

---

# La relació laboral comuna i les seves especialitats

---

## Les relacions especials de treball

PID\_00203759

Eduardo Rojo Torrecilla

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores





**Eduardo Rojo Torrecilla**

Catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Autònoma de Barcelona.

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. Una referència breu a la distinció entre relació laboral comuna i relació laboral especial</b> .....	7
<b>2. Les relacions laborals especials</b> .....	9
2.1. Personal d'alta direcció .....	9
2.1.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça .....	9
2.1.2. Característiques més rellevants de la relació .....	10
2.2. Personal al servei de la llar familiar .....	12
2.2.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça .....	12
2.2.2. Característiques més rellevants de la relació .....	13
2.3. Condemnats en institucions penitenciàries .....	17
2.3.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça .....	17
2.3.2. Característiques més rellevants de la relació .....	19
2.4. Esportistes professionals .....	21
2.4.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça .....	21
2.4.2. Característiques més rellevants de la relació .....	22
2.5. Persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris sense assumir-ne el risc o la ventura .....	23
2.5.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça .....	23
2.5.2. Característiques més rellevants de la relació .....	24
2.6. Altres relacions laborals especials .....	24
2.6.1. Artistes en espectacles públics .....	24
2.6.2. Treballadors minusvàlids que presten servei en centres especials d'ocupació .....	25
2.6.3. Estibadors portuaris .....	25
2.6.4. Relació laboral de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut .....	26
2.6.5. Advocats que presten serveis en despatxos, individuals o col·lectius .....	26
<b>Resum</b> .....	30
<b>Activitats</b> .....	31
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	31

<b>Solucionari.....</b>	<b>34</b>
<b>Glossari.....</b>	<b>35</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>36</b>

## Introducció

Aquest mòdul didàctic té l'objectiu d'estudiar les relacions laborals especials, tant des de la perspectiva de les diferències amb la relació laboral comuna, que és l'objecte d'estudi d'altres mòduls, com des de l'anàlisi dels subjectes als quals s'adreça cadascuna, i les característiques més rellevants que té cada relació.

En l'àmbit de les relacions individuals de treball, els pressupòsits substantius que defineixen i que permeten afirmar que hi ha una relació laboral es manifesten amb tota claredat en el marc d'una relació comuna i, en canvi, presenten modalitats en les relacions especials, perquè en cadascuna algun dels pressupòsits esmentats s'atenua o és objecte d'una valoració específica i diferenciada (per exemple, la dependència en el personal d'alta direcció, la voluntarietat en els condemnats en institucions penitenciàries, etc.).

El tronc comú del qual parteix tota relació laboral individual permet afirmar que les especials també són objecte d'atenció de l'ordenament jurídic laboral. Això no obstant, per les especialitats que tenen en uns casos i per opcions de política legislativa en altres casos, disposen d'una regulació pròpia que és la que hem d'estudiar i analitzar; sens perjudici que una bona part dels preceptes de l'Estatut dels treballadors i d'altres normes laborals generals siguin també aplicables a les relacions esmentades, perquè així ho preceptua la regulació pròpia d'aquestes relacions.

Per tot això, el conjunt de les regles bàsiques de cada relació laboral especial, i l'atenció especial que es dedica a algunes de les peculiaritats més pròpies de cadascuna, és l'objecte d'anàlisi i estudi d'aquest mòdul, que es du a terme després que l'estudiant hagi obtingut un coneixement previ adequat sobre quin és el marc regulador de la nostra disciplina i, bàsicament, sobre quina és la regulació laboral comuna.

## Objectius

La finalitat d'aquest mòdul didàctic és donar-vos a conèixer el material normatiu que regula els drets i les obligacions de les parts que formalitzen relacions laborals especials, a fi que pugueu aprendre quines són les característiques que les diferencien de les relacions laborals comunes, i també les que diferencien unes relacions especials de les altres.

En l'explicació es parteix de l'aprenentatge que heu obtingut al mòdul "Definició i subjectes del contracte de treball" pel que fa a què cal entendre per relacions comunes i quines són les notes definidores d'aquestes relacions; després, s'analitzen els col·lectius als quals s'adreça cada relació especial i les notes definidores de l'especialitat, sempre dins del respecte als drets laborals bàsics que recull la Constitució espanyola.

Amb aquesta finalitat, de manera sintètica a causa de l'espai i amb remissions a la bibliografia complementària i a la normativa reguladora per a un estudi més detallat, es conceptuen els subjectes objecte d'atenció de cada relació especial i, després, se n'expliquen els trets més significatius de les condicions contractuals. El règim jurídic d'extinció i la fixació de quanties indemnitzadores diferents de les del règim comú tenen una importància especial en algunes d'aquestes relacions.

En definitiva, en finalitzar l'estudi d'aquest mòdul, heu d'arribar a conèixer:

1. Les diferències que hi ha entre la relació laboral comuna i el conjunt de les relacions laborals especials.
2. Les raons que impulsen el legislador a conceptuar unes determinades relacions juridicolaborals com a especials i no com a comunes.
3. Les línies bàsiques de cada una de les relacions laborals especials regulades per la seva normativa específica per l'Estatut dels treballadors i, si escau, pels acords entre els subjectes contractants.

## 1. Una referència breu a la distinció entre relació laboral comuna i relació laboral especial

En aquesta assignatura ja hem tingut l'oportunitat d'estudiar els trets bàsics i rellevants del contracte de treball comú, els dels subjectes que consenteixen a formalitzar la relació contractual i, també, les funcions constitutiva i reguladora que el contracte compleix en l'àmbit de la relació laboral.

Així, en la **relació laboral comuna**, els pressupòsits substantius s'hi manifesten amb tota claredat i, d'acord amb l'article 1 de l'ET i com corroboren els tribunals laborals, les notes de voluntarietat, alienitat, dependència i remuneració s'hi donen de manera conjunta.

És diferent el supòsit de les relacions jurídiques que, encara que tenen cabuda a l'ordenament jurídic laboral perquè són relacions laborals, tenen flexibilitat en algun o alguns dels pressupòsits substantius per les particularitats pròpies i específiques del vincle que uneix les parts contractants.

Les diverses **relacions especials de treball** que hi ha, també anomenades per un sector doctrinal *contractes especials* per a diferenciar-los del comú, tenen com a element comú el fet de posseir una regulació específica respecte de la regulació de la relació laboral ordinària. Alhora, aquest element és un punt de diferenciació entre cadascuna de les relacions especials, ja que cada regulació pròpia atén a les seves característiques diferenciades. També tenen com a element comú el fet que les seves regulacions han de respectar, com és obvi, els drets bàsics reconeguts a la Constitució espanyola (article 2.2 de l'ET).

A causa de l'especificitat de cada relació especial, no es troba una definició o concepte genèric a l'ordenament jurídic que serveixi per a totes, per la qual cosa partirem del tronc comú de l'**article 1 de l'ET** i hi afegirem les peculiaritats que es regulen a la normativa pròpia, que és una normativa reglamentària dictada en el desenvolupament del que preveu l'**article 2.1 de l'ET**.

L'**article 2 de l'ET** fa una llista de les relacions laborals que presenten alguna particularitat respecte de la relació laboral comuna i a la qual s'ha d'aplicar l'article 1 de la norma esmentada. A més, inclou una clàusula de tancament a l'article 2.1.i que permet incloure en aquest article tot treball que sigui considerat com a relació laboral per via legal, i ja s'ha utilitzat aquesta via per a incorporar-hi el personal civil no funcionari d'establiments militars.

### Vegeu també

Pel que fa als trets bàsics del contracte de treball comú, vegeu el mòdul "Definició i subjectes del contracte de treball" d'aquesta assignatura.

### Nota

Trobareu les sigles i abreviacions que apareixen al llarg del mòdul desenvolupades al glosari.

### Lectura recomanada

F. Valdés Dal-Re (1998). "Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales: algunos puntos críticos". *Relaciones Laborales* (núm. 17).

A continuació expliquem els trets més rellevants de les relacions laborals especials esmentades, remarcant-ne les més significatives, posant l'accent en allò que les diferencia de la relació laboral comuna i partint de les tesis del Tribunal Constitucional, que considera que no es vulnera l'article 14 de la CE pel fet que la normativa laboral, i concretament l'Estatut dels treballadors, hagi establert "un elenco de casos que considera como relaciones laborales de carácter especial", amb una regulació parcialment diferent de la relació comuna.

### **Exemple**

La disposició final 7a de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'ET (versió original) remetia la relació contractual del personal civil no funcionari dependent d'establiments militars a una regulació reglamentària. El desenvolupament es va produir amb l'RD 2205/1990.



## 2. Les relacions laborals especials

### 2.1. Personal d'alta direcció

#### 2.1.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça

L'article 2.1 de l'Estatut dels treballadors i el Reial decret 1382/1985 d'1 d'agost regulen la relació laboral especial inclosa dins de l'àmbit jurídic laboral, en què hi té cabuda el personal d'alta direcció, per contraposició a la de l'article 1.3.c de l'ET, que exclou la d'aquells que exerceixin només tasques de conseller o els membres dels òrgans d'administració en les empreses que tinguin la forma jurídica de societat.

#### Lectura recomanada

A. L. del Val Tena (1999).  
*Los trabajadores directivos de las empresas*. Navarra: Aranzadi.

Segons l'article 1.2 del Reial decret 1382/1985, són personal d'alta direcció els següents:

"[...] aquellos trabajadores que ejerciten poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de las personas o los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que, respectivamente, ocupe aquella titularidad".

La nota distintiva del personal d'alta direcció és l'exercici de poders propis de la titularitat jurídica de l'empresa, exercits amb autonomia i responsabilitat i que tenen relació amb els objectius generals de l'empresa.

Aquests poders amplis de què disposen impliquen, com a contrapartida, que, encara que són considerats jurídicament com a treballadors, no poden participar ni com a electors ni com a elegibles en els òrgans de representació del personal a l'empresa (article T6 de l'RD T382/T985).

Per a la jurisprudència, aquest contracte o relació especial es caracteritza perquè s'atenua la subordinació en la prestació de serveis i perquè els poders de què disposa l'alt càrrec fan referència a la generalitat i al conjunt de l'empresa.

"Caracteriza la relación laboral del personal de alta dirección la participación en la toma de decisiones en actos fundamentales de la gestión de la actividad empresarial, y el ejercicio de los poderes que le son propios referidos al núcleo organizativo de la empresa con plena autonomía y responsabilidad."

STS de 24 de enero de 1990 (RJ 43).

#### Exemple

No s'entendria gaire que una persona que té poders de decisió sobre matèries importants de l'empresa pogués arribar a representar els interessos d'aquells que poden qüestionar, precisament, com s'exerceixen aquests poders i els seus continguts.

### 2.1.2. Característiques més rellevants de la relació

El personal d'alta direcció es regeix en les seves relacions amb l'empresa per l'acord contractual subscrit i pel que disposa l'**RD 1382/1985**. Només s'aplicaran l'Estatut dels treballadors i les altres normes laborals quan hi hagi una remissió expressa en el reial decret o es faci constar expressament en el contracte. Com que es tracta d'una relació contractual en què preval l'element de la confiança entre les parts, l'exigència de la bona fe es converteix en un criteri bàsic al qual les dues parts han d'emmotllar l'actuació i l'exercici dels drets.

#### Exemple

En la jurisprudència sobre la bona fe elaborada pels tribunals laborals s'afirma que a cada situació s'han de valorar els elements subjectius i objectius que hi concorren, i també s'ha de respectar el principi de proporcionalitat.

La laboralitat limitada d'aquesta relació, que es va mantenir fora de l'àmbit laboral fins el 1985, es manifesta clarament en el fet que el mateix RD 1382/1985 dóna preferència a l'aplicació de la normativa civil o mercantil, i als seus principis generals, quan alguna matèria no la reguli el mateix reial decret o l'acord contractual.

La prestació contractual s'ha de formalitzar per escrit amb un contingut mínim que consisteix en la identificació de les parts contractants, l'objecte del contracte, la retribució convinguda i l'especificació, i la durada. Si no hi ha pacte escrit, es presumeix que hi ha una relació laboral especial quan el treball reuneixi les característiques definides a l'article 1.2 de l'**RD 1382/1985**, i la durada s'ha de presumir indefinida. Es pot pactar un període de prova no superior a nou mesos, i aquest període és computable a efectes d'antiguitat si després l'alt càrrec continua prestant serveis a l'empresa (articles 4, 5 i 6 de l'**RD T382/T985**).

#### L'obligació de notificar la formalització d'un contracte d'alta direcció

La part empresarial té l'obligació de notificar a la representació legal dels treballadors la formalització d'un contracte d'alta direcció; es tracta d'una excepció que l'article 8.3.a de l'ET inclou a l'obligació general que té l'empresari de lliurar a la representació esmentada una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de dur a terme per escrit.

Els pactes contractuals han de regular tot el que fa referència al temps de treball, és a dir, la jornada, l'horari, les llicències i els permisos i el període de vacances, sense que hi hagi cap obligació de tenir en compte el marc fixat a l'Estatut dels treballadors. Només hi ha una limitació genèrica que, en situació de conflicte, s'ha de valorar cas per cas: la prestació temporal no pot excedir de la que sigui usual en l'àmbit professional corresponent (article 7 de l'**RD T382/T985**).

Un treballador amb relació comuna pot passar a fer tasques que requereixin l'especialitat, i es pot suspendre la relació comuna mentre duri l'especial, o bé es pot pactar la substitució encara que aquesta només causa efectes dos anys després de l'acord novatori. La finalització de la relació especial permet al treballador retornar a la relació laboral comuna si s'hagués suspès, excepte en el cas d'acomiadament disciplinari declarat procedent pels tribunals. Es presumeix l'exclusivitat de la prestació amb l'empresa, excepte si hi ha l'autorització tàcita o el pacte escrit en sentit contrari, i es permet dur a terme un pacte de permanència a l'empresa quan el treballador hagi rebut especialització professional a càrrec de l'empresa, i l'empresari està facultat per a reclamar una indemnització per danys i perjudicis si abandona el treball abans de finalitzar el període pactat. Per a acabar, es pot establir un pacte de no-concurrencia, per un període màxim de dos anys, un cop extingida la relació especial. Aquest darrer punt s'ha copiat gairebé literalment de la relació laboral comuna (articles 8 i 9 de l'RD 1382/1985). Igualment, cal fer constar la retribució convinguda i especificar-ne les diferents partides, en metàl·lic o en espècie. Com a supòsit especial, per a la regulació del règim retributiu del personal directiu en el sector públic empresarial i altres entitats, cal ajustar-se al que disposa el Reial decret 451/2012, de 5 de març.

#### Observació

Cal recordar d'una banda, l'obligatorietat de respectar els drets constitucionals i, de l'altra, que els poders públics estan obligats a vetllar per la limitació de la jornada laboral (art. 40.2 CE).

"2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos [...], sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- a) que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y
- b) que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada."

Article 21.2 de l'ET.

La relació especial es pot extingir per les causes regulades a l'article 49 de l'ET, amb les especificitats pròpies contingudes a l'RD 1382/1985 (articles 10 i 11 de l'RD 1382/1985) i a l'acord contractual:

- 1) D'una banda, la dimissió o el desistiment lliure es poden produir en qual-sevol moment i només cal respectar el termini de preavís, que pot arribar fins a sis mesos, excepte si hi ha incompliment contractual greu de l'empresari.
- 2) D'altra banda, l'extinció es pot produir quan la part empresarial incompleix els termes contractuals, ja sigui per modificacions de la prestació laboral, per la manca continuada de pagament o per altres incompliments greus, i està obligada a abonar les indemnitzacions fixades per al cas de desistiment empresarial, llevat que hi hagi, i es pugui provar, un supòsit de força major.

#### Un supòsit específic d'extinció

Un supòsit específic d'extinció, i que de vegades adquireix una rellevància especial, és el que es produeix quan hi ha una successió d'empresa o un canvi important en la titularitat, amb conseqüències sobre les persones que dirigeixen l'empresa o sobre les línies mestres de la seva activitat principal. L'alt directiu ha d'extingir el seu contracte en un període

com a màxim de tres mesos després que es produeixin aquests canvis (article 10.3.d de l'RD 1382/1985).

El desistiment empresarial dóna dret a una indemnització, fixada al contracte si s'escau, i com a mínim de set dies de salari per any de servei i un màxim de sis mensualitats.

3) Per acabar, l'extinció es pot produir per acomiadament disciplinari, que en el cas que sigui declarat improcedent dóna dret a la percepció de les indemnitzacions pactades al contracte i, si no estiguessin fixades, s'ha de prendre en consideració el criteri de 20 dies de salari per any treballat i un màxim de 12 mensualitats.

Com a supòsits específics i als quals cal atendre a la seva regulació pròpia en matèria d'extinció i règim jurídic de les indemnitzacions, trobem el supòsit d'alt càrrec afectat per un concurs de creditors (art. 65 de la Llei 2/2003, de 9 de juliol, concursal), i també per al sector públic la regulació fixada en la disposició addicional vuitena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, que regula les "especialitats dels contractes mercantils i d'alta direcció del sector públic".

## 2.2. Personal al servei de la llar familiar

### 2.2.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça

La regulació del personal al servei de la llar familiar es troba a l'article 2.1.b de l'ET i a l'RD 1620/2011, de 14 de novembre (modificat pel Reial decret llei 29/2012, de 28 de novembre). Es tracta d'una relació la peculiaritat de la qual està determinada pel lloc de prestació de serveis –la llar familiar– i, d'altra banda, per l'estreta relació que hi ha entre el subjecte empresari i el subjecte treballador, en què la nota de dependència s'ha de valorar de manera diferent a la que es dóna en una relació comuna.

Cal observar, en conseqüència, que queden fora de l'àmbit d'aquesta relació aquelles prestacions, per exemple, de neteja i reparació, semblants a les que es puguin prestar en una unitat familiar però que ho siguin en un àmbit més ampli, com pot ser el comú d'una comunitat de propietaris, o bé que es duguin a terme en el si d'una empresa persona jurídica que presta aquests serveis per a particulars o comunitats. La prestació contractual no té com a objectiu l'obtenció del lucre de la part empresarial, sinó només que el subjecte treballador dugui a terme unes activitats que puguin ser útils i funcionals per al desenvolupament normal de la vida domèstica a la unitat familiar.

#### Quines són les tasques del personal al servei de la llar familiar?

#### Observació

Cal observar que la quantia fixada per acomiadament disciplinari és semblant a la d'una extinció per expedient de regulació d'ocupació, i inferior a la d'un acomiadament disciplinari d'una relació contractual comuna, en què les quantitats es fixen (art. 55 ET) en 45 dies de salari per any de servei i un màxim de 42 mensualitats.

#### Lectures recomanades

R. Quesada Segura (1991). *El servicio doméstico*. Madrid: La Ley.

L. López Cumbre (2000). "La relación especial del servicio del hogar familiar", *Revista Española de Derecho del Trabajo* (núm. 100).

R. Vela Díaz (2012). *El nuevo régimen de las personas empleadas del hogar. Aspectos laborales y de Seguridad Social*. Múrcia: Laborum.

No es tracta només de les anomenades tradicionalment *tasques domèstiques*, sinó també de la direcció o la cura de la llar, de la cura o l'atenció de membres de la família o de persones que convisquin al domicili, o de les feines de guarderia, jardineria, conducció de vehicles o anàlegs (art. 1.4 RD 1620/2011). Cal destacar com a particularitat l'exclusió del treball *au pair*, en què l'intercanvi és bàsicament de cura de nens o ensenyament d'idiomes per manteniment i allotjament a la llar.

### 2.2.2. Característiques més rellevants de la relació

1) Passem a estudiar la norma comparant-la amb l'anteriorment vigent, el ja llunyà en el temps RD 1424/1985, d'1 d'agost. Es tracta d'una relació l'especificitat de la qual és determinada pel lloc de prestació de serveis, la llar familiar, i per la relació entre el subjecte ocupador i el subjecte treballador, en la qual la nota de dependència es valora de manera diferent a la que es dona en una relació comuna. La prestació contractual no té com a objectiu l'obtenció de lucre per la part empresarial, sinó només que el subjecte treballador realitzi unes activitats que puguin ser útils i funcionals per al desenvolupament normal de la vida domèstica en la unitat familiar.

La normativa supletòria d'aplicació és la laboral comuna, encara que amb una limitació genèrica i amb una excepció concreta. La primera consisteix en el fet que la normativa comuna solament s'ha d'aplicar "en el que resulti compatible amb les peculiaritats derivades del caràcter especial d'aquesta relació" (ex.: una "peculiaritat" consisteix en el dret a romandre al domicili un mínim de trenta dies en cas de suspensió del contracte del treballador intern per malaltia o accident, tret que se'n recomani mèdicament l'hospitalització); la segona consisteix en el fet que el treballador no pot reclamar la percepció de les quantitats salarials degudes davant el Fons de Garantia Salarial (la nostra regulació és diferent de la proposta que conté la Recomanació número 201 de l'OIT), i aquesta diferència de tracte encaixa jurídicament en la normativa de la UE (Directiva 2002/74/CE, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE sobre l'aproximació de les legislacions dels estats membres relatives a la protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari), que permet excloure el "personal domèstic al servei d'una persona física" de la protecció salarial deguda en un supòsit d'insolvència de l'ocupador. El RD 1620/2011 manté, amb una mínima correcció formal, el mateix text que la norma de 1985.

2) La definició de què s'ha d'entendre per activitat al servei de la llar familiar és sensiblement semblant en el RD 1620/2011, amb una ampliació important i que respon a la realitat en la qual operen aquestes relacions. Mentre que el text anterior inclou la cura o atenció dels membres de la família o dels qui convisquin al domicili, la nova norma es refereix de forma més àmplia a la cura de les persones "que formen part de l'entorn domèstic o familiar", que en una interpretació integradora del text amb la resta del contingut de la norma porta a pensar que no serà necessari que es convisqui a la llar familiar per a prestar serveis o cures d'atenció personal.



L'expressió *tasques domèstiques* pot incloure, per exemple, la conducció de vehicles.

De manera jurídicament més precisa que en el RD 1424/1985, es regula la prestació de serveis que es realitzi per a dues o més persones que, sense constituir una família ni una persona jurídica, convisquin al mateix habitatge. En aquests casos, ha d'assumir la condició de titular de la llar familiar "la persona que tingui la titularitat de l'habitatge que habiti o aquella que assumeixi la representació d'aquestes persones, que pot recaure de forma successiva en cadascuna d'elles".

D'altra banda, la reforma, si es permet el joc de paraules, inclou en l'àmbit d'exclusió de la norma supòsits regulats després de l'any 1985 i que òbviament la norma vigent no va poder prendre en consideració, com són les relacions concertades a través d'empreses de treball temporal, les dels cuidadors professionals contractats per institucions públiques o entitats privades, i les dels cuidadors no professionals, en els dos últims supòsits d'acord amb el que regula la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència. També ens sembla important destacar la introducció d'una referència expressa, d'acord amb el que preveu la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, d'una clàusula general d'igualtat i no-discriminació en l'accés al treball per qualsevol dels múltiples motius enumerats en l'article 22 bis (origen racial o ètnic, sexe, edat, etc.), amb l'única matisació que l'aplicació d'aquest principi ha de ser obligada "sempre que les persones treballadores estiguin en condicions d'aptitud per a acomplir el treball de què es tracti", aptitud que ens pot fer pensar, pel que fa a les persones estrangeres, que han de disposar de les pertinents autoritzacions de residència i de treball, si fos necessari, per a prestar els seus serveis a Espanya.

3) Segons el RD 1424/1985, el contracte es podia formalitzar per escrit o verbalment, i en cas que no hi hagués pacte formal es presumia que la durada era per un any, amb pròrroga automàtica si no hi havia una denúncia formulada amb un període de preavis de, com a mínim, set dies. Si no hi havia pacte exprés, el període de prova tenia una durada màxima de quinze dies, que s'havien de computar a l'efecte d'antiguitat si el treballador continuava presentant els seus serveis una vegada finalitzat aquest termini.

La reforma operada pel RD 1624/2011 incorpora una modificació substancial, degudament emfatitzada en la introducció del text, ja que desapareix el contracte anual no causal i la possible contractació temporal que vulgui efectuar el subjecte ocupador s'ha de subjectar a les regles generals de l'article 15 de la LET. En efecte, l'article 6 disposa que el contracte es pot subscriure per temps indefinit o per una durada determinada, "en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desplegament", amb el manteniment de la possibilitat de concertació d'un període de prova la durada del qual es fixa en dos mesos. En coherència amb el que es disposa en l'article 8.2 de la LET, "en tot cas, han de constar per escrit els contractes de durada determinada la durada dels quals sigui igual o superior a quatre setmanes". En cas d'inexistència de pacte escrit, el contracte s'ha de presumir subscrit per temps indefinit i a jornada completa quan la seva durada sigui superior a quatre setmanes, amb

la mateixa presumpció *iuris tantum* que regeix en la normativa comuna, és a dir "llevat de prova en contra que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis".

D'altra banda, es reforcen les obligacions del subjecte ocupador respecte a la informació que ha de facilitar a la persona contractada, sempre que, insistent, el contracte tingui una durada superior a quatre setmanes, amb remissió a la normativa comuna continguda en el Reial decret 1659/1988 i amb l'obligació afegida d'incloure informació sobre tres qüestions que són específiques d'aquesta relació laboral especial: les prestacions salarials en espècie si s'han pactat (que no poden superar mai el 30% del salari total, amb l'obligació empresarial d'abonar en metàl·lic almenys el salari mínim interprofessional); la durada i distribució dels temps de presència pactats, i el sistema de retribució o compensació; en definitiva, el possible règim de les pernoctacions de la persona treballadora al domicili familiar.

4) El contingut de la relació és objecte de regulació en el capítol III.

Hi ha una remissió, no recollida en la normativa de 1985, al fet que l'empleat de la llar té els drets i deures laborals establerts en els articles 4 i 5 de la LET, amb un esment exprés al dret a unes condicions de seguretat i salut en el treball adequades que han de tenir en compte les característiques del treball domèstic, l'incompliment de les quals per part de l'ocupador (es parlava de "deficiències" tant en la norma de 1985 com en el projecte de RD) ha de donar dret al treballador a presentar la dimissió, efecte que ja estava previst en l'article 13 del RD 1424/1985 i que per tant no introdueix cap modificació.

La reforma operada pel RD 1620/2011 en matèria salarial introdueix diverses modificacions d'interès, dues de les quals són la percepció en metàl·lic, almenys, del SMI i l'equiparació del percentatge de retribució en espècie amb la resta de treballadors i que s'ha fixat en el 30% des de l'entrada en vigor de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, sobre mesures urgents de reforma del mercat de treball (enfront del 45% que es permetia amb anterioritat, i a més sense garantir la percepció del SMI en metàl·lic). El ministeri responsable de la matèria ha de posar a disposició dels ocupadors models de rebuts de salaris per al compliment de la norma en aquest punt. A més, quant a la forma de documentar el pagament del salari, el RD es remet en primer lloc a la forma que acordin les parts, en l'exercici de l'autonomia de la voluntat, per concretar el "rebut individual i justificatiu del pagament d'aquest", i en segon lloc i només si no hi ha pacte, s'ha d'aplicar la normativa general que recull l'article 29. 1 de la LET.

Pel que fa a la fixació de les pagues extres, es remet a l'acord entre les parts, amb la percepció en metàl·lic, en qualsevol cas, de "la quantia del salari mínim interprofessional en còmput anual". Ara bé, probablement la novetat més significativa és la regulació dels increments salarials que percebi el subjecte treballador; la regla general és la d'ajustar-se al que pactin les parts (és a dir, pot no haver-hi increment salarial, per dir-ho de forma clara i contundent), i

solament si no hi ha pacte s'ha d'aplicar, no la regla de l'antiguitat, qualificada amb bon criteri al nostre entendre d'"obsoleta", sinó l'increment salarial anual igual a l'increment salarial mitjà (que ja observem que podria no existir si la crisi econòmica es plasmés abruptament en la vida laboral) "pactat en els convenis col·lectius segons la publicació de la Subdirecció General d'Estadística del Ministeri de Treball i Immigració del mes en què se'n completin dotze de consecutius de prestació de serveis".

a) Les novetats del RD 1620/2011 en matèria de temps de treball són significatives i tracten d'incorporar majoritàriament la regulació general continguda en la LET. Doncs bé, és important destacar que l'horari s'ha de fixar per acord entre les parts, almenys legalment, i no simplement per la decisió unilateral de l'ocupador. S'amplia el descans diari a dotze hores, el qual es pot reduir a deu però sempre que es compensi el gaudi de les dues hores restants en un període de quatre setmanes. El descans setmanal ha de ser de trenta-sis hores consecutives (enfront de les vint-i-quatre hores vigents), que han d'incloure, com a regla general, la tarda del dissabte o el matí del dilluns i tot el diumenge, és a dir, en termes idèntics que la normativa general continguda en la LET. Pel que fa al gaudi de les vacances (trenta dies naturals), cal ajustar-se a l'acord entre les parts, i si no hi ha pacte, quinze dies els ha de fixar l'ocupador i la resta el subjecte empleat. L'article 9 del RD 1620/2011 concreta que l'ocupador ha d'adoptar la decisió "d'acord amb les necessitats familiars", i el més important que s'ha de destacar (en la mateixa línia que es recull en el Conveni número 189 de l'OIT) és que durant els períodes de vacances el subjecte treballador "no està obligat a residir en el domicili familiar o en el lloc on es desplaça la família o alguns dels seus membres". Finalment, s'ha d'esmentar que la reforma recull expressament el dret dels menors de 18 anys a gaudir dels mateixos drets en matèria de temps de treball que la resta de treballadors que estan acollits a la LET.

b) No hi ha cap novetat en la reforma respecte de la normativa de 1985 en matèria de conservació del contracte del subjecte empleat, per la qual cosa continuen essent aplicables les regles vigents sobre subrogació contractual per canvi de la persona de l'ocupador si hi ha acord exprés entre les parts o bé el treballador continua prestant els seus serveis com a mínim set dies al mateix domicili, malgrat haver canviat la titularitat de la llar familiar, i en principi s'ha d'aplicar la mateixa regla quan es traslladi la llar familiar a una localitat diferent, amb el benentès que el contracte es pot suspendre si el trasllat és temporal, o bé extingir-se per la part ocupadora i amb dret del treballador a percebre la indemnització legalment prevista i al termini de preavís establert. Si l'ocupador opta pel desistiment de la relació laboral, ho ha de comunicar per escrit al treballador i abonar-li una indemnització de dotze dies de salari per any treballat amb el límit de sis mensualitats. Igualment, si és el treballador qui opta per la no-continuitat de la relació laboral, ha de comunicar la decisió a l'ocupador i té dret a la mateixa indemnització.



c) El RD 1624/2011, concretament l'article 11, regula l'extinció del contracte en termes semblants als de la normativa anterior, i si bé introdueix algunes modificacions que tendeixen a reforçar els drets del subjecte treballador, resulta una mica sorprenent que hagi desaparegut la referència recollida en el projecte de RD a la impossibilitat de l'extinció per alguna causa de discriminació prohibida en la Constitució o en la Llei (valgui aquí la citació de l'article 14 de la CE i de l'article 17 de la LET), o en vulneració d'algun o alguns drets fonamentals i llibertats públiques de les persones empleades.

L'ocupador queda obligat, en el supòsit d'un lliure desistiment per la seva banda, i a això ja ens hi he referit amb anterioritat, a comunicar per escrit a l'empleat els motius que l'han portat a prendre aquesta decisió, escrit en el qual ha de constar "de manera clara i inequívoca" la voluntat empresarial de donar per extingida la relació. A més, s'incrementa la indemnització que s'ha d'abonar al subjecte treballador, que passa a ser de dotze dies naturals per any de servei. Es presumeix *ius tantum* l'existència d'un acomiadament disciplinari, amb les conseqüències inherents a l'abonament d'una indemnització superior, quan la comunicació empresarial per lliure desistiment no s'hagi formalitzat per escrit o no s'hagi fet de forma prou precisa, i també quan no s'hagi posat a la disposició del subjecte treballador la indemnització legalment fixada. Ara bé, el RD 1624/2011 ha acollit, amb canvis de redacció mínims, l'article 53, apartat 4, últim paràgraf de la LET, per descartar la qualificació d'acomiadament quan no s'hagi respectat el previ o bé s'hagi produït un error de càlcul en la indemnització que s'ha d'abonar.

En matèria d'acomiadament disciplinari sí que s'ha produït un canvi important pel que fa a la indemnització, que ha quedat en vint dies per any i amb el límit de dotze anualitats a computar.

També en matèria d'extinció contractual s'atribueix una tasca de documentació al ministeri responsable de la matèria que faciliti l'actuació del subjecte ocupador, igual que hem vist en apartats anteriors de la nova norma, ja que ha de posar a la disposició dels ocupadors "models i informació per a la deguda notificació de l'extinció del contracte de treball als treballadors".

## **2.3. Condemnats en institucions penitenciàries**

### **2.3.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça**

En el marc (article 25.2) constitucional es reconeix com a dret fonamental del condemnat a pena de presó que la compleixi, l'accés a un treball remunerat i a les prestacions de la Seguretat Social.

Cal observar que el dret al treball del reclus té una protecció jurídica superior que el dret de la resta dels ciutadans, ja que el primer és dins la rúbrica de drets fonamentals, mentre que el segon s'enquadra dins els drets i deures dels ciutadans. Això no obstant, la realitat social qüestiona de manera forta aquesta superioritat pretesa.

El Tribunal Constitucional ha interpretat el precepte esmentat i l'ha considerat d'aplicació gradual i progressiva d'acord amb les possibilitats de què disposa l'Administració penitenciària per a fer-lo efectiu.

Segons les SSTs 172/1989, de 19 d'octubre, i 17/1993, de 18 de gener, el reconeixement constitucional:

"no supone su configuración como un verdadero derecho subjetivo perfecto del interno frente a la Administración, pero tampoco como una mera declaración dirigida a destacar la obligación positiva de la Administración; predomina así su carácter de derecho a prestación, y aunque también pueda reconocerse su titularidad subjetiva del interno, es éste, desde luego, de eficacia limitada a las posibilidades materiales y presupuestarias del propio establecimiento y, por ello, para el interno es un derecho de aplicación progresiva".

El RD 190/1996, de 9 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament penitenciari (RP), recull la doctrina constitucional i matisa aquest dret a un treball remunerat, reconeixent-lo sempre que sigui possible en el marc de les disponibilitats de l'Administració penitenciària (art. 4.f RP).

L'ET tracta d'aquesta relació en l'article 2.1.c). En l'àmbit de les normes penals són aplicables la Llei orgànica general penitenciària 1/1979, de 26 de setembre, i molt especialment el RD 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral dels condemnats que realitzin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de la Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat. Aquesta Llei orgànica ha derogat els articles 134 a 152 del RP que tractaven l'esmentada relació. La normativa laboral comuna només és aplicable quan hi hagi una remissió expressa en el Reglament o en les normes que el desenvolupen. Un exemple clar d'aquesta remissió és en la regulació de l'embargament del pagament de les retribucions, ja que l'article 16.2 disposa que aquest només es podrà produir "en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".

Permisos extraordinaris de sortida. Encara que no sigui una qüestió d'índole estrictament laboral, sí que cal assenyalar que el marc normatiu vigent reconeix el dret de l'intern a la concessió de permisos extraordinaris de sortida del centre penitenciari quan es produeix l'infantament de l'esposa o de la persona amb qui el reclus estigui lligat per una relació similar.

Només és objecte de regulació el treball productiu per compte d'altri dels interns, és a dir, l'única modalitat de treball penitenciari que posseeix les notes típiques de la relació laboral, de manera que les qüestions litigioses que



L'accés dels presos a un treball remunerat es considera un dret fonamental.

se suscitin respecte a aquest tema són competència de la jurisdicció laboral. S'exclouen d'aquesta regulació, d'una banda, totes les ocupacions desenvolupades en establiments penitenciaris (formació, estudi, prestacions personals) que no tinguin naturalesa productiva.

Se n'exclouen, igualment de forma expressa, els treballs ocupacionals no productius, ja que no queden enquadrats en la relació laboral de caràcter especial ni gaudeixen de l'acció protectora de la Seguretat Social (art. 1.3 RD 782/2001, de 6 de juliol).

També se n'exclou, d'altra banda, el treball dut a terme per interns en règim obert mitjançant la contractació ordinària en empreses. S'ha d'aplicar a aquest treball la normativa laboral comuna, encara que l'Administració penitenciària es pot reservar facultats de tutela de l'execució d'aquests contractes (art. 1.2 RD 782/2001, de 6 de juliol). No entren dins el camp d'aplicació de la relació laboral les prestacions personals obligatòries que imposa l'Administració a fi de garantir l'ordre, la neteja i la higiene dels establiments.

### 2.3.2. Característiques més rellevants de la relació

La importància que adquireix la nota de la voluntarietat pel que fa a diferenciar aquesta relació d'una d'ordinària es manifesta clarament en el fet que la normativa reconeix als interns el lliure exercici dels drets civils, polítics, socials, econòmics i culturals, excepte quan l'exercici sigui incompatible amb l'objecte de la detenció o el compliment de la condemna. D'aquesta manera es pot entendre que el dret de representació es vehiculi per mitjà dels representants elegits només entre els mateixos condemnats, per exemple, i que els interns puguin participar en l'organització de l'horari i de les activitats d'ordre laboral (art. 55.1 RP).

El **treball penitenciari de caràcter productiu** es configura com un dret i com un deure de l'intern, ha de contribuir a una millora en el programa de tractament individualitzat i té la finalitat lloable de preparar-lo per a accedir al mercat laboral ordinari quan obtingui la llibertat. En l'exposició de motius del RD 782/2001, de 6 de juliol, s'afirma que la norma està presidida per una concepció dels treball dels interns que conjuga aspectes de formació d'exercici d'una activitat laboral que té com a finalitat darrera facilitar la seva futura inserció laboral.

L'indult particular es pot obtenir quan l'intern hagi mantingut una bona conducta, hagi participat en activitats de reeducació i reinserció social i hagi desenvolupat una activitat laboral normal, ja sia a l'establiment penitenciari mateix o bé a l'exterior, que es consideri útil per a preparar-lo per a la vida en llibertat, sempre que hagi durat un període mínim de dos anys (art. 206 del RP).

El **subjecte ocupador** és l'organisme autònom estatal Treball i Prestacions Penitenciàries o l'organisme autonòmic corresponent. La prestació es duu a terme en els tallers penitenciaris i és gestionada directament per l'Administració

penitenciària o bé per persones físiques o jurídiques de l'exterior. L'activitat s'ha d'organitzar per sectors laborals i està sotmesa a la normativa de seguretat i salut en el treball corresponent (art. 11 RD 782/2001, de 6 de juliol).

La **durada** de la relació, necessàriament temporal, ha de ser de l'obra o servei que es dugui a terme (art. 7.2. RD 782/2001). Pel que fa a la **remuneració**, s'ha de fixar prenent com a mòdul de referència el salari mínim interprofessional, i també tenint en compte el nombre d'hores treballades i el rendiment aconseguit pel treballador, si bé el TS ha dictat recentment una sentència en la qual s'afirma que el treballador penat no té dret a la percepció automàtica del salari mínim interprofessional.. La part empresarial fixa els mòduls del càlcul, que es pot calcular per producte o servei realitzat, per temps o per qualsevol altre sistema. L'article 11.5 del RD 782/2001, de 6 de juliol, faculta el subjecte empresarial a establir primes en la producció d'acord amb la millora de la qualitat del treball, de la superació de determinats nivells de producció o de qualsevol altra variable que es determini.

Pel que fa als **drets i deures laborals dels interns**, la regulació pren com a punt de referència en gran manera els articles 4 i 5 de l'ET, i els adapta a la prestació en l'àmbit penitenciari.

L'intern té dret que la prestació li pugui ser d'utilitat per a la concessió de beneficis penitenciaris i que el subjecte ocupador li respecti la dignitat com a persona, encara que "con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión".

Cal assenyalar que les causes de suspensió i extinció de la relació laboral especial penitenciària recollides en el RD 782/2001, de 6 de juliol, s'assemblen en gran manera a les previstes en la relació laboral comuna en els articles 45 i 49 de l'ET, amb les especialitats lògiques derivades de la peculiaritat de la relació. Entre aquestes hi ha la suspensió per trasllat de l'intern, sempre que no duri més de dos mesos, o durant el gaudiment de permisos o sortides autoritzades (art. 9) i l'extinció per l'excarceració del treballador penitenciari, per contractació amb empreses de l'exterior per a condemnats de tercer grau, per raons de disciplina i seguretat penitenciària o per incompliment de deures laborals bàsics (art. 10).

## 2.4. Esportistes professionals

### 2.4.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça

L'article 2.1.d de l'ET i l'RD 1006/1985, de 26 de juny, són les normes bàsiques de referència per a l'estudi de la relació laboral especial dels esportistes professionals, sense que es pugui oblidar la incidència que la normativa comunitària sobre la lliure circulació de treballadors (art. 39 Tractat CE) i la interpretació que en fa el Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees (TJCE) té sobre la regulació de les condicions de treball dels esportistes professionals.

#### El cas Bosman

La sentència dictada pel TJCE el 15 de desembre de 1995, coneguda com "cas Bosman", va causar enrenou en el món esportiu, i ha tingut conseqüències importants. S'hi reconeix el dret dels futbolistes professionals nacionals de països comunitaris a poder exercir la seva professió a qualsevol país de la Unió Europea, sense cap trava o restricció pel que fa al nombre d'estrangers d'aquests països que poden jugar en un equip o a l'obligació prèvia del club que el contracta d'abonar una compensació econòmica al club d'origen.

En l'exposició de motius, l'RD 1006/1985 assenyalava que la normativa dels esportistes professionals ha de ser la comuna adaptada a les seves peculiaritats, que s'ha de completar per mitjà del joc de la negociació col·lectiva entre les forces socials, i el text articulat disposa expressament (art. 21) l'aplicació supletòria de la normativa laboral "en cuanto no sea incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales". Per exemple, que un esportista sigui representant sindical a la seva empresa no pot representar la suspensió del contracte, excepte que hi hagi un acord exprés entre el treballador i l'entitat esportiva (art. 18 RD 1006/1985).

La relació especial s'estableix entre una persona que amb caràcter regular es dedica a l'exercici de l'esport professional i a l'ocupador, club o organització esportiva, que dirigeix i organitza l'activitat, a canvi d'una remuneració econòmica.

Segons l'article 1.2 de l'RD 1006/1985, són esportistes professionals:

"[...] quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club u organización deportiva a cambio de una retribución".

Conseqüentment, queden exclosos del marc regulador els anomenats *esportistes amateurs*, que s'entén que són els que perceben una mera compensació econòmica per les despeses derivades de la pràctica esportiva, però no una remuneració com a contraprestació de l'activitat laboral. També es remet a la normativa específica la problemàtica de les relacions entre esportistes profes-

#### Lectures recomanades

Per a complementar aquest subapartat us recomanem la lectura dels llibres següents:

**J. A. Sagardoy Bengoechea; J. M. Guerrero Ostolaza** (1991). *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Civitas.

**M. Cardenal Carro** (1996). *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Múrcia: Universidad de Murcia.



L'equip del FC Barcelona en la temporada 2010-2011.

sionals i les federacions, quan els esportistes participen en competicions organitzades per aquestes, i la que és pròpia i específica del règim jurídic esportiu com "la determinación, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas" (article T.5 de l'RD T006/T985).

#### 2.4.2. Característiques més rellevants de la relació

El contracte s'ha de formalitzar per escrit, i el contingut mínim inclou el període de durada, la identificació de les parts, l'objecte i la retribució pactada.

Segons l'article 6 de l'RD 1006/1985 la contractació ha de ser:

"[...] por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva".

El **període de prova** no pot ser superior a tres mesos i sempre s'ha de concertar per escrit. Si es produeix la cessió temporal a un altre club, aquest últim queda subrogat en els drets i les obligacions del cedent, i a més l'esportista té dret a percebre una quantitat no inferior al 15% brut de la pactada entre els clubs per la cessió esmentada (article 11.4 de l'RD 1006/1985).

L'esportista professional ha de prestar l'activitat d'acord amb els **drets i les obligacions** que es regulen a l'Estatut dels treballadors i, més específicament, amb les instruccions emanades del club que el va contractar, i hi ha d'aplicar la diligència que correspongui. Té dret a l'ocupació efectiva, a la llibertat d'expressió en matèries pròpies de l'activitat i també pot participar en els beneficis que es deriven de l'explotació comercial de la seva imatge.

A efectes d'**ordenació del temps de treball de l'esportista**, el fet més remarcable és l'obligació que té d'estar a disposició del club per a la prestació de l'activitat i per a la preparació física i tècnica adequada per a l'activitat. S'han de respectar els límits fixats a l'Estatut dels treballadors i la concreció del període de vacances s'ha de dur a terme per conveni o pacte individual. Les causes de suspensió són les previstes a l'Estatut dels treballadors, i pel que fa a l'extinció, l'article 13 de l'RD 1006/1985 incorpora, adaptant-lo a la realitat de l'esportista professional, l'article 49 de l'ET.

L'**acomiadament disciplinari** de l'esportista que sigui declarat improcedent pels tribunals dóna dret a una indemnització, si no s'opera la readmissió, que han de fixar les parts. En el cas que no hi hagi pacte ha de ser com a mínim de dues mensualitats per any de servei de la retribució periòdica, i cal afegir a aquesta quantitat la part proporcional dels complements de qualitat i quantitat percebuts durant l'últim any (article 15 de l'RD 1006/1985). Cal destacar

#### La llibertat d'expressió

El Tribunal Constitucional reconeix explícitament la llibertat d'expressió quan considera que les declaracions d'un futbolista als mitjans de comunicació manifestant el malestar per la seva situació contractual, com a regla general, no danyen la imatge del club ni vulnereu la regla de la bona fe contractual (STC 6/1995 de 10 de gener).

especialment, pels problemes que planteja el precepte esmentat davant dels tribunals laborals, la regla especial prevista a l'article 16 quan l'extinció es produeix per la voluntat de l'esportista i sense causa imputable al club. En aquest cas, l'RD 1006/1985 reconeix el dret del club a una indemnització, encara que deixa que sigui la jurisdicció laboral la que la fixi "en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que haya causado a la entidad, motivo de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimables".

## 2.5. Persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris sense assumir-ne el risc o la ventura

### 2.5.1. Marc normatiu i subjectes als quals s'adreça

La relació especial es regula a l'article 2.1.f de l'ET i a l'RD 1438/1985, d'1 d'agost, i l'objectiu és aconseguir diferenciar la prestació de les persones que no assumeixen la decisió final sobre l'operació mercantil de la d'aquelles persones que sí que l'assumeixen, és a dir, de les activitats professionals excloses expressament de l'àmbit laboral per l'article 1.3.f de l'ET.

Els drets i deures laborals bàsics recollits a l'Estatut dels treballadors s'apliquen a aquesta relació (art. 12).

Segons l'article 1.1 de l'RD 1438/1985, la relació especial inclou el pacte en virtut del qual:

"[...] una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquier otra con la que se identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones. Dicha actividad principal puede o no ir acompañada de la distribución o reparto de los bienes objeto de la operación".

La doctrina jurisprudencial recent tendeix no tan sols a valorar l'element de l'alienitat sinó també el de la dependència, per a qualificar la relació com a laboral comuna o especial. Així, doncs, queden exclosos de l'àmbit d'aplicació de l'RD 1438/1985 i es consideren treballadors comuns aquells que prestin una activitat pròpia de representants de comerç, però ho facin en locals de l'empresa, amb subjecció a l'organigrama de treball de l'empresa i amb vinculació a l'horari que els sigui d'aplicació en virtut del conveni.

#### Lectura recomanada

Per a complementar aquest subapartat us recomanem la lectura del llibre següent:

**T. Huertas Bartolomé** (1991). *Mediación mercantil en el ordenamiento laboral*. Madrid: Tecnos.



## 2.5.2. Característiques més rellevants de la relació

El contracte s'ha de formalitzar per escrit, amb la indicació de les operacions mercantils que s'efectuaran, l'inventari que, si s'escau, es lliura al treballador i el valor que tingui.

La **durada** pot ser per temps indefinit o per un període determinat, encara que en aquest segon cas la durada màxima no pot sobrepassar els tres anys.

Pel que fa a l'**ordenació del temps de treball**, s'ha de fer segons el que disposa el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació o, si s'escau, segons l'acord entre les parts, encara que el treballador té reconeguts els drets al període de vacances i a les llicències i els permisos en els termes que recull l'Estatut dels treballadors.

Pel que fa a la **retribució**, pot consistir en una quantitat fixa, o bé en comissions sobre les operacions dutes a terme i acceptades per la part empresarial. També pot ser una fórmula intermèdia entre les dues anteriors, que consisteix en una part fixa i en una altra de comissions sobre les operacions esmentades, a més de les compensacions i incentius que es puguin pactar al contracte (article 8.1 de l'RD 1438/1985).

En les **causes de suspensió i extinció del contracte**, també s'ha de fer el que disposa l'Estatut dels treballadors, encara que cal assenyalar una especialitat quan es produeixi un acomiadament disciplinari i aquest sigui declarat improcedent, ja que per a determinar la quantia de la indemnització prevista a l'Estatut dels treballadors el salari mensual s'ha de calcular d'acord amb a la mitjana d'ingressos obtinguts els dos anys anteriors a l'acomiadament o a la resolució del contracte, o un període inferior si s'escau (article 10.3 de l'RD 1438/1985).

## 2.6. Altres relacions laborals especials

### 2.6.1. Artistes en espectacles públics

La regulació dels artistes en espectacles públics es troba a l'**article 2.1.e de l'ET** i a l'**RD 1435/1985, d'1 d'agost**. Es conceptua com a especial la relació mantinguda entre un organitzador d'espectacles públics o un empresari i aquells que es dediquin voluntàriament a la prestació d'una activitat artística per compte i dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'organitzador o empresari a canvi d'una retribució (article 1.2 de l'RD 1435/1985).



La **durada del contracte**, l'han de pactar les parts i es pot fixar en funció d'actuacions, de temporada, o bé del temps que una obra es mantingui a la cartellera.

Pel que fa a l'**ordenació del temps de treball**, l'artista ha d'estar a disposició de l'empresa tant durant el període d'actuació com durant la preparació.

S'ha d'aplicar supletòriament l'Estatut dels treballadors i la resta de normes laborals, sempre amb la cautela de tenir en compte la naturalesa especial d'aquesta relació laboral.

### 2.6.2. Treballadors minusvàlids que presten servei en centres especials d'ocupació

La regulació dels treballadors minusvàlids es recull a l'**article 2.1.g de l'ET** i a l'**RD 1368/1985, de 17 de juliol**, modificat per l'**RD 427/1999, de 12 de març**.

L'especialitat es produeix per les causes següents:

- 1) Pel fet que es tracta de treballadors amb minusvalidesa en grau igual o superior al 33% i que, per això, tenen una disminució en la capacitat de treball igual o superior al percentatge esmentat.
- 2) Perquè la relació laboral per compte d'altri s'efectua en l'àmbit d'organització d'un centre especial d'ocupació, la regulació detallada del qual es recull a l'article 42 de la Llei 13/1982 d'integració social dels minusvàlids.

### 2.6.3. Estibadors portuaris

Pel que fa a la relació especial dels estibadors portuaris, a més de l'**article 2.1.h de l'ET**, és una cita obligada l'**RDL 2/1986, de 23 de maig**, sobre el servei públic d'estiba i desestiba de vaixells, modificat diverses vegades i en especial per la Llei 10/1994, de 19 de maig, que va suprimir els registres especials dels treballadors portuaris.

Segons la normativa esmentada són estibadors portuaris aquells que són contractats amb caràcter indefinit per les societats estatals constituïdes a cada port i que tenen per finalitat garantir la professionalitat dels treballadors que desenvolupen l'activitat portuària d'estiba i desestiba, i també garantir la regularitat en la prestació de serveis en aquestes activitats.

Les societats estatals poden cedir temporalment aquests treballadors a les empreses estibadores que operen al port, a fi que es duguin a terme aquells treballs que el personal de plantilla d'aquestes empreses no poguessin dur a terme.



L'actor ha d'estar a disposició de l'empresa durant el temps de preparació (assaigs, maquillatge, etc.).

#### Lectura recomanada

R. Esteban Legarreta (1991). *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: Ibidem.

#### **2.6.4. Relació laboral de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut**

La Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries regula en el seu article 20 el sistema de formació d'especialistes, i disposa que la formació mitjançant residència es durà a terme en el marc d'una relació laboral especial entre el servei de salut o el centre i l'especialista en formació, i remet la disposició addicional primera a la futura regulació d'aquesta relació per part del Govern. A aquest efecte, s'ha dictat el Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, que pren en consideració la normativa comunitària, en especial en l'àmbit de l'ordenació del temps de treball.

La norma s'aplica a la relació laboral existent entre un centre o unitat docent, pública o privada, acreditada per al desenvolupament d'un programa de formació especialitzada en ciències de la salut i el titulat universitari que hagi accedit, amb la participació prèvia en la convocatòria de proves selectives, a una plaça per poder obtenir el títol d'especialista. Respecte a les fonts de la relació laboral esmentada, en primer lloc serà d'aplicació la seva normativa específica, i amb caràcter supletori l'Estatut dels treballadors, la normativa laboral restant, els convenis col·lectius i la voluntat de les parts.

El contracte, formalitzat per escrit i a temps complet, tindrà una durada inicial d'un any, renovable anualment fins a l'acabament del període de formació, sempre que consti informe favorable del Comitè d'Avaluació de l'activitat corresponent.

D'especial interès, per la problemàtica suscitada en l'àmbit comunitari, és l'ordenació del temps de treball (article 5). Com a regla general, la durada màxima de la jornada ordinària no excedirà de les 37,5 hores setmanals de mitjana en còmput semestral, llevat que es pacti un altre criteri de còmput per conveni o pacte. La norma també reconeix el dret a un descans mínim de 12 hores després d'una jornada continuada de guàrdia de 24 hores, si bé es deixa la porta oberta al fet que això no s'apliqui quan es produeixin situacions d'"interès formatiu especial, segons criteri del seu tutor, o en cas de problemes organitzatius insuperables". També es preveuen disposicions especials en aquest punt quan s'hagi de conciliar la vida familiar i laboral i es preveu el dret del resident a una organització del temps de treball que li permeti realitzar jornades diàries no superiors a dotze hores, sempre que no disminueixi el nombre anual d'hores establertes.

#### **2.6.5. Advocats que presten serveis en despatxos, individuals o col·lectius**

La Llei 22/2005, de 18 de novembre, defineix en la disposició addicional primera com a relació laboral de caràcter especial la dels advocats l'activitat professional dels quals consisteix en la prestació de serveis per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció del titular d'un despatx d'advocats,

individual o col·lectiu. L'esmentada relació laboral no implica cap minva de la llibertat i independència que, per a exercir la professió, reconeixen les lleis o les normes ètiques o deontològiques que hi són aplicables. Alhora, exclou de manera expressa de l'àmbit de la laboralitat l'activitat dels advocats que prestin els seus serveis per compte propi, o les col·laboracions entre despatxos, però en què cada un manté la seva independència. A partir de l'1 de febrer de 2006, tots els que es trobin en aquesta situació han hagut de ser donats d'alta en el règim general de la Seguretat Social.

La disposició addicional esmentada concedia un termini de dotze mesos per a regular la relació laboral especial, regulació que s'ha produït mitjançant el Reial decret 1331/2006, de 17 de novembre (BOE, 19), just un dia abans que finalitzés el termini indicat.

L'objecte d'aquesta relació laboral es regula amb deteniment i atenció en l'article 3, en què es considera com a tal la prestació de l'activitat professional d'advocat en despatx d'advocats. D'una manera molt concreta, el legislador exposa les "peculiaritats o especialitats" que justifiquen que la prestació jurídica dels professionals de l'advocacia, en unes condicions determinades, hagi de tenir una regulació laboral diferent de la comuna o ordinària. Per l'interès que tenen, reproduïm les referències contingudes tant en la introducció de la norma com les que es poden deduir del text articulat:

1) L'àmbit en què es desenvolupa la relació laboral, els despatxos d'advocats, en què apareix una relació triangular, titular del despatx, client i advocat, que, sens dubte, condiciona el desenvolupament de la relació laboral entre els advocats i els despatxos.

2) Les condicions en què els advocats han de dur a terme la seva activitat laboral en els despatxos, en la mesura que a més de les normes laborals que hi siguin aplicables, als advocats se'ls ha d'aplicar les normes que regeixen la professió, incloent-hi les estatutàries i les ètiques i deontològiques.

3) La submissió dels advocats a la normativa que regeix la professió condiciona el desenvolupament de la relació laboral amb els despatxos en la mesura que l'aplicació d'aquesta normativa implica:

a) El reconeixement als advocats d'un grau més alt d'autonomia, independència tècnica i flexibilitat en l'organització i direcció de la seva feina.

b) La limitació de les facultats de direcció i control de la feina dels titulars dels despatxos en la seva condició d'ocupadors dels advocats.

c) Més exigències als advocats en l'execució de l'activitat laboral que duen a terme quant al compliment dels deures específics de diligència i confidencialitat i dels terminis que s'estableixen en les normes processals.

d) Un respecte més estricte entre els titulars dels despatxos i els advocats dels principis de bona fe i confiança recíproca.

e) La imposició als advocats d'un règim d'incompatibilitats i de prohibicions en l'exercici de la seva activitat professional que impedeix als advocats actuar en cas que hi hagi un conflicte d'interessos i defensar interessos en conflicte.

f) I, finalment, la submissió estricta dels advocats, independentment de la manera com exerceixin la professió, a les normes i usos de la deontologia professional de l'advocacia, a les normes col·legials i al consegüent règim disciplinari col·legial.

Pel que fa a les fonts reguladores d'aquesta relació, observem diferències substancials respecte a les previsions de l'article 3 de la LET, ja que, en primer lloc, no se'n fa cap menció expressa. En segon terme, cal tenir en compte el que es disposa en la norma que ara analitzem en primer lloc, després a la negociació col·lectiva pactada i d'àmbit exclusiu als despatxos d'advocats, i, finalment, als pactes individuals, que han de respectar les disposicions legals i convencionals esmentades anteriorment, que apareix en tercer lloc, i en última posició, als usos i costums locals i professionals.

El contracte s'ha de formalitzar per escrit, a l'empara de qualsevol modalitat permesa per la normativa vigent i sempre, és clar, que s'hi puguin encaixar els requeriments i condicionants establerts en aquesta norma. Sobre la possible, no obligatòria, fixació d'un període probatori, s'estipula en un màxim de sis mesos per als contractes indefinits i de dos per als de durada determinada. Un supòsit d'especial interès a parer nostre és la possibilitat de formalitzar un contracte en pràctiques per part del bufet amb tothom que estigui habilitat per a exercir la professió i vulgui iniciar la seva activitat jurídica, i se sotmeti en les seves regles generals a les previsions contingudes en la LET per a la modalitat contractual esmentada. Les peculiaritats són les següents: el termini de quatre anys a què es refereix el precepte legal esmentat es comença a comptar des de la data en què s'ha obtingut el títol que habilita per a exercir la professió d'advocat; al treballador se li ha d'assignar com a tutor de les pràctiques un advocat del despatx, que ha de tenir més de cinc anys d'antiguitat en l'exercici de la professió; el treballador té dret a adaptar la jornada i l'horari de treball per a assistir a activitats formatives externes que tinguin la mateixa finalitat, en els termes previstos en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball. Si continua prestant serveis després d'esgotar la durada màxima del contracte, aquest s'ha de transformar en indefinit i es continuarà regint pel que disposi la norma ara analitzada.

Finalment, i remetent-nos en totes les altres coses a una lectura molt atenta i detallada del Reial decret, es pot fer referència a les retribucions que poden percebre els advocats per l'exercici de la seva activitat professional, que seran les acordades en el contracte de treball corresponent, i sempre amb un respecte estricte al que s'hagi pactat en seu convencional. L'article 18 disposa que te-

nen la consideració de salari “totes les percepcions que els advocats rebin dels despatxos com a contraprestació dels seus serveis professionals, incloent-hi les que estiguin vinculades als ingressos que obtenen”, i que “no meritaren ni podran facturar als clients del despatx honoraris pels serveis que els han prestat”.

## Resum

En aquest mòdul didàctic s'ha explicat l'existència d'una regulació jurídica pròpia i diferenciada per a cada una de les relacions laborals especials reconegudes per l'Estatut dels treballadors o per altres normes de rang legal. I, això, en el benentès que la regulació esmentada no és aliena ni contrària a la que regula les relacions laborals comunes, sinó que només té per objectiu regular específicament les particularitats pròpies de cada una de les relacions especials.

Els aspectes més rellevants que s'han destacat en aquest mòdul són els següents:

- L'existència de diverses notes o pressupòsits substantius en totes les relacions laborals, amb independència que la modalització i concreció sigui diferent per causa de la naturalesa comuna o especial de la relació.
- La diferent raó de ser de cadascuna de les relacions laborals especials, que van des de la pràctica imbricació amb una relació civil o mercantil (personal d'alta direcció) fins a l'existència d'una relació especial de confiança que modalitza els drets i els deures laborals de les parts contractants (personal al servei de la llar).
- L'acollida de l'ordenament jurídic laboral de relacions contractuals que en etapes anteriors n'havien quedat fora i que a poc a poc s'hi han incorporat, en una manifestació clara del procés d'expansió d'aplicació de la normativa laboral a relacions la frontera de les quals amb altres àmbits jurídics és, de vegades, força borrosa.

## Activitats

1. Indiqueu les diferències principals, des del punt de vista jurídic, que hi ha entre una relació laboral comuna i una relació laboral de caràcter especial. Contesteu en 35 o 40 línies.
2. Definiu què s'ha d'entendre per personal d'alta direcció.
3. Expliqueu breument la diferència que hi ha en el règim remuneratori entre la relació laboral comuna i la del personal al servei de la llar familiar.
4. Expliqueu les peculiaritats que hi ha en les causes d'extinció de la relació dels condemnats en institucions penitenciàries.
5. Quines conseqüències jurídiques té el fet que un esportista professional pugui extingir en qualsevol moment la relació contractual sense que hi hagi incompliment per part del club? Contesteu en 50 línies.
6. Quines són les diferències entre representants de comerç que permeten que de vegades hi hagi relació laboral comuna i, d'altres, especial? Contesteu en 25 línies.
7. Definiu què cal entendre per artista d'espectacles públics.
8. La prestació laboral d'un treballador minusvàlid ha de ser considerada sempre com una relació laboral especial? Argumenteu la vostra resposta en 25 o 30 línies.
9. En quines circumstàncies els estibadors portuaris poden prestar els seus serveis en empreses estibadores que operin al port corresponent?
10. Expliqueu què s'entén per persona metge en formació que té relació laboral especial. Contesteu en trenta línies.
11. Quan podem afirmar que un advocat que presta els seus serveis per a un bufet té una relació laboral especial? Contesteu en trenta línies.

## Exercicis d'autoavaluació

### De selecció

1. En tota relació laboral especial, ...
  - a) ... hi han de concórrer els mateixos pressupòsits substantius que en la relació laboral comuna.
  - b) ... hi han de concórrer els mateixos pressupòsits substantius, però poden estar modalitzats.
  - c) ... hi pot faltar algun pressupòsit substantiu.
  - d) ... hi ha de concórrer algun pressupòsit específic de la relació especial.
2. En la relació laboral especial del personal d'alta direcció...
  - a) ... no hi ha indemnització per desistiment lliure empresarial.
  - b) ... s'ha de fer el que hagin pactat les parts.
  - c) ... la indemnització està fixada exclusivament en seu legal.
  - d) ... s'ha de fer el que hagin pactat les parts, i si no han pactat res, el que fixi la norma reguladora de la relació laboral especial.
3. La relació especial del personal al servei de la llar familiar...
  - a) ... considera l'activitat de cura de la llar duta a terme per treballadors al servei d'una empresa.
  - b) ... té per objecte l'obtenció d'un lucre econòmic per part empresarial.
  - c) ... va adreçada únicament a treballadors nacionals.
  - d) ... no recull la possibilitat de reclamar els salaris que es deguin davant el Fons de Garantia Salarial.
4. El dret constitucional al treball dels condemnats en institucions penitenciàries...
  - a) ... és un dret d'aplicació immediata.
  - b) ... és un dret de disposició lliure per part de l'Administració penitenciària.

- c) ... és un dret del condemnat condicionat a la disponibilitat de mitjans que tingui l'Administració penitenciària per a exercir-lo.  
d) ... és un dret de disponibilitat lliure per part de l'intern.

5. La cessió temporal d'un esportista professional a un altre club o entitat esportiva...

- a) ... es pot efectuar lliurement per tots dos clubs.  
b) ... obliga a pactar una quantitat que ha d'abonar el cessionari al cedent.  
c) ... no dóna dret a l'esportista a percebre cap remuneració.  
d) ... dóna dret a l'esportista a percebre una remuneració en contrapartida de la cessió.

6. Per a determinar l'import de la indemnització que ha de percebre un representant de comerç quan el seu acomiadament hagi estat declarat improcedent...

- a) ... el salari mensual es calcula sobre els ingressos obtinguts durant tota la vigència del contracte.  
b) ... el salari mensual es calcula sobre els ingressos de l'any immediatament anterior a l'extinció.  
c) ... el salari mensual es calcula sobre la base de la mitjana d'ingressos obtinguts en els dos anys anteriors a l'acomiadament o període inferior, si s'escau.  
d) ... es pren com a punt de referència el salari mínim interprofessional.

7. La disminució necessària, per minusvalidesa, de la capacitat de treball perquè un treballador amb disminucions pugui ser contractat mitjançant la relació laboral especial ha de ser...

- a) ... inferior al 50%.  
b) ... igual al 33%.  
c) ... igual o superior al 33%.  
d) ... superior al 50%.

8. Els estibadors portuaris...

- a) ... tenen contracte de durada determinada amb la societat estatal.  
b) ... tenen contracte de durada indefinida.  
c) ... són contractats segons les necessitats de producció.  
d) ... són contractats per a la prestació de cada obra o servei determinat.

9. El personal mèdic de residència...

- a) ... ha de complir una jornada de treball de 40 hores setmanals.  
b) ... ha de complir una jornada de 37,5 hores setmanals.  
c) ... ha de complir una jornada de 40 hores setmanals en còmput semestral.  
d) ... ha de complir una jornada de 37,5 hores setmanals en còmput semestral, llevat de pacte o conveni que estableixi un altre còmput.

### Qüestions breus

10. Quin és el pressupòsit substantiu més debilitat en la relació del personal d'alta direcció?

11. Durant quins períodes del dia pot abandonar la llar familiar el treballador que n'està al servei?

12. Quins efectes té l'excarceració sobre la relació laboral especial del condemnat en institucions penitenciàries?

13. Pot dur a terme l'activitat a Espanya qualsevol esportista professional originari d'un país comunitari?

14. Quines diferències hi ha entre un esportista professional i un esportista amateur?



15. Quina diferència hi ha entre la relació laboral especial d'un advocat i les pràctiques formatives que realitza un llicenciat en dret en un despatx professional d'advocats?

## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. **b**
2. **d**
3. **d**
4. **c**
5. **d**
6. **c**
7. **c**
8. **b**
9. **d**
10. Vegeu els subapartats 2.1.1 i 2.1.2.
11. Vegeu el subapartat 2.2.2.
12. Vegeu el subapartat 2.3.
13. Vegeu el subapartat 2.4.1.
14. Vegeu el subapartat 2.4.1.
15. Vegeu el subapartat 2.6.5.

## Glossari

**arrendament de servei** *m* Contracte en virtut del qual una persona s'obliga a fer un servei o una obra a canvi d'un preu cert, regulat pel Codi civil. De vegades, les fronteres entre arrendament de servei, treball autònom i relació laboral especial són borroses i difuses.

**CE** *sigla* Constitució espanyola.

**CEE** *sigla* Comunitat Econòmica Europea.

**contracte de treball** *m* Acord entre dues parts, en virtut del qual una d'elles (treballador) es compromet voluntàriament a prestar una activitat professional remunerada per compte de l'altra (empresari) i sota la seva dependència o subordinació.

**ET** *sigla* Estatut dels treballadors.

**RD** *sigla* Reial Decret.

**RDL** *sigla* Reial Decret Llei.

**relació laboral** *f* Relació jurídica sorgida del contracte de treball i que vincula la part treballadora i la part empresarial. Es pot diferenciar entre relació laboral comuna i relació laboral especial, segons les particularitats o diferències que presenta la segona respecte de la primera.

**RJ** *sigla* Repertori de jurisprudència Aranzadi.

**RP** *sigla* Reglament penitenciari.

**STC** *sigla* Sentència del Tribunal Constitucional.

**STS** *sigla* Sentència del Tribunal Suprem.

**TJCE** *sigla* Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees.

**treball autònom** *m* Activitat laboral efectuada de manera independent o per compte propi, ja sigui amb caràcter estrictament individual o bé per mitjà de societats participades majoritàriament per treballadors.

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

**Alonso Olea, M.; Casas Baamonde, M. E.** (2004). *Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.

**Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo, F.; García Murcia, J.** (2006). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

**Montoya Melgar, A.** (2005). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

**Palomeque López, C.; Álvarez de la Rosa, M.** (2003). *Derecho del trabajo*. Madrid: Ceura.

### Bibliografia complementària

**Álvarez de la Rosa, M.** (1987). "La regulación especial del trabajo de los minusválidos". *Relaciones Laborales* (tom I).

**Alzaga Ruiz, I.** *La relación laboral de los artistas*. Madrid: Consejo Económico y Social.

**Cabeza Pereiro, J.** (2007). "Las relaciones laborales especiales de los médicos internos residentes y de penados en instituciones penitenciarias". *Estudios de Derecho Judicial* (núm. 141, pàgs. 167-189).

**Cardenal Carro, M.** (1996). *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Murcia: Universidad de Murcia.

**Cavas Martínez, F.** (1994). "Diversificación versus uniformidad en el Derecho del Trabajo". *Revista Española de Derecho del trabajo* (núm. 63).

**Cueva Puente, M. C.** (1996). *La relación laboral especial de los empleados de hogar*. Valladolid: Lex Nova.

**Diversos autores** (1986). *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores* (tom II, vol. 1). Madrid: EDERSA.

**Durán López, F.** (1986). "La relación laboral especial de los artistas". *Relaciones Laborales* (tom I).

**Esteban Legarreta, R.** (2006). "Algunas reflexiones a propósito de la futura regulación laboral especial de los abogados". *Revista Jurídica de Catalunya* (núm. 3).

**Huertas Bartolomé, T.** (1991). *Mediación mercantil en el ordenamiento laboral*. Madrid: Tecnos.

**Lopera Castillejo, M. J.** (1990). *La relación laboral de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de otro*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Martínez Moreno, C.** (1993). *La relación especial de trabajo de alta dirección*. Madrid: Consejo Económico y Social.

**Molero Manglano, C.** (1995). *El contrato de alta dirección*. Madrid: Civitas.

**Ojeda Avilés, A.** (1990). "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria". *Relaciones Laborales* (tom I).

**Quesada Segura, R.** (1991). *El contrato de servicio doméstico*. Madrid: La Ley.

**Rodríguez Ramos, P.** (1997). *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*. Madrid: Trotta.

**Roqueta Bruj, R.** (1996). *El trabajo de los deportistas profesionales*. València: Tirant lo Blanch.

**Soler Arrebola, J. A.** (2000). *La relación laboral especial penitenciaria*. Granada Comares.

### Referències bibliogràfiques

**Esteban Legarreta, R.** (1999). *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: Ibidem.

**Palomeque López, C.** (1987). "La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias". *Relaciones Laborales* (núm. 13).

**Sagardoy Bengoechea, J. A.; Guerrero Ostolaza, J. M.** (1991). *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Madrid: Civitas.

**Sempere Navarro, A.V.; Cardenal Carro, M.** (2007). "Las relaciones laborales especiales: una visión panorámica y práctica". *Estudios de Derecho Judicial* (núm. 141, pàgs. 19-165).

**Val Tena, L. A. del** (1999). *Los trabajadores directivos de las empresas*. Pamplona: Aranzadi.

**Valdés Dal-Re, F.** (1998). "Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales: algunos puntos críticos". *Relaciones Laborales* (núm. 17).

**Vela Díaz, R.** (2012). *El nuevo régimen de las personas empleadas del hogar. Aspectos laborales y de Seguridad Social*. Murcia: Laborum.

