
La relació laboral comuna i les seves especialitats

Les relacions especials de treball

PID_00258828

Eduardo Rojo Torrecilla

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores





Eduardo Rojo Torrecilla

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

Quarta edició: febrer 2019
© Eduardo Rojo Torrecilla
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Disseny: Manel Andreu
Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.

Índex

| | |
|---|----|
| Introducció | 5 |
| Objectius | 6 |
| 1. Breu referència a la distinció entre relació laboral comuna i relació laboral especial | 7 |
| 2. Les relacions laborals especials | 9 |
| 2.1. Personal d'alta direcció | 9 |
| 2.1.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix | 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 es dirigeix | 13 |
| 2.2.2. Característiques més rellevants de la relació | 13 |
| 2.3. Condemnats en institucions penitenciàries | 18 |
| 2.3.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix | 18 |
| 2.3.2. Característiques més rellevants de la relació | 20 |
| 2.4. Esportistes professionals | 21 |
| 2.4.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix | 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 el risc o ventura .. | 24 |
| 2.5.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix | 24 |
| 2.5.2. Característiques més rellevants de la relació | 24 |
| 2.6. Altres relacions laborals especials | 25 |
| 2.6.1. Artistes en espectacles públics | 25 |
| 2.6.2. Treballadors amb discapacitat que presten servei en centres especials d'ocupació | 26 |
| 2.6.3. Relació laboral de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut | 26 |
| 2.6.4. Menors sotmesos a l'execució de mesures d'internament per al compliment de la seva responsabilitat penal | 27 |
| 2.6.5. Advocats que presten serveis en despatxos, individuals o col·lectius | 28 |
| Resum | 31 |
| Activitats | 33 |
| Exercicis d'autoavaluació | 33 |

| | |
|--------------------------|----|
| Solucionari..... | 35 |
| Abreviatures..... | 36 |
| Glossari..... | 37 |
| Bibliografia..... | 38 |

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 es dirigeix cadascuna i les característiques més rellevants que presenten les diferents relacions.

En l'àmbit de les relacions individuals de treball, els pressupostos 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 pressupostos 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 qualsevol relació laboral individual permet afirmar que les relacions especials també són objecte d'atenció de l'ordenament jurídic laboral. Tanmateix, per les especialitats que tenen en uns casos i per opcions de política legislativa en uns altres, disposen d'una regulació pròpia -que és la que hem d'estudiar i analitzar-, sense perjudici que bona part dels preceptes de l'Estatut dels treballadors i d'altres normes laborals generals també siguin aplicables a aquestes relacions, perquè així ho preceptua la seva regulació.

Per tot el que s'ha exposat, el conjunt de les regles bàsiques de cada relació laboral especial, així com l'especial atenció que es dedica a algunes de les peculiaritats més pròpies de cadascuna, són l'objecte d'anàlisi i estudi d'aquest mòdul, que es duu 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 a conèixer a l'estudiant el material normatiu que regula els drets i les obligacions de les parts que formalitzen relacions laborals especials perquè aprengui quines són les característiques que les diferencien de les relacions laborals comunes, així com les que diferencien unes relacions especials de les altres.

En l'explicació partim de l'aprenentatge que l'estudiant ha obtingut en el mòdul "Definició i subjectes del contracte de treball" pel que fa al que cal entendre per relacions comunes i quines són les notes definitòries d'aquestes relacions; després, analitzem els col·lectius als quals es dirigeix cada relació especial i les notes definitòries de l'especialitat, sempre en el respecte als drets laborals bàsics que presenta la Constitució espanyola.

Amb aquesta finalitat –encara que sintèticament amb motiu 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, s'expliquen els trets més significatius de les condicions contractuals. El règim jurídic d'extinció i la fixació de quantitats per indemnització diferents de les del règim comú tenen una importància especial en algunes d'aquestes relacions.

En definitiva, en acabar l'estudi del present mòdul, l'estudiant ha 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 cadascuna 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. Breu referència 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 consenten formalitzar la relació contractual i les funcions constitutives i reguladores que compleix el contracte en l'àmbit de la relació laboral.

Així, en la **relació laboral comuna**, els pressupostos substantius es manifesten amb tota claredat i, d'acord amb l'article 1 de l'Estatut dels treballadors (ET), i com corroboren els tribunals laborals, les notes de voluntarietat, alienitat, dependència i remuneració es donen conjuntament.

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

Les diferents **relacions especials de treball** que hi ha, també anomenades per un sector doctrinal *contractes especials* per diferenciar-los dels comuns, tenen com a element comú el fet de posseir una regulació específica pel que fa a la regulació de la relació laboral ordinària. Al mateix temps, 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 que les seves regulacions han de respectar, com és obvi, els drets bàsics reconeguts en la Constitució espanyola (article 2.2 de l'ET).

A causa de l'especificitat de cada relació especial, l'ordenament jurídic no té una definició o concepte genèric que serveixi per a totes, per la qual cosa partim del tronc comú de l'article 1 de l'ET i hi afegim les peculiaritats que es regulen en 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 planteja una llista de les relacions laborals que presenten alguna particularitat pel que fa a la relació laboral comuna i a la qual s'ha d'aplicar l'article 1 d'aquesta norma. A més, inclou una clàusula de tancament (en l'article 2.1.1) que permet incloure en aquest article qualsevol treball que sigui considerat relació laboral per via legal, i ja s'ha utilitzat aquesta via per incorporar al personal civil no funcionari d'establiments militars. En efecte, la disposició final 7a. de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'ET (versió origi-

nal) remetia la relació contractual del personal civil no funcionari depenent d'establiments militars a una regulació reglamentària. El desenvolupament es va fer amb el RD 2205/1980.

A continuació expliquem els trets més rellevants de les esmentades relacions laborals especials. En la nostra obstinació, remarcarem les més significatives posant l'accent en el 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 Constitució espanyola (CE) pel fet que la normativa laboral, i concretament l'Estatut dels treballadors, hagi establert "un ventall de casos que considera relacions laborals de caràcter especial" amb una regulació parcialment diferent de la relació comuna.

2. Les relacions laborals especials

En aquest apartat analitzarem les relacions laborals quant al personal d'alta direcció, el personal al servei de la llar familiar, els condemnats en institucions penitenciàries, els esportistes professionals i les persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris sense assumir el risc o ventura, entre altres relacions laborals especials.

2.1. Personal d'alta direcció

En aquest subapartat s'estudien el marc normatiu i les característiques més rellevants del personal d'alta direcció.

2.1.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix

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

Segons l'article 1.2 del RD citat, són personal d'alta direcció:

“aquells treballadors que exercitin poders inherents a la titularitat jurídica de l'empresa i relatius als seus objectius generals, amb autonomia i plena responsabilitat, només limitada pels criteris i les instruccions directes emanats de les persones o els òrgans superiors de govern i administració de l'entitat que, respectivament, tingui aquella titularitat”.

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 dels quals 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 16 del RD 1382/1985).

La STS de 24 de gener de 1990 (RJ 43) afirma:

“Caracteritza la relació laboral del personal d'alta direcció la participació en la presa de decisions en actes fonamentals de la gestió de l'activitat empresarial, i l'exercici dels poders que li són propis referits al nucli organitzatiu de l'empresa amb plena autonomia i responsabilitat”.

Atenuació de la subordinació

Lectura recomanada

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 dels quals disposa l'alt càrrec fan referència a la generalitat i al conjunt de l'empresa.

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 el **Reial decret 1382/1985**. No més s'aplicaran l'ET i les altres normes laborals quan hi hagi una remissió expressa a aquests en el Reial decret o es faci constar expressament en el contracte. Atès que es tracta d'una relació contractual en la qual 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.

Jurisprudència sobre la bona fe

En la jurisprudència sobre la bona fe elaborada pels tribunals laborals s'afirma que en cada situació cal valorar els elements subjectius i objectius que hi concorren, així com respectar el principi de proporcionalitat.

La laboralitat limitada d'aquesta relació, que es va mantenir fora de l'àmbit laboral fins al 1985, es manifesta clarament en el fet que el mateix Reial decret 1382/1985 dona preferència a l'aplicació de la normativa civil o mercantil i als seus principis generals quan alguna matèria no la reguli el 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 considera que hi ha una relació laboral especial quan el treball reuneix les característiques definides en l'article 1.2 del Reial decret 1382/1985, i la durada ha de ser indefinida. Es pot pactar un període de prova no superior a nou mesos, i aquest període és computable a l'efecte d'antiguitat si després l'alt càrrec continua prestant serveis a l'empresa (articles 4, 5 i 6 del Reial decret 1382/1985).

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 8.4 de l'ET inclou a l'obligació general que té l'empresari de lliurar a aquesta representació una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de fer-se per escrit.

Els **pactes contractuals** han de regular tot el que té relació amb el 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 en l'Estatut dels treballadors. Només hi ha una limitació genèrica que, en situació de conflicte, caldrà valorar cas per cas: la prestació temporal no pot excedir de la que sigui habitual en l'àmbit professional corresponent (article 7 del Reial decret 1382/1985). També cal fer constar la retribució convinguda, amb especificació de les seves diverses 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 seguir el que es disposa en el Reial decret 451/2012, de 5 de març.

Un treballador amb relació comuna pot passar a fer tasques que demanin especialitat, de manera que es pot suspendre la relació comuna mentre duri l'especial, o bé es pot pactar la substitució, encara que només causa efectes dos anys després de l'acord novador. L'acabament de la relació especial permet al treballador tornar a la relació laboral comuna si hagués quedat suspesa, excepte en el cas d'acomiadament disciplinari declarat procedent pels tribunals. Es presumeix l'exclusivitat de la prestació amb l'empresa, excepte si té lloc l'autorització tàcita o el pacte escrit en sentit contrari; es permet establir un pacte de permanència a l'empresa quan el treballador hagi rebut especialització professional a càrrec d'aquesta, i l'empresari està facultat per reclamar una indemnització per danys i perjudicis si abandona el lloc de treball abans d'estar exhaurit el període pactat.

Per acabar, es pot establir un pacte de no concurrència per un període màxim de dos anys, un cop extingida la relació especial. Aquest últim punt s'ha copiat gairebé literalment de la relació laboral comuna (articles 8 i 9 del Reial decret 1382/1985).

Hem de 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 (article 40.2 CE).

L'article 21.2 de l'ET afirma:

“2. El pacte de no competència per després d'extingit el contracte de treball, que no podrà tenir una durada superior a dos anys per als tècnics [...], només serà vàlid

si concorren els requisits següents:

- a) que l'empresari tingui un efectiu interès industrial o comercial en això, i
- b) que se satisfaci al treballador una compensació econòmica adequada”.

La relació especial pot extingir-se per les causes regulades en l'article 49 de l'ET, amb les especificitats pròpies contingudes en el Reial decret 1382/1985 (articles 10 i 11 del Reial decret 1382/1985) i en l'acord contractual:

1) La dimissió o el desistiment lliure poden produir-se en qualsevol moment i només cal respectar el termini de preavís, que pot arribar fins a sis mesos, excepte si es dona incompliment contractual greu de l'empresari.

2) L'extinció pot produir-se quan la part empresarial incompleix els termes contractuals, ja sigui per modificacions de la prestació laboral, per la falta continuada de pagament o per altres incompliments greus, i està obligada a abonar les indemnitzacions fixades per al cas de desistiment empresarial, tret 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 contracte en un període de com a màxim tres mesos després que tinguin lloc aquests canvis (apartat *d* de l'article 10.3 del Reial decret 1382/1985).

El desistiment empresarial dona dret a una indemnització, fixada en el contracte si escau, i a com a mínim set dies de salari per any de servei i un màxim de sis mensualitats.

Per acabar, l'extinció pot produir-se per acomiadament disciplinari, que, en el cas que sigui declarat improcedent, dona dret a la percepció de les indemnitzacions pactades en el contracte, i, si no estiguessin fixades, ha de prendre's en consideració el criteri de vint dies de salari per any treballat i un màxim de dotze 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 (article 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

En aquest subapartat s'estudien el marc normatiu i les característiques més rellevants del personal al servei de la llar familiar.

Primer de tot, observem les tasques del servei de la llar familiar. Cal tenir en compte que no només es tracta de les tradicionalment anomenades *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 conviuen al domicili, o de les tasques de guarderia, jardineria, conducció de vehicles o anàlogues (article 1.4, Reial decret 1620/2011). Cal destacar com a particularitat l'exclusió del treball *au pair*, en el qual les tasques que es fan bàsicament són de cura de nens o ensenyament d'idiomes a canvi de manteniment i allotjament a la llar.

2.2.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix

La regulació del personal al servei de la llar familiar es troba en l'apartat **b del article 2.1 de l'ET** i en el **Reial decret 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 ve 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 la qual la nota de dependència s'ha de valorar de manera diferent de la que es dona en una relació comuna.

Hem d'observar, en conseqüència, que queden fora de l'àmbit d'aquesta relació aquelles prestacions –per exemple, de neteja i reparació– semblants a les que poden prestar-se en una unitat familiar, però que ho són en un àmbit més ampli, com pot ser el comú d'una comunitat de propietaris, o bé que es duen a terme dins d'una empresa per una 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 faci unes activitats que puguin ser útils i funcionals per al desenvolupament normal de la vida domèstica a la unitat familiar.

Segons l'article 1 del Reial decret 1620/2011, podem definir aquesta relació de la manera següent:

“[...] Es considera relació laboral especial del servei de la llar familiar la que concerten el titular, com a ocupador, i l'empleat, que, dependentment i per compte d'aquell, presta serveis retribuïts en l'àmbit de la llar familiar”.

Per aquest motiu, l'empresari pot ser tant el propietari com el simple titular del domicili, de manera que les prestacions que cal efectuar s'integren en l'àmplia definició de “conjunt de tasques domèstiques”. Així mateix, en queden excloses les tasques fetes per amistat, benevolència o bon veïnatge, en les quals no hi ha notes de remuneració, dependència i alienitat.

2.2.2. Característiques més rellevants de la relació

1) **Comparativa amb la norma anterior vigent.** Estudem tot seguit la norma mitjançant la comparació amb l'anteriorment vigent, el ja llunyà en el temps Reial decret 1424/1985, d'1 d'agost. Es tracta d'una relació l'especificitat de la qual ve 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 de 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 faci unes activitats que puguin ser útils i funcionals per al desenvolupament normal de la vida domèstica a 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 només ha d'aplicar-se “en allò que resulti compatible amb les peculiaritats derivades del caràcter especial d'aquesta relació” (per exemple: 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 continguda en la Recomanació número 201 de l'OIT), de manera que té encaix jurídic aquesta diferència de tracte 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 Reial decret 1620/2011 manté, amb una petita correcció formal, el mateix text que la norma del 1985.

2) Definició de l'activitat. La definició que ha d'entendre's per activitat al servei de la llar familiar és sensiblement semblant en el Reial decret 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 conviuen al domicili, la nova norma es refereix de manera més àmplia a cura de les persones “que formen part de l'entorn domèstic o familiar”, que en una interpretació integradora del text, amb el contingut restant de la norma, porta a pensar que no serà necessari que es convisqui a la llar familiar per prestar serveis o cures d'atenció personal.

De manera jurídicament més precisa que en el Reial decret 1424/1985, es regula la prestació de serveis que es faci per a dues o més persones que, sense constituir una família ni una persona jurídica, conviuen al mateix habitatge. En aquests casos, assumirà la condició de titular de la llar familiar “la persona que tingui la titularitat de l'habitatge que habiti o la que assumeixi la representació d'aquestes persones, que podrà recaure de manera 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 amb posterioritat a l'any 1985 i que òbviament la norma vigent no va poder tenir en consideració, com són les relacions concertades mitjançant 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 es regula a 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 em sembla important destacar la introducció d'una referència expressa, d'acord amb el que es preveu en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, d'una clau-

sula 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'únic matis que l'aplicació d'aquest principi serà obligada "sempre que les persones treballadores es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball en qüestió", aptitud que pot fer-nos pensar, pel que fa a les persones estrangeres, que han de disposar de les autoritzacions pertinents de residència i de treball, si calgués, per prestar aquests serveis a Espanya.

3) Formalització del contracte. Segons el Reial decret 1424/1985, el contracte podia formalitzar-se per escrit o verbalment i, en el cas que no hi hagués pacte formal, es consideraria que la durada era d'un any, amb pròrroga automàtica si no hi havia una denúncia formulada amb un període de preavís 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 prestant serveis un cop finalitzat aquest termini.

La reforma operada pel Reial decret 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-se per l'ocupador haurà de subjectar-se a les regles generals de l'article 15 de la LET. En efecte, l'article 6 disposa que el contracte podrà celebrar-se per temps indefinit o per una durada determinada, "en els termes previstos a l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desenvolupament", amb el manteniment de la possibilitat de concertació d'un període de prova la durada de la qual es fixa en dos mesos. En coherència amb el que es disposa en l'article 8.2 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, "en tot cas, constaran 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 es considerarà vàlid per temps indefinit i a jornada completa quan la durada sigui superior a quatre setmanes, amb la mateixa presumpció *iuris tantum* que regeix en la normativa comuna, és a dir, "excepte prova en contrari 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, insistim, 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-hi informació sobre tres qüestions que són específiques d'aquesta relació laboral especial: les prestacions salarials en espècie si s'han pactat (que no podran 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, i finalment, el possible règim de les pernoctacions de la persona treballadora al domicili familiar.

4) Contingut de la relació. El contingut de la relació és objecte de regulació en el capítol III, que estableix el següent:

a) Hi ha una remissió, no recollida a la normativa del 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 adequades en el treball que hauran de tenir en compte les característiques del treball domèstic, l'incompliment del qual per part de l'ocupador (es parlava de "deficiències" tant en la norma del 1985 com en el projecte de Reial decret) donarà dret al treballador a presentar la dimissió, efecte que ja estava previst en l'article 13 del Reial decret 1424/1985 i que, per tant, no introdueix cap modificació.

b) La reforma prevista pel Reial decret 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), cosa que posa el ministeri responsable de la matèria a la disposició dels ocupadors models de rebuts de salaris per al compliment de la norma en aquest punt. A més, quant a la manera de documentar el pagament del salari, el Reial decret 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 del mateix", i, només a falta d'absència de pacte, serà aplicable la normativa general recollida en l'article 29.1 de la LET.

Pel que fa a les pagues extra, la fixació de la quantitat 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 percep el subjecte treballador; la regla general és atènyer-se al que pactin les parts (és a dir, pot no haver-hi increment salarial, per dir-ho de manera clara i contundent), i només en defecte d'això s'aplicarà, no la regla de l'antiguitat -qualificada amb bon criteri, a parer nostre, 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 Sotsdirecció General d'Estadística del Ministeri de Treball i Immigració del mes en què es completin dotze consecutius de prestació de serveis".

c) Les novetats del Reial decret 1620/2011 en matèria de temps de treball són significatives i tracten d'incorporar en gran manera la regulació general continguda en la LET. Doncs bé, és important destacar que la fixació de l'horari s'efectuarà per acord entre les parts, almenys legalment, i no per la simple decisió unilateral de l'ocupador. S'amplia el descans diari a dotze hores, i es pot reduir-se a deu, però sempre que es compensi el gaudi de les dues hores res-

tants en un període de quatre setmanes. El descans setmanal serà de trenta-sis hores consecutives (enfrent de les vint-i-quatre vigents), que inclouran 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. Per a les vacances (trenta dies naturals) caldrà estar d'acord entre les parts per al seu gaudi i, si no hi ha pacte, quinze dies els fixarà l'ocupador i la resta el subjecte ocupador, com es concreta en l'article 9 del Reial decret 1620/2011, que diu que la decisió de l'ocupador s'adoptarà "d'acord amb les necessitats familiars" i on el més destacat és (en la mateixa línia que es recull en el Conveni número 189 de l'OIT) que durant els períodes vacacionals el subjecte treballador "no estarà obligat a residir al domicili familiar o al lloc on es desplaça la família o alguns dels seus membres". Finalment, ha d'esmentar-se que la reforma recull expressament el dret dels menors de divuit anys a gaudir dels mateixos drets en matèria de temps de treball que els restants treballadors que estan acollits a la LET.

d) No hi ha cap novetat en la reforma pel que fa a la normativa del 1985 en matèria de conservació del contracte del subjecte empleat, per la qual cosa continuaran sent 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 segueix prestant els seus serveis com a mínim set dies al mateix domicili malgrat haver canviat la titularitat de la llar familiar, i la mateixa regla s'aplicarà en principi quan hi hagi un trasllat de la llar familiar a localitat diferent, amb el benentès que el contracte es podrà 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 per desistir en la relació laboral, ha de comunicar-ho per escrit al treballador i abonar-li una indemnització de dotze dies de salari per any treballat i amb el límit de sis mensualitats. Igualment, si és el treballador qui opta per la no continuïtat de la relació laboral, ha de comunicar la decisió a l'ocupador i té dret a la mateixa indemnització.

5) **Extinció del contracte.** El Reial decret 1624/2011, en concret l'article 11, regula l'extinció del contracte en termes semblants als de la normativa anterior, si bé introdueix unes quantes modificacions que tendeixen a reforçar els drets del subjecte treballador, fins i tot quan resulta sorprenent que hagi desaparegut la referència recollida en el projecte de Reial decret a la impossibilitat de l'extinció per alguna causa de discriminació prohibida a la Constitució o a la Llei (valgui aquí la cita 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 quedarà obligat, en el supòsit d'un lliure desistiment per la seva banda -i a això ja ens hem referit amb anterioritat-, a comunicar per escrit a l'empleat els motius que l'han portat a prendre aquesta decisió, escrit en el qual haurà de constar "de manera clara i inequívoca" la voluntat empresarial de donar per extingida la relació. A més, s'incrementa la indemnització que

haurà d'abonar-se al subjecte treballador, que passa a ser de dotze dies naturals per any de servei. Es considerarà, *iuris 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 manera prou precisa, com també quan no s'hagi posat a la disposició del subjecte treballador la indemnització legalment fixada. Ara bé, el Reial decret 1624/2011 ha acollit, amb mínims canvis de redacció, l'article 53, apartat 4, últim paràgraf de la LET, per descartar la qualificació d'acomiadament quan no s'hagi respectat el preavís, o bé s'hagi produït un error de càlcul en la indemnització que s'havia 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 que s'hauran de computar.

També en matèria d'extinció contractual se li atribueix una tasca de documentació al ministeri responsable de la matèria perquè faciliti l'actuació del subjecte ocupador, igual que hem vist en apartats anteriors de la nova norma, ja que haurà 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

En aquest subapartat s'estudien el marc normatiu i les característiques més rellevants de la relació dels condemnats en institucions penitenciàries.

2.3.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix

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

Hem d'observar que el dret al treball del reclus té una protecció jurídica superior al dret de la resta dels ciutadans, ja que el primer es troba dins de la rúbrica de drets fonamentals, mentre que el segon s'enquadra dins dels drets i deures dels ciutadans. Tanmateix, la realitat social qüestiona de manera important aquesta pretesa superioritat.

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

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

“no en suposa la configuració com un veritable dret subjectiu perfecte de l'intern enfront de l'Administració, però tampoc com una mera declaració pensada per destacar l'obligació positiva de l'Administració; en predomina així el caràcter de dret a prestació, i encara que també pugui reconèixer-se'n la titularitat subjectiva de l'intern, és a dir que és, per descomptat, d'eficàcia limitada a les possibilitats materials i pressupostàries del mateix establiment i, per això, per a l'intern és un dret d'aplicació progressiva”.

El Reial decret 190/1996, de 9 de febrer, mitjançant el 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 (article 4.f RP).

L'ET tracta 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 Reial decret 782/2001, de 6 de juliol, mitjançant el qual es regula la relació laboral dels condemnats que facin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de la Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat, modificat per Reial decret 2131/2008, de 26 de desembre, pel qual s'aprova l'estatut de l'organisme autònom “Treball Penitenciari i Formació per a l'Ocupació”. Aquesta Llei orgànica ha derogat els articles 134 a 152 del RP que tractaven aquesta relació. La normativa laboral comuna només és aplicable quan hi ha una remissió expressa sobre aquest tema en el Reglament o en les normes que el desenvolupen. Un exemple clar d'aquesta remissió es veu en la regulació de l'embargament del pagament de les retribucions, ja que l'article 16.2 disposa que només aquest podrà produir-se “en les condicions i amb els requisits establerts per al salari en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors”.

Encara que no sigui una qüestió d'índole estrictament laboral, sí que hem d'assenyalar que el marc normatiu vigent reconeix el dret de l'intern a la concessió de permisos extraordinaris de sortida del centre penitenciari quan tingui lloc el naixement d'un fill de l'esposa o de la persona amb qui el reclus estigui vinculat 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 de litigi que se suscitin pel que fa 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 siguin de naturalesa productiva.

S'exclouen, també expressament, 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 (article 1.3, Reial decret 782/2001, de 6 de juliol).

També s'exclou, d'altra banda, el treball dut a terme per interns en règim obert mitjançant la contractació ordinària en empreses. Cal aplicar a aquest treball la normativa laboral comuna, encara que l'Administració penitenciària pot reservar-se facultats de tutela de l'execució d'aquests contractes (article 1.2, Reial

decret 782/2001, de 6 de juliol). No entren dins del camp d'aplicació de la relació laboral les prestacions personals obligatòries que imposa l'Administració amb la finalitat 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 la raó de la detenció o el compliment de la condemna.

D'aquesta manera, podem entendre que el dret de representació es vehiculi per mitjà dels representants triats 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 (article 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 del programa de tractament individualitzat i compta amb la lloable finalitat de preparar-lo per accedir al mercat laboral ordinari quan obtingui la llibertat.

En l'exposició de motius del Reial decret 782/2001, de 6 de juliol, s'afirma que la norma està presidida per una concepció del treball dels interns que conjuga aspectes de formació d'exercici d'una activitat laboral, la finalitat última de la qual és facilitar-ne la inserció laboral futura.

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

El **subjecte ocupador** és l'organisme autònom estatal de Treball i Prestacions Penitenciàries o l'organisme autonòmic corresponent. La prestació es duu a terme als 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 (article 11, Reial decret 782/2001, de 6 de juliol).

La **durada** de la relació, necessàriament temporal, ha de ser de l'obra o servei que efectui (article 7.2., Reial decret 782/2001). Pel que fa a la **remuneració**, s'ha de fixar prenent com a referència el salari mínim interprofessional, així com considerant el nombre d'hores treballades i el rendiment aconseguit pel

treballador, si bé el TS s'ha pronunciat alguna vegada en el sentit que el treballador penat no té dret a la percepció automàtica del salari mínim interprofesional. La part empresarial fixa els mòduls del càlcul, que poden ser per producte o servei fet, per temps o per qualsevol altre sistema. L'article 11.5 del Reial decret 782/2001, de 6 de juliol, faculta al subjecte empresarial a establir primes en la producció, d'acord amb la millora de la qualitat del treball, per la superació de determinats nivells de producció o per qualsevol altra variable que es determini.

Quant 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 al fet que la prestació pugui ser-li d'utilitat per a la concessió de beneficis penitenciaris i al fet que el subjecte ocupador respecti la seva dignitat com a persona, encara que “amb les limitacions exigides per l'ordenada vida a la presó”.

Cal assenyalar que les causes de suspensió i extinció de la relació laboral especial penitenciària recollides en el Reial decret 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 gaudi de permisos o sortides autoritzades (article 9), i l'extinció per l'excarceració del treballador penitenciari per contractació amb empreses de l'exterior -en el cas de condemnats de tercer grau-, per raons de disciplina i seguretat penitenciària o per incompliment dels deures laborals bàsics (article 10).

2.4. Esportistes professionals

En aquest subapartat s'estudien el marc normatiu i les característiques més rellevants dels esportistes professionals.

2.4.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix

L'apartat *d* del article 2.1 de l'ET i el Reial decret 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 oblidar la incidència que la normativa comunitària sobre la lliure circulació de treballadors i la interpretació del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) tenen 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 a “cas Bosman”, va causar un gran enrenou al món esportiu i ha tingut conseqüències importants.

Lectures recomanades

Per complementar aquest subapartat, 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*. Murcia: Universidad de Murcia.

Es reconeix el dret dels futbolistes professionals nacionals de països comunitaris a 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 la introducció, el Reial decret 1006/1985 assenyala 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. El text articulat disposa expressament (article 21) l'aplicació supletòria de la normativa laboral "quan no sigui incompatible amb la naturalesa especial de la relació laboral dels esportistes professionals". Per exemple, que un esportista sigui representant sindical a la seva empresa no pot representar la suspensió del contracte, tret que hi hagi un acord exprés entre el treballador i l'entitat esportiva (article 18, Reial decret 1006/1985). La relació especial s'estableix entre una persona que es dedica a l'exercici de l'esport professional amb caràcter regular i l'ocupador, club o organització esportiva que dirigeix i organitza l'activitat a canvi d'una remuneració econòmica.

Segons l'article 1.2 del Reial decret 1006/1985, són esportistes professionals:

"[...] els qui, en virtut d'una relació establerta amb caràcter regular, es dediquen voluntàriament a la pràctica de l'esport per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un club o organització esportiva a canvi d'una retribució".

Per tant, 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 professionals 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 determinació, l'assenyalament de les regles del joc i el règim disciplinari aplicable als infractors d'aquestes regles" (article 1.5 del Reial decret 1006/1985).

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 del Reial decret 1006/1985, la contractació ha de ser:

"[...] per temps determinat o per a la realització d'un nombre d'actuacions esportives que constitueixin en conjunt una unitat clarament determinable o identificable en l'àmbit de la corresponent pràctica esportiva".

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 a aquesta cessió (article 11.4 del Reial decret 1006/1985).

L'esportista professional ha de prestar l'activitat d'acord amb els **drets** i les **obligacions** que es regulen en l'Estatut dels treballadors i, més específicament, amb les instruccions emanades del club que el va contractar, així com 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 derivin de l'explotació comercial de la seva imatge.

A efecte d'ordenació del **temps de treball de l'esportista**, el fet més remarcable és l'obligació que ha d'estar a la 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 en l'Estatut dels treballadors i la concreció del període de vacances cal fer-la per conveni o pacte individual. Les causes de suspensió són les previstes en l'Estatut dels treballadors i, pel que fa a l'extinció, l'article 13 del Reial decret 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 dona dret a una indemnització, si no s'opta per la readmissió, que han de fixar les parts. En cas que no hi hagi pacte, com a mínim ha de ser 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 del Reial decret 1006/1985). Cal destacar especialment, pels problemes que planteja el precepte esmentat davant dels tribunals laborals, la regla especial prevista en l'article 16 quan l'extinció té lloc per la voluntat de l'esportista i sense causa imputable al club. En aquest cas, el RD 1006/ 1985 reconeix el dret del club a una indemnització, encara que deixa que sigui la jurisdicció laboral la que la fixi "en funció de les circumstàncies d'ordre esportiu, perjudici que hagi causat a l'entitat, motiu de ruptura i altres elements que el jugador consideri estimables".

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 on manifesta el malestar per la seva situació contractual, com a regla general, no danyen la imatge del club ni vulneren la regla de la bona fe contractual (STC 6/1995, de 10 de gener).

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

En aquest subapartat s'estudien el marc normatiu i les característiques més rellevants del personal que intervé en operacions mercantils per compte d'un altre.

2.5.1. Marc normatiu i subjectes als quals es dirigeix

La relació especial es regula en l'apartat *f* de l'article 2.1 de l'ET i en el **Reial decret 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 que sí que l'assumeixen, és a dir, de les activitats professionals excloses expressament de l'àmbit laboral per l'apartat *f* de l'article 1.3 de l'ET.

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

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

“[...] una persona natural, actuant amb la denominació de representant, mediador o qual-sevol altra amb la qual s'identifiqui en l'àmbit laboral, s'obliga amb un o més empresaris, a canvi d'una retribució, a promoure o concertar personalment operacions mercantils per compte d'aquests, sense assumir el risc i ventura d'aquestes operacions. Aquesta activitat principal pot o no anar acompanyada de la distribució o el repartiment dels béns objecte de l'operació”.

La doctrina jurisprudencial tendeix no només a valorar l'element de l'alienitat, sinó també la dependència per qualificar la relació de laboral comuna o especial. Així doncs, queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del Reial decret 1438/1985 i es consideren treballadors comuns aquells que prestin una activitat pròpia de representants de comerç, però que 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 aplicable en virtut del conveni.

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 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 aplicable o, si escau, segons l'acord entre les parts, encara que el treballador té reconeguts els drets al període de vacances i a les llicències i permisos en els termes que recull l'Estatut dels treballadors.

Quant 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 aquestes operacions, a més de les compensacions i incentius que puguin pactar-se en el contracte (article 8.1 del Reial decret 1438/1985).

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

2.6. Altres relacions laborals especials

Finalment, en aquest subapartat s'analitzen algunes de les relacions laborals especials que encara no s'han descrit.

2.6.1. Artistes en espectacles públics

La regulació dels artistes en espectacles públics es troba a l'apartat **i de l'article 2.1 de l'ET** i en el **Reial decret 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 propi i dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'organitzador o empresari a canvi d'una retribució (article 1.2 del Reial decret 1435/1985).

Les parts han de pactar la **durada del contracte**, que pot fixar-se en funció d'actuacions, temporada o pel temps que una obra es mantingui a la cartellera.

Quant 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. En efecte, l'actor ha d'estar a la disposició de l'empresa durant el temps de preparació (assajos, maquillatge, etc.).

De manera supletòria, cal aplicar l'Estatut dels treballadors i la resta de les normes laborals, sempre amb la cautela de tenir en compte la naturalesa especial d'aquesta relació laboral.

2.6.2. Treballadors amb discapacitat que presten servei en centres especials d'ocupació

La regulació de la relació laboral dels treballadors amb discapacitat apareix en l'apartat g de l'article 2.1 de l'ET i en el Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, modificat pel Reial decret 427/1999, de 12 de març. Vegeu també l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual es regula el text refós de la Llei general de dret de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social.

L'especialitat es produeix per les causes següents:

- 1) Perquè es tracta de treballadors amb discapacitat 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 de la qual es presenta en l'article 43 d'aquest RDL 1/2013.

2.6.3. 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 una 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 a la disposició addicional primera a la futura regulació d'aquesta relació per part del Govern. A aquest efecte, es va dictar el Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, que pren en consideració la normativa comunitària, especialment, en l'àmbit de l'ordenació del temps de treball.

La norma s'aplica a la relació laboral que hi ha 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, prèvia participació en la convocatòria de proves selectives, a una plaça per poder obtenir el títol d'especialista.

Pel que fa a les fonts d'aquesta relació laboral, en primer lloc, serà aplicable la normativa específica i, amb caràcter supletori, l'Estatut dels treballadors, la restant normativa laboral, 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 la finalització del període de formació, sempre que hi consti un informe favorable del Comitè d'Avaluació de l'activitat corresponent.

D'interès especial, 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 el còmput semestral, tret 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 tracti de situacions d'“especial interès formatiu, segons el criteri del tutor, o en cas de problemes organitzatius insuperables”. També es preveuen disposicions especials en aquest punt quan calgui conciliar la vida familiar i laboral; en aquest cas es preveu el dret del resident a una organització del temps de treball que li permeti fer jornades diàries no superiors a dotze hores, sempre que no disminueixi el nombre anual d'hores establertes.

2.6.4. Menors sotmesos a l'execució de mesures d'internament per al compliment de la seva responsabilitat penal

Hem de partir de la **Llei orgànica 5/2000**, reguladora de la responsabilitat penal dels menors sotmesos a l'execució de mesures d'internament, i anar després al **Reial decret 1774/2004, de 30 de juliol**, pel qual s'aprova el reglament d'aquesta Llei. L'article 53 del Reial decret es dedica monogràficament al treball d'aquests menors, a qui es reconeix el dret a accedir a un treball remunerat, “dins de les disponibilitats de l'entitat pública, i a les prestacions socials que legalment els corresponguin”, en què l'entitat pública ocupadora ha de dur a terme les actuacions necessàries “per facilitar que els menors desenvolupin activitats laborals remunerades de caràcter productiu, dins o fora dels centres, en funció del règim o tipus d'internament”, en el benentès que la relació laboral especial es refereix a l'activitat desenvolupada als centres específics per a menors i amb independència que sigui dirigit per l'entitat pública directament, o mitjançant persones físiques o jurídiques amb les quals s'estableixin concerts, de manera que poden ser tots dos ocupadors, “sense perjudici de la responsabilitat solidària de l'entitat pública, respecte dels incompliments en matèria salarial i de Seguretat Social. El treball que facin els interns, disposa la norma, “tindrà com a finalitat essencial la seva inserció laboral, així com la seva incorporació al mercat de treball”.

Per als menors de divuit anys es prohibeix la realització de treballs nocturns, com també d'activitats o llocs de treball prohibits als menors, i igualment queda prohibida la realització d'hores extraordinàries.

Quant a la regulació de la jornada i horari de treball, els menors internats no podran fer més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent, si escau, el temps dedicat a la formació “i, si treballessin per a diversos ocupadors, les hores fetes per a cadascun d'ells”, amb un descans no inferior a trenta minuts si la durada de la jornada continuada excedeix quatre hores i mitja. També tenen reconegut el descans setmanal de dos dies ininterromputs.

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. Aquesta relació laboral no implicarà cap minvament de la llibertat i independència que per a l'exercici de la professió reconeixen les lleis o les normes ètiques o deontològiques que són aplicables. Al mateix temps, exclou de manera expressa de l'àmbit de la laboralitat l'activitat dels advocats que prestin serveis per compte propi o les col·laboracions entre despatxos, però mantenint cadascun la independència. A partir de l'1 de febrer de 2006, tots els que es trobaven en aquesta situació van haver de ser donats d'alta en el Règim General de la Seguretat Social.

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

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

- L'àmbit en el qual es desenvolupa la relació laboral, els despatxos d'advocats, en el qual 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.
- Les condicions en les quals els advocats han de desenvolupar l'activitat laboral en els despatxos, en la mesura en què, a més de les normes laborals que són d'aplicació, als advocats se'ls aplicaran les normes que regeixen la professió, incloses les estatutàries i les ètiques i deontològiques.
- La submissió dels advocats a la normativa que regeix la professió condici-ona el desenvolupament de la relació laboral amb els despatxos en la mesura en què l'aplicació de la normativa implica:
 - El reconeixement als advocats de més grau d'autonomia, independència tècnica i flexibilitat en l'organització i direcció de la seva feina.

- La limitació de les facultats de direcció i control de la feina dels titulars dels despatxos en la condició d'ocupadors dels advocats.
 - Més exigència als advocats en l'execució de l'activitat laboral pel que fa al compliment dels deures específics de diligència i confidencialitat i dels terminis que s'estableixen en les normes processals.
 - Un respecte més estricte entre els titulars dels despatxos i els advocats dels principis de bona fe i confiança recíproca.
 - 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 d'existir un conflicte d'interessos i defensar interessos en conflicte.
- I, finalment, la submissió estricta dels advocats, sigui quina sigui la manera com exerceixen 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 pel que fa a les previsions de l'article 3r. de la LET, ja que, en primer lloc, no es fa cap esment exprés a aquesta; en segon terme, caldrà cenyir-se al que es disposa en la norma ara analitzada en primer lloc i, després, a la negociació col·lectiva pactada i d'àmbit exclusiu als despatxos d'avocats; finalment, els pactes individuals, que hauran de respectar les disposicions legals i convencionals abans esmentades, apareixen en tercer lloc, per deixar l'última posició als usos i costums locals i professionals.

El contracte haurà de formalitzar-se per escrit, a l'empara de qualsevol modalitat permesa per la normativa vigent, i sempre, és clar, que puguin encaixar-s'hi els requeriments i condicionants establerts en aquesta norma. Sobre la possible, que no obligatòria, fixació d'un període de prova, s'estipula en un màxim de sis mesos per als contractes indefinits i de dos per als de durada determinada. Un supòsit d'interès particular, a parer nostre, és la possibilitat de formalitzar un contracte en pràctiques per part del bufet amb qualsevol que estigui habilitat per a l'exercici de la professió i vulgui iniciar l'activitat jurídica sotmetent-se a les seves regles generals a les previsions contingudes en la LET per a aquesta modalitat contractual. Les peculiaritats seran les següents: el termini de quatre anys al qual es refereix el precepte legal comentat es començarà a comptar des de la data en què s'hagi obtingut el títol que habiliti per a l'exercici de la professió d'advocat; al treballador se li assignarà com a tutor de les pràctiques que faci un advocat del despatx, que haurà de tenir més de cinc anys d'antiguitat en l'exercici de la professió; el treballador tindrà dret a adaptar la seva jornada i horari de treball per 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, es transformarà en indefinit i se seguirà regint pel que es disposa en la norma analitzada.

Finalment, i remetent-nos en tota la resta a una lectura molt atenta i detallada del Reial decret, cal 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 respectant estrictament el que s'ha pactat en seu conveni. L'article 18 disposa que tindran la consideració de salari "totes les percepcions que els advocats rebin dels despatxos com a contraprestació dels seus serveis professionals, incloses les que puguin estar vinculades als ingressos obtinguts per aquests", i que "no reportaran ni podran facturar als clients del despatx honoraris pels serveis prestats allà".

Resum

En aquest mòdul didàctic hem explicat l'existència d'una regulació jurídica pròpia i diferenciada per a cadascuna de les relacions laborals especials reconegudes per l'Estatut dels treballadors o per altres normes de rang legal. Hem d'entendre 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 cadascuna de les relacions especials.

Els aspectes més rellevants que hem destacat en el transcurs d'aquest mòdul són els següents:

- 1) L'existència de diverses notes o pressupostos substantius en totes les relacions laborals, amb independència que la modalització i concreció siguin diferents per la naturalesa comuna o especial de la relació.
- 2) Les diferents raons de ser de cadascuna de les relacions laborals especials, que van des de la pràctica imbricació a 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).
- 3) L'acolliment de l'ordenament jurídic laboral de relacions contractuals, que en etapes anteriors havien quedat fora d'aquest i que a poc a poc s'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, en ocasions, força difusa.

Activitats

1. Indiqueu les principals diferències, des del punt de vista jurídic, que hi ha entre una relació laboral comuna i una relació laboral de caràcter especial. Contesteu-ho en trenta-cinc o quaranta línies.
2. Definiu què s'entén 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 tenen 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-ho en cinquanta línies.
6. Quines són les diferències entre representants de comerç que permeten que en ocasions s'estableixi relació laboral comuna i, en altres ocasions, especial? Contesteu-ho en vint-i-cinc línies.
7. Definiu què cal entendre per artista d'espectacles públics.
8. La prestació laboral d'un treballador discapacitat ha de ser considerada sempre com una relació laboral especial? Argumenteu vostra resposta en vint-i-cinc o trenta línies.
9. Expliqueu què s'entén per *metge en formació* que té relació laboral especial. Contesteu-ho en trenta línies.
10. Quan podem afirmar que un advocat que presta serveis per a un bufet té una relació laboral especial? Contesteu-ho en trenta línies.

Exercicis d'autoavaluació

1. En qualsevol relació laboral especial
 - a) han de concórrer els mateixos pressupostos substantius que en la relació laboral comuna.
 - b) han de concórrer els mateixos pressupostos substantius, però poden estar modalitzats.
 - c) pot faltar algun pressupost substantiu.
 - d) ha de concórrer algun pressupost 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 objectiu l'obtenció d'un lucre econòmic per la part empresarial.
 - c) va dirigida únicament a treballadors nacionals.
 - d) no recull la possibilitat de reclamar els salaris que es deguin davant del 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 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) pot ser efectuada lliurement pels dos clubs.
- b) obliga a pactar una quantitat que ha d'abonar el cessionari al cedent.
- c) no dona dret a l'esportista a percebre cap remuneració.
- d) dona dret a l'esportista a percebre una remuneració en contrapartida a la cessió.

6. Per determinar l'import de la indemnització que ha de percebre un representant de comerç quan l'acomiadament ha 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 escau.
- d) es pren com a punt de referència el salari mínim interprofessional.

7. La disminució necessària, per discapacitat, de la capacitat de treball perquè un treballador amb disminució 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. El personal mèdic de residència ha de fer

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

Qüestions breus

9. Quin és el pressupost substantiu més afeblit en la relació del personal d'alta direcció?

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

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

12. Pot dur a terme la seva activitat a Espanya qualsevol esportista professional originari d'un país comunitari?

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

14. Quina diferència hi ha entre la relació laboral especial d'un advocat i les pràctiques formatives que fa un graduat o graduada 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. **d**
8. **d**
9. Consulteu els subapartats 2.1.1 i 2.1.2.
10. Consulteu el subapartat 2.2.2.
11. Consulteu el subapartat 2.3.
12. Consulteu el subapartat 2.4.1.
13. Consulteu el subapartat 2.4.1.
14. Consulteu el subapartat 2.6.5.

Abreviatures

CE Constitució espanyola

CEE Comunitat Econòmica Europea

ET Estatut dels treballadors

RD Reial decret

RDL Reial decret llei

RJ Repertori de Jurisprudència Aranzadi

RP reglament penitenciari

STC sentència del Tribunal Constitucional

STS sentència del Tribunal Suprem

TJCE Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees

TJUE Tribunal de Justícia de la Unió Europea

Glossari

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

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

relació laboral *f* Relació jurídica sorgida del contracte de treball i que vincula la part treballadora i la part empresarial. Pot diferenciar-se entre relació laboral comuna i relació laboral especial en funció de les particularitats o diferències que presenta la segona respecte de la primera.

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

- Álvarez de la Rosa, M.** (1987). "La regulación especial del trabajo de los minusválidos". *Relaciones Laborales* (tom I).
- Alzaga Ruiz, I.** (2001). *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*.
- 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.** (2005). *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).
- Espuny i Tomás, M. J. (coord.); García González, G. (coord.); Bonet Esteva, M. (coord.)** (2014). *Relaciones laborales y empleados de hogar: reflexiones jurídicas*.
- Esteban Legarreta R.** (2006). "Algunas reflexiones a propósito de la futura regulación laboral especial de los abogados". *Revista Jurídica de Catalunya* (núm. 3).
- Esteban Legarreta, R.** (1999). *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: Ibidem.
- 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: Ministeri de Treball i Afers Socials.
- 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).
- Palomeque López, C.** (1987). "La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias". *Relaciones laborales* (núm. 13).
- Quesada Segura, R.** (1991). *El contrato de servicio doméstico*. Madrid: La Ley.
- Roqueta Bruj, R.** (1996). *El trabajo de los deportistas profesionales*. València: Tirant lo Blanch.
- 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*.
- Soler Arrebola, J. A.** (2000). *La relación laboral especial penitenciaria*. Granada: Comares.
- Val Tena, L. A. del** (1999). *Los trabajadores directivos de las empresas*. Navarra: Aranzadi.
- Vela Díaz, R.** (2012). *El nuevo régimen de las personas empleadas del hogar. Aspectos laborales y de Seguridad Social*. Murcia: Laborum.