación, que no es el mercado sino el servicio a otras empresas, que, de ordinario, imponen las condiciones técnicas y económicas del suministro de trabajo.

En el sistema normativo laboral español existe, como se indicó antes, una exclusión legal *meramente declarativa* (en relación lógico-jurídica con el artículo 1.1 LET) del trabajo autónomo en general. Se trata, como es sabido, de la disposición final 1a. del Estatuto de los Trabajadores (mantenida intacta en el real decreto legislativo 1/1995), a cuyo tenor “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”. Se puede apuntar la posibilidad, o incluso conveniencia, de hacer uso del mecanismo establecido en dicha disposición final 1a., que permite la aplicación expresa al trabajo por cuenta propia de la legislación laboral “en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”. Esto no se puede interpretar como *una inclusión legal constitutiva del trabajo autónomo en tales casos, sino como una aplicación al mismo de ciertos ámbitos concretos de la legislación laboral, respetando la propia lógica específica del trabajo autónomo en el ordenamiento jurídico general*. Es una apertura de política legislativa hacia el establecimiento de una posible regulación específico-laboral del trabajo en régimen de autonomía funcional y contractual. Este precepto tiene una fuerza expansiva propia que pre-

tende ampliar el ámbito de aplicación de las normas laborales, sus técnicas protectoras, aun sin modificar la naturaleza de la relación, que continúa siendo autónoma. Pese a ser una correcta técnica que permite ampliar la aplicación de bloques normativos de nuestra disciplina, hasta ahora, sin embargo, no ha tenido un especial desarrollo, salvo en el ámbito de la economía social (cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales, etcétera).

Tampoco se puede ignorar que los trabajadores autónomos en general disponen de un régimen de protección especial en materia de seguridad social (decreto 2530/1970, de 20 de agosto, y orden de 24 de septiembre de 1970, RETA) y gozan del derecho de asociación profesional y del derecho de afiliación sindical cuando no tengan trabajadores por cuenta ajena a su servicio. En efecto, conforme al artículo 3.1 de la Ley Orgánica 1/1985, de Libertad Sindical, “los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio... podrán afiliarse a las organizaciones constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica”. De manera que tienen reconocida legalmente la libertad sindical subjetiva, pero están privados de la libertad sindical objetiva o fundacional. Sin perjuicio, es obvio, de la opción asociativa profesional de los trabajadores autónomos con base en el derecho general de asociación previsto en el artículo 22 de la CE y de la Ley 19/1977, de 1o. de abril, sobre regulación del derecho de asociación “sindical” (LAS), reguladora de su ya específico derecho de asociación profesional *no estrictamente sindical* en términos equiparables (pero no idénticos, ex artículo 7o. de la CE) al derecho de sindicación de los trabajadores por cuenta ajena, regulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS). Por último, interesa dejar constancia aquí de que —aunque no sin cierta ambigüedad— la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, prevé una aplicación igual o modalizada para los trabajadores autónomos de los derechos y obligaciones legales en materia de prevención (artículo 3.1).

Elemento importante, y en sí problemático, en la última década es la revalorización de la voluntad de las partes en la propia caracterización jurídica del vínculo que se establece entre ambas, de tal forma que prevalece la calificación jurídica del vínculo que las partes hayan previsto. Esa evolución ha podido apoyarse en nuestro país en determinadas reformas de la re-

gulación del contrato de trabajo introducidas por el Estatuto de los Trabajadores; pero el impulso principal de dicha evolución procede de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los tribunales superiores de justicia. La presunción de laboralidad contenida en el artículo 8.1 LET, tal y como fue introducida legalmente a partir de 1980, contribuye a este cambio al reducir su alcance a los casos en que falta la voluntad de las partes de obligarse, ya que cuando las partes han manifestado claramente su voluntad respecto a un determinado vínculo jurídico no laboral es necesaria la prueba de todos los presupuestos materiales de la relación laboral para que se produzca el cambio de calificación jurídica.

Comporta un nuevo replanteamiento (sobreañadido a los que siempre se han venido produciendo, dentro de lo que he denominado el carácter inestable de los centros de referencia normativa del ordenamiento laboral) de cuál es el trabajo objeto del derecho social del trabajo. Hoy por hoy, esta interrogante tiene una respuesta precisa: el trabajo por cuenta ajena y dependiente como centro de referencia principal del derecho del trabajo. Ni la atenuación en algunas ocasiones de la nota de dependencia (subordinación) ni el reconocimiento residual de formas de “parasubordinación” tiene en la actualidad (y también en una previsión de futuro inmediato) suficiente virtualidad como para indicar que el derecho del trabajo camine con paso firme hacia un sector del orden jurídico regulador de todas las manifestaciones del trabajo profesional. De manera que la extensión excepcional, con ánimo de tutelar la persona del trabajador “parasubordinado”, contribuye a la diversificación del tipo contractual, pero no hace difusa la delimitación del supuesto de hecho principal sobre el que descansa el derecho del trabajo. Desde este punto de vista, la referencia a la “clase trabajadora” asalariada sigue teniendo virtualidad para acotar el centro sociológico de imputación principal (aunque no exclusivo) de las normas laborales, y también para la comprensión y explicación de la índole de los problemas de política legislativa que suscita la inserción de aquella en el orden establecido.

Vinculado a esto último, no se debería olvidar la vigencia actual de la doble función de un derecho del trabajo (función de protección del trabajador y función integradora o de pacificación del conflicto laboral) que nunca pudo ser realmente uniforme. Mientras que el régimen salarial sea el dominante en el capitalismo (y no parece que vaya a dejar de serlo), el centro de imputación principal parece que seguirá siendo el hecho social del trabajo asalariado (el trabajo por cuenta ajena y dependiente).

Igualmente se debe destacar que no parecería oportuna una regulación *iustlaboral* uniforme para todas las manifestaciones del trabajo autónomo, sino que esa regulación deberá ser plural y diversificada para ordenar la tutela protectora sin cuestionar la funcionalidad real de la diversificación de las formas de trabajar autónomamente.

Ahora bien, no parece que debe incorporarse al trabajo autónomo un régimen de equiparación completa con el trabajo por cuenta ajena, a riesgo de olvidar las diferencias realmente existentes entre ambas figuras (esto es, su *respectiva* función económico-social de relevancia jurídica y que las partes contratantes han querido utilizar específicamente), y de hacer inviable la aplicación al trabajo autónomo de muchas categorías específicamente pensadas para su aplicación al trabajo asalariado. En este sentido, la regulación legal que actúa la previsión de la disposición final 1a. de la LET debería precisar el tipo normativo de trabajador autónomo (trabajo semi-autónomo o parasubordinado) para el cual se prevé la atribución de ciertos derechos sociales de ciudadanía contemplados en el derecho social del trabajo; y con esa aplicación parcial la atribución de un mínimo estatuto profesional garantista. Esa regulación legal deberá establecer garantías mínimas, pero también estaría abierta a una regulación convencional de flexibilización y mejora a través de una negociación colectiva sindical.

Dentro de la tendencia actual a establecer sistemas de determinación de condiciones de trabajo más flexibles y adaptables a las circunstancias específicas de la empresa (exigencias ligadas a la “revolución tecnológica” y al debate sobre la desregulación y la flexibilidad) aparecen hoy fenómenos en cierta medida contradictorios con el tradicional proceso de expansión del derecho del trabajo. Se trata de la extensión de diversos sistemas de trabajo autónomo que se están produciendo en los nuevos procesos de organización de la producción y que suponen una mayor presencia del principio de autonomía individual como fuente de regulación. En estas fórmulas de trabajo autónomo concurren elementos que lo acercan sustancialmente al trabajo dependiente, en especial la existencia de una dependencia económica del contratante que presta el servicio, lo cual da lugar, en el plano estrictamente jurídico, a un marcado desequilibrio contractual entre las partes de la relación. En la coyuntura actual no existe un modelo único de relaciones de trabajo, sino un modelo plural que se corresponde con la existencia de una multiplicidad de modos de producción en el capitalismo avanzado. En el presente coexisten formas típicas del régimen fordista de producción con modos de producción posfordista o pos-industrial, caracterizados por la *di-*

versidad de la forma empresa y de las lógicas de racionalización de los sistemas productivos.

No obstante, ante el aumento extraordinario de nuevas formas de trabajo autónomo o semi-autónomo en el capitalismo avanzado, nada impide —y parece más bien aconsejable— que se ponga en práctica una opción política más expansiva del ámbito de aplicación del derecho del trabajo. Ciertamente, los nuevos modos de trabajar profesionalmente en la sociedad contemporánea están situando en un lugar próximo a trabajadores no asalariados a ciertos trabajadores autónomos en los que se puede encontrar la nota de la ajenidad, en la medida en que prestan servicios a empresas, aunque aparezca difuminada la dependencia técnico-jurídica. Con carácter selectivo, esto es, para ciertas actividades profesionales, el derecho español del trabajo permite una integración en el ámbito del mismo mediante su configuración como “relaciones laborales de carácter especial”, para los cuales la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como ya se ha expresado, no exige la concurrencia de las notas configuradoras del contrato de trabajo común (artículos 1.1 y 8.1 LET), sino únicamente el respeto de “los derechos básicos reconocidos en la Constitución” a los trabajadores.

Con todo, se suscita la dificultad de pensar en términos de reglas *standard* en un trabajo profesional, así como el reto de una diferenciación dentro, y fuera, del trabajo dependiente. Es posible que sea necesario en tal sentido extender ciertos ámbitos de protección a los trabajadores autónomos o semi-autónomos, jurídicamente independientes pero económicamente dependientes de su parte contratante, lo que a menudo se traduce también en la estricta dimensión jurídica al contratar como contratantes más débiles con empresas a través de un material contrato de adhesión. Esto implica valorar la conveniencia de una opción de política del derecho que diversifique —formal y materialmente— los estatutos del trabajo dependiente. Esto supondría que el ámbito de aplicación del nuevo derecho del trabajo se estructuraría a modo de un *organigrama de tratamiento normativo del trabajo protegido*, en el cual el núcleo o centro neurálgico seguiría siendo el trabajador dependiente, alrededor del cual se situarían otros círculos “periféricos” formados por trabajadores semi-autónomos en situación de debilidad económico-jurídica, pero titulares también de un contrato de trabajo, junto a otros trabajadores autónomos situados extramuros del derecho del trabajo pero a los cuales se les aplicaría parcialmente la normativa laboral, conforme a las previsiones de la disposición final 1a. de la LET.

Se opera, pues, la coexistencia de una pluralidad de esquemas contractuales, cada uno con su propio estatuto regulador y protector (contrato de trabajo, contrato de arrendamiento de obra o de servicios....). De este modo, se tendería a extender parte del *status* de ciudadanía social vinculada al trabajo a trabajadores no asalariados (muy lejos todavía de una “ciudadanía profesional”, que se correspondería con la utopía de un derecho del trabajo de la actividad profesional en su conjunto). Con ello se responde, por lo demás, a un imperativo constitucional consagrado en el artículo 9.2 CE, cuya protección, como es evidente, no se limita al espacio propio del derecho del trabajo clásico, cuyo objeto es el trabajo asalariado. La consecuencia lógica de este proceso es la heterogeneidad del trabajo objeto del derecho del trabajo y la fragmentación interna perceptible en la diferenciación de diversos “estatutos profesionales” con diversos niveles de protección.

Es la edad de la diversidad y de la variedad de esquemas de regulación jurídica del trabajo objeto de nuestra disciplina. Pero debe reflexionarse sobre la progresiva recuperación por parte del contrato de servicios del espacio social de regulación que había ido perdiendo en favor de la expansión del contrato de trabajo como tipo contractual específico. Porque el incremento del contrato de servicios no puede ser simétrico a la pérdida de presencia del estatuto protector del trabajo profesional; máxime cuando se constata que el trabajo por cuenta propia se ha convertido en una importante fuente de crecimiento del empleo en muchos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en España suman ya tres millones el número de trabajadores autónomos, y es de significar que ello se produce en el marco de una tendencia expansiva del fenómeno), hasta el punto de que en algunos ha crecido recientemente más rápidamente que el empleo civil en su conjunto, y que, asimismo, el crecimiento del trabajo por cuenta propia se ha concentrado en los sectores de la economía que han crecido más deprisa, sobre todo en los servicios prestados a las empresas y los servicios “comunitarios”.

V. RECAPITULACIÓN JURÍDICO-CRÍTICA: SUBORDINACIÓN Y AUTONOMÍA EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO PROFESIONAL

Se puede convenir de la exposición que precede se debe las “categorías técnicas” de tipificación jurídica disponibles para hacer posible una opera-

ción extensiva del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral. En este punto, hay datos suficientes para pensar que el legislador de 1980 tuvo un proyecto racionalizador del proceso expansivo del derecho del trabajo español. Además, se trata de un proyecto del que, tal vez, no se han destacado sus precisos perfiles ni sus potencialidades, lo que puede explicar tanto las inercias de la jurisprudencia, reiterando antiguos planteamientos, como la falta de horizontes del legislador para afrontar soluciones de futuro respecto de ciertas formas de prestación de trabajo. Predominan actualmente las soluciones y medidas de carácter “parcial” y selectivo en relación con determinadas materias y garantías sociales. En síntesis, cabe resumir este plan de puesta al día y de adaptación del derecho del trabajo que subyace en los preceptos concretos del Estatuto de los Trabajadores, reparando en los siguientes aspectos.

Inicialmente, el Estatuto de los Trabajadores procedió a definir la subordinación en unos términos relativamente precisos y técnicamente adecuados a la realidad social de aquel concepto en el sistema fordista de producción. En efecto, frente a la posible significación y uso versátil del término “dependencia” en la LCT de 1944 y la LRL de 1976, el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores atribuye la condición de trabajadores a quienes “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de dirección y organización de otra persona...”. Esta misma caracterización del trabajador se reitera, casi en idéntica expresión gramatical, en el artículo 8.1 ET, en el que se ha situado la existencia de una presunción contractual, instrumento utilizado por la jurisdicción para atribuir la calificación de contrato de trabajo a prestaciones laborales por cuenta ajena que alguna de las partes pretendía adscribir a figuras situadas en otros sectores del ordenamiento. La caracterización de la subordinación definida en el Estatuto de los Trabajadores implica que sobre el trabajador recae una subordinación “técnica”, lo que supone una actividad dirigida o vigilada de forma constante o inmediata por el empleador y su cadena jerárquica de mandos; pero también la existencia de una subordinación “jurídica” que inscribe al trabajador en el ámbito de organización del trabajo del empleador, en el cual se ejercitan los poderes de dirección y disciplinario y se hace posible la especificación de la prestación laboral en el marco de la organización empresarial. Este concepto de subordinación es, por supuesto, más concreto que la anterior referencia sobre la obligación de prestar un trabajo bajo la dependencia del empresario. Además, responde a la concepción de un modelo productivo de fábrica, porque los trabajadores se

han de integrar en una organización laboral estructurada y autosuficiente, ejecutando su prestación cumpliendo las órdenes recibidas del empresario y de las personas que participan de su poder directivo. En definitiva, este concepto de subordinación es sólo relativamente elástico, porque responde a una matriz que pertenece al sistema de producción industrial. Los sujetos pasivos afectados por la subordinación son exclusivamente los trabajadores contratados por el empresario que tienen su empleo en el organigrama funcional de la empresa. Por tal razón, este arquetipo normativo de subordinación se adapta mal a las nuevas empresas del terciario; y menos sirve aún si pretendemos aplicarlo a los trabajadores autónomos situados en la periferia de las empresas descentralizadas. Pese a ello, la ley extiende su inclusión al trabajo a domicilio prestado por cuenta ajena (artículo 13 ET), lo que exige una operación reconstructiva de este concepto jurídico.

Por otro lado, el legislador redujo el ámbito aplicativo de la presunción contractual de contrato de trabajo, recurriendo para ello a su formalización casi como una tautología; esto es, reiterando en su enunciación las notas tipificadoras del contrato de trabajo común. Consciente o inconscientemente, la nueva redacción de la presunción contractual en el núm. 1 del artículo 8o. del Estatuto de los Trabajadores supone un recorte de las posibilidades de calificación judicial mediante reclamaciones ante la jurisdicción social, ya que las inclusiones posibles han de respetar estrictamente el esquema típico previsto en la ley para el contrato de trabajo. De estas limitaciones la jurisdicción social ha ido tomando conciencia lentamente, pese a la trascendencia del cambio normativo operado.

Aunque sin suponer una auténtica ruptura de las características estructurales del trabajo subordinado, el empleador procedió también a diseñar unas “modalidades” de contrato de trabajo y unos contratos de duración determinada: trabajo en común, contrato de grupo, contratos formativos, trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio y las formas estructurales o coyunturales de contratos de duración determinada. En algunos de estos casos se trata de formas de contrato de trabajo que se distancian del modelo contractual típico que se había venido afirmando a lo largo de la evolución del derecho del trabajo: trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo, prestado para un solo empleador y dentro del ámbito de la empresa. Pero también en todos los casos esas modalidades contractuales incluyen las notas que caracterizan al contrato de trabajo en los artículos 1.1 y 8.1 ET, por lo que no se ve superado el esquema del trabajo por cuenta ajena y subordinado.

De mayor relevancia es la conformación por el Estatuto de los Trabajadores de un elenco de relaciones laborales de carácter especial, respecto de las cuales no se exige expresamente en la LET que reúnan las notas del artículo 1.1 del ET, y a las que se puede dotar de un régimen jurídico singular, ya que la regulación de dichas relaciones laborales tan solo ha de respetar “los derechos básicos reconocidos por la Constitución”. Las potencialidades que reviste el artículo 2o. ET para la configuración como contratos de trabajo de prestaciones laborales situadas a medio camino entre el trabajo subordinado y el trabajo por cuenta propia, cabe valorarlas como un avance técnico-jurídico de la mayor trascendencia del Estatuto respecto de la Ley de Relaciones Laborales de 1976. La categoría de las relaciones de carácter especial se convierten así en una categoría legal para crear, desde la política jurídica, contratos de trabajo carentes de la subordinación (o en los supuestos en los que ésta esté muy debilitada o difuminada) prefigurada en el artículo 1.1 ET, categoría a través de la cual se puede alcanzar una laboralización realista y flexible de prestaciones laborales situadas en ese ámbito de contornos difusos en el que la doctrina científica italiana pretende situar el trabajo parasubordinado. Las mencionadas relaciones de carácter especial no requieren, por tanto, de la manipulación, más o menos explícita por la ley que regule las relaciones especiales, del modelo general de dependencia laboral contenido en los artículos 1.1 y 8.1 del ET, para hacer posible la inclusión de aquéllas en el ámbito de protección del derecho del trabajo. Además, la posibilidad de incluir “cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley” en esta categoría diferenciada de contratos de trabajo, supone que se puede excluir la aplicación del régimen laboral común del Estatuto de los Trabajadores, lo que confiere una enorme libertad para la regulación del régimen especial de los mencionados contratos.

Finalmente, la disposición final 1a. del Estatuto de los Trabajadores declara que no está sometido a la legislación laboral el trabajo realizado por cuenta propia, “excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”. También con esta disposición se brinda al legislador la posibilidad de que lleve a cabo una aplicación parcial o modalizada del régimen laboral a formas de trabajo autónomo en las cuales aparece en primer término la asunción de riesgos por el propio trabajador, característica frecuente en algunas formas de trabajo que aparecen a consecuencia de la descentralización productiva, normalmente como formas de trabajo in-

dependiente aunque se trabaje por cuenta de uno o varios empresarios. El establecimiento de una tutela laboral a estas formas de trabajo autónomo parece que debe aplicarse a aquellos supuestos en los cuales se preste el trabajo directamente al público y no a otros empresarios de forma constante y regular.

La prudencia, y la necesaria actitud siempre atenta a los hechos, debe guiar el tratamiento jurídico de esta problemática. El derecho del trabajo no debe perder su objeto central constituido por el trabajo por cuenta ajena y dependiente, especialmente teniendo en cuenta que la nueva etapa de desarrollo del modo de producción no comporta una supresión del trabajo asalariado y el riesgo siempre persistente de su tratamiento real como una mercancía en las relaciones de tipo económico, cuyo objeto es el trabajo. Cuando el trabajo autónomo se realiza en condiciones jurídicas de sometimiento al poder de un tercero, puede tener sentido la extensión de tutelas, precisamente como la *nueva manifestación de la “cuestión social” vincula al ejercicio del trabajo profesional un mercado laboral fragmentado*, en el cual la figura social del trabajador “masa” va perdiendo progresivamente terreno en favor de nuevas formas de trabajar. Pero esta extensión subjetiva de la protección laboral no debe suponer una reducción de los derechos mínimos garantizados al trabajo dependiente.

Ciertamente, existe un factor de complejidad institucional, porque no se puede desconocer la dificultad de pensar en reglas *standard* aplicables al trabajo profesional asalariado y en el reto que plantea la diferenciación, dentro y fuera, del trabajo dependiente. Esto supone que el *ámbito de aplicación* del nuevo derecho del trabajo se estructura a modo de una *teoría de los círculos*, con sistemas de derechos y esquemas contractuales diferenciados, siendo el trabajo dependiente el centro neurálgico por la misma persistencia de la sociedad salarial. Esta visión más compleja de los destinatarios del derecho del trabajo reactualiza la imagen del hombre profesional en situación *jurídica* de debilidad en el mercado y en su posición contractual para trabajar, común a todo trabajador profesional sometido al poder contractual de un tercero o parte de un “contrato de adhesión”. Aunque la noción de trabajador que proporciona la Constitución es, ante todo, el trabajador por cuenta ajena (artículo 35 CE), no parece que existan inconvenientes relevantes para aplicar ciertas garantías de protección prestacional dispensada por el derecho del trabajo a trabajadores semi-autónomos o “parasubordinados”. Admitir la extensión de tutelas a formas de

trabajo para una organización productiva ajena distintas al trabajo dependiente, no tiene porqué suponer la renuncia a la especificidad del contrato de trabajo dependiente o subordinado y su pretendida supresión por un más amplio “contrato de actividad”. La extensión de ciertos ámbitos de tutela al trabajo semi-autónomo o “parasubordinado” no conduce inevitablemente a una asimilación de tipos contractuales. La figura civil heterogénea del contrato civil de servicios puede continuar formalizando las prestaciones de trabajo por cuenta propia o en régimen de autonomía efectiva; en tanto que el contrato de trabajo puede subsistir asumiendo la formalización jurídica de las relaciones de trabajo subordinado o asalariado.

Es preciso tener en cuenta que el presupuesto socio-jurídico y de política del derecho social (no limitado en sí al derecho del trabajo) de debilidad contractual se localiza esencialmente en el autónomo “no empleador”, cuando establezca relaciones de servicios con terceros sometándose a las condiciones prefijadas por éstos. Los fenómenos de la “terciarización” de la economía y de la subcontratación productiva y funcional a través de técnicas contractuales de derecho común, pero que sitúan al trabajador autónomo en una posición jurídica (parte de un contrato de adhesión) y económica (dependencia económica) de sometimiento a los poderes de decisión y organización detentados por el empleador (sujeción de la actividad profesional a un plan unilateralmente fijado por la contraparte contractual), aunque suele conservar un considerable ámbito de autonomía tanto en el plano jurídico como económico y organizativo. Un factor también determinante son las dificultades de ocupación en el mercado de trabajo, lo que ha contribuido a la decisión obligada de buscar el “autoempleo” (jóvenes demandantes del primer empleo, desempleados de larga duración, etcétera), como medio de integración en el mercado de trabajo.

Ello no obstante, con ser necesaria la extensión de garantías sociales del trabajo subordinado al trabajo por cuenta propia “dependiente” (o semi-autónomo), debe tenerse en cuenta que la regulación protectora de las nuevas formas de trabajo autónomo debería atender a un criterio de flexibilidad que evite la tentación de llevar a cabo regulaciones uniformes. Por un lado, no parecería oportuna una regulación iuslaboral uniforme para todas las manifestaciones del trabajo autónomo, sino que esa regulación deberá ser diversificada para ordenar la tutela protectora sin cuestionar la funcionalidad real de la diversificación de las formas de trabajar autónomamente. Por otro, tampoco parece que deba incorporarse necesariamente y *a priori*

al trabajo autónomo un régimen de equiparación completa e indiferenciada con el trabajo por cuenta ajena o subordinado (esto es, su respectiva función económico-social de relevancia jurídica y que las partes contratantes han querido utilizar específicamente de modo legítimo), y de hacer inviable la aplicación al trabajo autónomo de muchas categorías específicamente pensadas para su aplicación al trabajo asalariado. En este sentido la regulación legal que actuara la previsión de la disposición final 1a. de la LET debería precisar el tipo normativo de trabajador autónomo (trabajo semi-autónomo o parasubordinado) para el cual se prevé la atribución de ciertos derechos sociales de ciudadanía contemplados ya en el derecho social del trabajo; y con esa aplicación parcial, diferenciada y constitutiva, la atribución de un mínimo estatuto profesional garantista. Esa regulación legal deberá establecer garantías mínimas, pero también estaría abierta a una regulación convencional de flexibilización, de adaptación y mejora a través de una negociación colectiva sindical específica.

En esta dirección de política del derecho, flexibilizadora y moduladora o de adaptación, se sitúa la extensión del ámbito protector en materia de contingencias *profesionales* (cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el régimen especial de autónomos). Así, el artículo 8o. del real decreto ley 2/2003, de 25 de abril (desarrollado reglamentariamente por el real decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia), establece que para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cualquiera que sea el régimen en que se hallen encuadrados, el nacimiento de la prestación económica por incapacidad temporal a que pudieran tener derecho se producirá a partir del cuarto día de la baja, salvo en los casos en que, *habiéndose optado el interesado (nótese la relevancia de la decisión individual, libre y autónomamente manifestada)* la cobertura de las contingencias profesionales, el subsidio traiga su origen en un accidente de trabajo o en una enfermedad profesional, en cuyo caso, el nacimiento de la prestación se producirá a partir del día siguiente al de la baja, difiriendo a las disposiciones reglamentarias los términos y condiciones de dicho reconocimiento y percepción de la prestación (*cf.* disposición adicional trigésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio).

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M., *De la servidumbre al contrato de trabajo*, Madrid, Civitas, 1987.
- , *Introducción al derecho del trabajo*, 6a. ed., Madrid, Civitas, 2002.
- BARBAGELATA, H. H., *El particularismo del derecho del trabajo*, Mottevideo, FCU, 1995.
- BAYLOS GRAU, A., *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Madrid, Trotta, 1991.
- , “La «huida» del derecho del trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización”, en ALARCÓN CARACUEL, M. R. y MIRÓN HERNÁNDEZ, Ma. (coords.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid, Marcial Pons, 2000.
- BAYÓN CHACÓN, G., “Contratos especiales de trabajo. Concepto”, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid, Universidad Complutense, 1965.
- , “El ámbito de aplicación personal de las normas del derecho del trabajo”, *RPS*, núm. 71, 1966.
- CARNOY, M., *El trabajo flexible en la era de la información*, presentación de M. Castells sobre “La transformación del trabajo y del empleo en la sociedad-red”, Madrid, Alianza-Ensayo, 2001.
- CASAS BAAMONDE, M. E., “Las transformaciones del derecho del trabajo y el futuro del derecho del trabajo”, en ALARCÓN, M. R y MIRÓN, Ma. (coords.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid, Marcial Pons, 2000.
- CASAS, M. E. y VALDÉS DAL-RE, F., “Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España”, *RL*, núm. 7-8, 1989.
- CASTEL, M., *La era de la información. Economía, sociedad, cultural*, Madrid, Alianza, 1997, 3 vols.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. et al., *El derecho del trabajo tras las últimas reformas “flexibilizadoras” de la relación laboral*, Madrid, CGPJ, 1998.
- GAETA, L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Nápoles, Edizione Scientifiche Italiana, 1993.
- GARCÍA BLASCO, J., “El supuesto de hecho del ordenamiento laboral y la extensión del derecho del trabajo”, en varios autores, *Proyecto so-*

- cial*, núm. 3, *Homenaje al profesor doctor Juan Rivero Lamas*, Te-
ruel, 1994.
- GIUGNI, G., “Il diritto del lavoro alla svolta del secolo”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 86, 2000.
- LÓPEZ GANDÍA, J., *Contrato de trabajo y figuras afines*, Valencia, Tir-
rant lo Blanch, 1999.
- LUJÁN ALCARAZ, J., *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetiva del derecho del trabajo*, Madrid, MTSS, 1994.
- MARTÍN VALVERDE, A., “El discreto retorno al contrato de arrenda-
miento de servicios”, en varios autores, *Cuestiones actuales de dere-
cho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de
derecho del trabajo en homenaje al profesor Manuel Alonso Olea*,
Madrid, MTSS, 1990.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R., “Los difusos contornos del trabajador de-
pendiente”, *Documentación Laboral*, núm. 66, 2001.
- MENGER, A., *El derecho civil y los pobres*, trad. de A. Posada, estudio
preliminar: “Reformismo social y socialismo jurídico” de J. L. Mo-
nereo Pérez, Granada, Comares, 1998.
- MENGONI, L., “Il contratto individuale di lavoro”, *Giornale di Diritto
del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 86, 2000.
- MERCADER UGUINA, J., *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y so-
ciedad de la información*, Madrid, Lex Nova, 2002.
- MORENO VIDA, Ma., “Comentario al artículo 2o. del Estatuto de los
Trabajadores (las relaciones especiales de trabajo)”, en MONEREO
PÉREZ, J. L. (dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Gra-
nada, Comares, 1998.
- MONEREO PÉREZ, J. L., *Algunas reflexiones sobre la caracterización
técnico jurídica del derecho del trabajo*, Madrid, Civitas, 1996.
- , *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*,
Madrid, CES, 1996.
- , “El derecho social y del trabajo en el mundo de la tercera revo-
lución industrial”, en CAPELLA HERNÁNDEZ, J. R. (coord.), *Trans-
formaciones del derecho en la mundialización*, Madrid, CGPJ, 1999.
- , “Evolución y futuro del derecho del trabajo: el proceso de ra-
cionalización jurídica de la «cuestión social»”, *RL*, núm. 15-16,
2001.

- , *Introducción al nuevo derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.
- , “La crítica del contrato de trabajo en los orígenes del derecho del trabajo”, *REDT*, núm. 96, 1999.
- , *La reforma social en España: Adolfo Posada*, Madrid, MTAS, 2003.
- , “Nuevas tendencias del derecho del trabajo postconstitucional: el modelo de constitución flexible del trabajo”, en SEMPERE NAVARRO, A. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (coords.), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Madrid, MTAS, 2003.
- MONTOYA MELGAR, A., “El trabajador dependiente como categoría delimitadora del contrato de trabajo”, en CRUZ VILLALÓN, J. (ed.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Madrid, Tecnos-Junta de Andalucía, 1999.
- , “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo”, *REDT*, núm. 91, 1998.
- NOGLER, L., “Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro”, *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, núm. 21, 1998.
- OJEDA AVILES, A., “Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, *RL*, 1990/I.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “La función y la refundación del derecho del trabajo”, núm. 13, 2000.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F., “El trabajo subordinado como tipo contractual”, *DL*, núm. 39, 1993.
- , *Nuevas tecnologías y relaciones de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1990.
- RIVAS, D., *La subordinación: criterio distintivo del contrato de trabajo*, Montevideo, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, 1996.
- RIVERO LAMAS, J., *El derecho común del trabajo en España*, Zaragoza, Universidad, 1970.
- , “El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI”, *Temas Laborales (Revista Andaluza de Relaciones Laborales)*, núm. 44, 1997.

- , “El teletrabajo en España: un nuevo yacimiento de empleo en los sectores público y privado”, *Revista Aragonesa de Administración Pública* (monografía), Zaragoza, núm. IV, 2001.
- , “El trabajo en la sociedad de la información”, *Aranzadi Social*, núm. 16, 2001.
- , “La flexibilización de la vida laboral: potencialidades y retos para el derecho del trabajo” y “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo”, *Descentralización productiva y nuevas formas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, MTSS, 2000.
- , *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza, Universidad, 1987.
- , “Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo”, *REDT*, núm. 80, 1996.
- y GARCÍA BLASCO, J., “Transporte de cosas y mercancías y contrato de trabajo”, *RL*, núm. 1, 1986.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “La dependencia y la extensión del ámbito del derecho del trabajo”, *RPS*, núm. 71, 1966.
- SINZHEIMER, H., *Crisis económica y derecho del trabajo*, trad. y estudio preliminar de F. Vázquez Mateo, Madrid, MTSS, 1984.
- SIMITIS, S., “Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?”, *GDLRI*, núm. 76, 1997.
- SUPIOT, A., *Crítica del derecho del trabajo*, trad. de J. L. Gil y Gil, Madrid, MTSS, 1996.
- , “Les nouveaux visages de la subordination”, *Droit Social*, núm. 2, 2000.
- THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo (análisis jurídico-laboral)*, Madrid, CES, 2001.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador: un ensayo de noción lógico-formal”, *RL*, núm. 18, 2003.
- VILLA GIL, L. E. de la, “Apuntes sobre el concepto de trabajador en el derecho español”, *Cuadernos de la cátedra de derecho del trabajo*, año II, núm. 4, 1972.
- y GARCÍA NINET, J. I., “Contrato de trabajo a domicilio”, en BORRAJO DACRUZ, E. (dir.), *El Estatuto de los Trabajadores (Comentarios a las leyes laborales)*, Madrid, Editoriales de Derecho Reunidas, 1985, t. III.

- Varios autores, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 1998.
- , *Trabajo y empleo. Transformaciones y futuro del derecho del trabajo en Europa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.
- , *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del derecho del trabajo (estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán)*, Madrid, Tecnos, 1999.
- , *Especial monográfico dedicado al trabajo autónomo*, de la Revista *Relaciones Laborales*, núm. 7-8, 2000.
- , *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002.
- , SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (coords.), *El modelo social en la Constitución española*, Madrid, MTAS, 2003.