La relación laboral común y sus especialidades

Las relaciones especiales de trabajo

PID_00258844

Eduardo Rojo Torrecilla

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 3 horas

Universitat Oberta de Catalunya

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cuarta edición: febrero 2019
© Eduardo Rojo Torrecilla
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción..... 5

Objetivos..... 6

1. Breve referencia a la distinción entre relación laboral común y relación laboral especial..... 7

2. Las relaciones laborales especiales..... 9
2.1. Personal de alta dirección 9
2.1.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige 9
2.1.2. Características más relevantes de la relación 10
2.2. Personal al servicio del hogar familiar 12
2.2.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige 13
2.2.2. Características más relevantes de la relación 13
2.3. Condenados en instituciones penitenciarias 18
2.3.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige 18
2.3.2. Características más relevantes de la relación 20
2.4. Deportistas profesionales 22
2.4.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige 22
2.4.2. Características más relevantes de la relación 23
2.5. Personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo o ventura 24
2.5.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige 24
2.5.2. Características más relevantes de la relación 25
2.6. Otras relaciones laborales especiales 25
2.6.1. Artistas en espectáculos públicos 26
2.6.2. Trabajadores con discapacidad que prestan servicio en centros especiales de empleo. 26
2.6.3. Relación laboral de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud 27
2.6.4. Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal 27
2.6.5. Abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos 28

Resumen..... 32

Actividades..... 33

Ejercicios de autoevaluación..... 33

Solucionario..... 35

Abreviaturas..... 36

Glosario..... 37

Bibliografía..... 38

Introducción

Este módulo didáctico tiene el objetivo de estudiar las relaciones laborales especiales, tanto desde la perspectiva de las diferencias con la relación laboral común, que es el objeto de estudio de otros módulos, como desde el análisis de los sujetos a los que se dirige cada una y las características más relevantes que presentan las distintas relaciones.

En el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, los presupuestos sustantivos que definen y que permiten afirmar que existe una relación laboral se manifiestan con toda claridad en el marco de una relación común y, en cambio, presentan modalidades en las relaciones especiales, porque en cada una alguno de los presupuestos mencionados se atenúa o es objeto de una valoración específica y diferenciada (por ejemplo, la dependencia en el personal de alta dirección, la voluntariedad en los condenados en instituciones penitenciarias, etc.).

El tronco común del que parte toda relación laboral individual permite afirmar que las relaciones especiales también son objeto de atención del ordenamiento jurídico laboral. No obstante, por las especialidades que tienen en unos casos y por opciones de política legislativa, en otros, disponen de una regulación propia -que es la que debemos estudiar y analizar-, sin perjuicio de que buena parte de los preceptos del Estatuto de los trabajadores y de otras normas laborales generales también sean aplicables a dichas relaciones, porque así lo preceptúa su regulación propia.

Por todo lo expuesto, el conjunto de las reglas básicas de cada relación laboral especial, así como la especial atención que se dedica a algunas de las peculiaridades más propias de cada una, son el objeto de análisis y estudio de este módulo, que se lleva a cabo después de que el estudiante haya obtenido un conocimiento previo adecuado sobre cuál es el marco regulador de nuestra disciplina y, básicamente, acerca de cuál es la regulación laboral común.

Objetivos

La finalidad de este módulo didáctico es dar a conocer al estudiante el material normativo que regula los derechos y las obligaciones de las partes que formalizan relaciones laborales especiales para que aprenda cuáles son las características que las diferencian de las relaciones laborales comunes, así como las que diferencian unas relaciones especiales de las demás.

En la explicación partimos del aprendizaje que el estudiante ha obtenido en el módulo "Definición y sujetos del contrato de trabajo" por lo que respecta a qué hay que entender por relaciones comunes y cuáles son las notas definitorias de estas relaciones; después, analizamos los colectivos a los que se dirige cada relación especial y las notas definitorias de la especialidad, siempre dentro del respeto a los derechos laborales básicos que presenta la Constitución española.

Con esta finalidad –aunque sintéticamente con motivo del espacio y con remisiones a la bibliografía complementaria y a la normativa reguladora para un estudio más detallado– se conceptúan los sujetos objeto de atención de cada relación especial y, después, se explican los rasgos más significativos de las condiciones contractuales. El régimen jurídico de extinción y la fijación de cuantías por indemnización diferentes de las del régimen común tienen una importancia especial en algunas de estas relaciones.

En definitiva, al finalizar el estudio del presente módulo, el estudiante debe llegar a conocer:

1. Las diferencias existentes entre la relación laboral común y el conjunto de las relaciones laborales especiales.

2. Las razones que impulsan al legislador a conceptuar unas determinadas relaciones jurídico-laborales como especiales, y no como comunes.

3. Las líneas básicas de cada una de las relaciones laborales especiales reguladas por su normativa específica, por el Estatuto de los trabajadores y, en su caso, por los acuerdos entre los sujetos contratantes.

1. Breve referencia a la distinción entre relación laboral común y relación laboral especial

En esta asignatura ya hemos tenido la oportunidad de estudiar los rasgos básicos y relevantes del contrato de trabajo común, los de los sujetos que consienten formalizar la relación contractual y las funciones constitutivas y reguladoras que cumple el contrato en el ámbito de la relación laboral.

Así, en la **relación laboral común**, los presupuestos sustantivos se manifiestan con toda claridad y, de acuerdo con el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores (ET) y como corroboran los tribunales laborales, las notas de voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración se dan conjuntamente.

Es diferente el supuesto de las relaciones jurídicas, que, aunque tienen cabida en el ordenamiento jurídico laboral al ser relaciones laborales, tienen flexibilidad en alguno o algunos de los presupuestos sustantivos a causa de las particularidades propias y específicas del vínculo que une a las partes contratantes.

Las distintas **relaciones especiales de trabajo** que existen, también llamadas por un sector doctrinal *contratos especiales* para diferenciarlos de los comunes, tienen como elemento común el hecho de poseer una regulación específica con respecto a la regulación de la relación laboral ordinaria. Al mismo tiempo, este elemento es un punto de diferenciación entre cada una de las relaciones especiales, ya que cada regulación propia atiende a sus características diferenciadas. También tienen como elemento común que sus regulaciones han de respetar, como es obvio, los derechos básicos reconocidos en la Constitución española (artículo 2.2 del ET).

Debido a la especificidad de cada relación especial, el ordenamiento jurídico no alberga una definición o concepto genérico que sirva para todas, por lo que partiremos del tronco común del **artículo 1 del ET** y añadiremos las peculiaridades que se regulan en la normativa propia, que es una normativa reglamentaria dictada en el desarrollo de lo que prevé **el artículo 2.1 del ET**.

El **artículo 2 del ET** plantea una lista de las relaciones laborales que presentan alguna particularidad con respecto a la relación laboral común y a la que se debe aplicar el artículo 1 de dicha norma. Además, incluye una cláusula de cierre (en el artículo 2.1.l) que permite incluir en este artículo todo trabajo que sea considerado relación laboral por vía legal, y ya se ha utilizado esta vía para incorporar al personal civil no funcionario de establecimientos militares. En efecto, la disposición final 7.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET (ver-

sión original) remitía la relación contractual del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares a una regulación reglamentaria. El desarrollo se produjo con el RD 2205/1980.

A continuación, explicamos los rasgos más relevantes de las mencionadas relaciones laborales especiales. En nuestro empeño, remarcaremos las más significativas poniendo el acento en lo que las diferencia de la relación laboral común y partiendo de las tesis del Tribunal Constitucional, que considera que no se vulnera el artículo 14 de la Constitución española (CE) por el hecho de que la normativa laboral, y concretamente el Estatuto de los trabajadores, haya establecido "un elenco de casos que considera como relaciones laborales de carácter especial" con una regulación parcialmente diferente de la relación común.

2. Las relaciones laborales especiales

En este apartado analizaremos las relaciones laborales en cuanto al personal de alta dirección, al personal al servicio del hogar familiar, los condenados en instituciones penitenciarias, los deportistas profesionales y las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo o ventura, entre otras relaciones laborales especiales.

2.1. Personal de alta dirección

En este subapartado se estudian el marco normativo y las características más relevantes del personal de alta dirección.

2.1.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige

El **artículo 2.1 del ET** y el **Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto**, regulan la relación laboral especial incluida dentro del ámbito jurídico laboral, en el que tiene cabida el personal de alta dirección, en contraposición con la del artículo 1.3.c del ET, que excluye la de aquellos que solo ejerzan tareas de consejero o los miembros de los órganos de administración en las empresas que tengan la forma jurídica de sociedad.

Según el artículo 1.2 del RD citado, son personal de alta dirección:

> "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 de alta dirección es el ejercicio de poderes propios de la titularidad jurídica de la empresa, ejercidos con autonomía y responsabilidad y que tienen relación con los objetivos generales de la empresa. Estos amplios poderes de los que disponen implican como contrapartida que, aunque son considerados jurídicamente como trabajadores, no pueden participar ni como electores ni como elegibles en los órganos de representación del personal en la empresa (artículo 16 del RD 1382/1985).

Lectura recomendada

Para la jurisprudencia, este contrato o relación especial se caracteriza porque se atenúa la subordinación en la prestación de servicios y porque los poderes de los que dispone el alto cargo hacen referencia a la generalidad y al conjunto de la empresa.

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

> "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".

Atenuación de la subordinación

No se entendería demasiado que una persona que tiene poderes de decisión sobre materias importantes de la empresa pudiera llegar a representar los intereses de aquellos que pueden cuestionar, precisamente, cómo se ejercen estos poderes y sus contenidos.

2.1.2. Características más relevantes de la relación

El personal de alta dirección se rige en sus relaciones con la empresa por el acuerdo contractual suscrito y por lo que dispone el **Real decreto 1382/1985**. Solo se aplicarán el ET y las otras normas laborales cuando haya una remisión expresa a estos en el real decreto o se haga constar expresamente en el contrato. Dado que se trata de una relación contractual en la que prevalece el elemento de la confianza entre las partes, la exigencia de la buena fe se convierte en un criterio básico al que las dos partes deben amoldar la actuación y el ejercicio de los derechos.

Jurisprudencia sobre la buena fe

En la jurisprudencia sobre la buena fe elaborada por los tribunales laborales se afirma que en cada situación hay que valorar los elementos subjetivos y objetivos que concurren, así como respetar el principio de proporcionalidad.

La laboralidad limitada de esta relación, que se mantuvo fuera del ámbito laboral hasta 1985, se manifiesta claramente en el hecho de que el propio Real decreto 1382/1985 da preferencia a la aplicación de la normativa civil o mercantil y a sus principios generales cuando alguna materia no la regule el propio real decreto o el acuerdo contractual.

La prestación contractual se debe formalizar por escrito con un contenido mínimo que consiste en la identificación de las partes contratantes, el objeto del contrato, la retribución convenida y su especificación y la duración. Si no hay pacto escrito, se presume que existe una relación laboral especial cuando el trabajo reúna las características definidas en el artículo 1.2 del Real decreto 1382/1985, y la duración tiene que presumirse indefinida. Se puede pactar un periodo de prueba no superior a nueve meses, y ese periodo es computable a efectos de antigüedad si después el alto cargo continúa prestando servicios a la empresa (artículos 4, 5 y 6 del Real decreto 1382/1985).

La obligación de notificar la formalización de un contrato de alta dirección

La parte empresarial tiene la obligación de notificar a la representación legal de los trabajadores la formalización de un contrato de alta dirección; se trata de una excepción que el artículo 8.4 del ET incluye a la obligación general que tiene el empresario de entregar a la citada representación una copia básica de todos los contratos que tengan que llevarse a cabo por escrito.

Los **pactos contractuales** deben regular todo lo que hace referencia al tiempo de trabajo, es decir, la jornada, el horario, las licencias y los permisos y el periodo de vacaciones, sin que haya ninguna obligación de tener en cuenta el marco fijado en el Estatuto de los trabajadores. Solo hay una limitación genérica que, en situación de conflicto, habrá que valorar caso por caso: la prestación temporal no puede exceder de la que sea habitual en el ámbito profesio-

nal correspondiente (artículo 7 del Real decreto 1382/1985). Igualmente hay que hacer constar la retribución convenida, con especificación de sus distintas partidas, en metálico o en especie. Como supuesto especial, para la regulación del régimen retributivo del personal directivo en el sector público empresarial y otras entidades, hay que estar a lo dispuesto en el Real decreto 451/2012, de 5 de marzo.

Un trabajador con relación común puede pasar a efectuar tareas que requieran especialidad, de modo que se puede suspender la relación común mientras dure la especial, o bien se puede pactar la sustitución, aunque esta solo causa efectos dos años después del acuerdo novatorio. La finalización de la relación especial permite al trabajador volver a la relación laboral común si esta se hubiera suspendido, excepto en el caso de despido disciplinario declarado procedente por los tribunales. Se presume la exclusividad de la prestación con la empresa, excepto si tiene lugar la autorización tácita o el pacto escrito en sentido contrario; se permite llevar a cabo un pacto de permanencia en la empresa cuando el trabajador haya recibido especialización profesional a cargo de la misma, y el empresario está facultado para reclamar una indemnización por daños y perjuicios si abandona el trabajo antes de finalizar el periodo pactado.

Para acabar, se puede establecer un pacto de no concurrencia por un periodo máximo de dos años, una vez extinguida la relación especial. Este último punto se ha copiado casi literalmente de la relación laboral común (artículos 8 y 9 del Real decreto 1382/1985).

Debemos recordar, por una parte, la obligatoriedad de respetar los derechos constitucionales y, por otra, que los poderes públicos están obligados a velar por la limitación de la jornada laboral (artículo 40.2 CE).

El artículo 21.2 del ET afirma:

> "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".

La relación especial puede extinguirse por las causas reguladas en el artículo 49 del ET, con las especificidades propias contenidas en el Real decreto 1382/1985 (artículos 10 y 11 del Real decreto 1382/1985) y en el acuerdo contractual:

1) La dimisión o el desistimiento libre pueden producirse en cualquier momento y solo hay que respetar el plazo de preaviso, que puede llegar hasta seis meses, excepto si se da incumplimiento contractual grave del empresario.

2) La extinción puede producirse cuando la parte empresarial incumple los términos contractuales, ya sea por modificaciones de la prestación laboral, por la falta continuada de pago o por otros incumplimientos graves, y está obligada a abonar las indemnizaciones fijadas para el caso de desistimiento empresarial, a menos que haya, y se pueda probar, un supuesto de fuerza mayor.

Un supuesto específico de extinción

Un supuesto específico de extinción, y que a veces adquiere una relevancia especial, es el que se produce cuando hay una sucesión de empresa o un cambio importante en la titularidad con consecuencias sobre las personas que dirigen la empresa o sobre las líneas maestras de su actividad principal. El alto directivo debe extinguir su contrato en un periodo como máximo de tres meses después de que se produzcan tales cambios (apartado *d* del artículo 10.3 del Real decreto 1382/1985).

El desistimiento empresarial da derecho a una indemnización, fijada en el contrato si procede, y como mínimo de siete días de salario por año de servicio y un máximo de seis mensualidades.

Para acabar, la extinción puede producirse por despido disciplinario, que, en el caso de que sea declarado improcedente, da derecho a la percepción de las indemnizaciones pactadas en el contrato; y, si no estuvieran fijadas, tiene que tomarse en consideración el criterio de veinte días de salario por año trabajado y un máximo de doce mensualidades.

Como supuestos específicos y a los que hay que atender a su regulación propia en materia de extinción y régimen jurídico de las indemnizaciones, encontramos el supuesto de alto cargo afectado por un concurso de acreedores (artículo 65 de la Ley 2/2003, de 9 de julio, concursal), y también para el sector público la regulación fijada en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que regula las "especialidades de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público".

2.2. Personal al servicio del hogar familiar

En este subapartado se estudian el marco normativo y las características más relevantes del personal al servicio del hogar familiar.

Antes que nada, observemos las tareas del servicio del hogar familiar. Hay que tener en cuenta que no solo se trata de las tradicionalmente llamadas *tareas domésticas*, sino también de la dirección o el cuidado del hogar, del cuidado o la atención de miembros de la familia o de personas que convivan en el domicilio, o de las tareas de guardería, jardinería, conducción de vehículos o análogas (artículo 1.4, Real decreto 1620/2011). Hay que destacar como particularidad la exclusión del trabajo *au pair*, en el que las tareas que se realizan básicamente son de cuidado de niños o enseñanza de idiomas a cambio de mantenimiento y alojamiento en el hogar.

2.2.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige

La regulación del personal al servicio del hogar familiar se encuentra en el **apartado *b* delartículo 2.1 del ET** y en el **Real decreto 1620/2011, de 14 de noviembre** (modificado por el Real decreto ley 29/2012, de 28 de noviembre). Se trata de una relación cuya peculiaridad viene determinada por el lugar de prestación de servicios –el hogar familiar– y, por otra parte, por la estrecha relación existente entre el sujeto empresario y el sujeto trabajador, en la que la nota de dependencia se debe valorar de manera diferente de la que se da en una relación común.

Debemos observar, en consecuencia, que quedan fuera del ámbito de esta relación aquellas prestaciones –por ejemplo, de limpieza y reparación– parecidas a las que puedan prestarse en una unidad familiar, pero que lo sean en un ámbito más amplio, como puede ser el común de una comunidad de propietarios, o bien que se lleven a cabo en el seno de una empresa persona jurídica que presta esos servicios para particulares o comunidades. La prestación contractual no tiene como objetivo la obtención del lucro de la parte empresarial, sino solo que el sujeto trabajador realice unas actividades que puedan ser útiles y funcionales para el desarrollo normal de la vida doméstica en la unidad familiar.

Según el artículo 1 del Real decreto 1620/2011, podemos definir esta relación de la manera siguiente:

> "[...] Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar".

Por este motivo, el empresario puede ser tanto el propietario como el simple titular del domicilio, de manera que las prestaciones que hay que efectuar se integran en la amplia definición de "conjunto de tareas domésticas". Asimismo, quedan excluidas las tareas realizadas por amistad, benevolencia o buena vecindad, en las que no hay notas de remuneración, dependencia y ajenidad.

2.2.2. Características más relevantes de la relación

1) Comparativa con la norma anterior vigente. Pasamos a estudiar la norma mediante su comparación con la anteriormente vigente, el ya lejano en el tiempo Real decreto 1424/1985, de 1 de agosto. Se trata de una relación cuya especificidad viene determinada por el lugar de prestación de servicios, el hogar familiar, y por la relación entre el sujeto empleador y el sujeto trabajador, en la que la nota de dependencia se valora de manera diferente a la que se da en una relación común. La prestación contractual no tiene como objetivo la obtención de lucro por la parte empresarial, sino solo que el sujeto trabajador realice unas actividades que puedan ser útiles y funcionales para el desarrollo normal de la vida doméstica en la unidad familiar.

La normativa supletoria de aplicación es la laboral común, aunque con una limitación genérica y con una excepción concreta. La primera consiste en el hecho de que la normativa común solo debe aplicarse "en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación" (ej.: una "peculiaridad" consiste en el derecho a permanecer en el domicilio un mínimo de treinta días en caso de suspensión del contrato del trabajador interno por enfermedad o accidente, a menos que se recomiende médicamente su hospitalización); la segunda consiste en que el trabajador no puede reclamar la percepción de las cantidades salariales adeudadas ante el Fondo de Garantía Salarial (nuestra regulación es distinta de la propuesta contenida en la Recomendación número 201 de la OIT), teniendo encaje jurídico esta diferencia de trato en la normativa de la UE (Directiva 2002/74/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario), que permite excluir "al personal doméstico al servicio de una persona física" de la protección salarial debida en un supuesto de insolvencia del empleador. El Real decreto 1620/2011 mantiene, con una mínima corrección formal, el mismo texto que la norma de 1985.

2) Definición de la actividad. La definición que debe entenderse por actividad al servicio del hogar familiar es sensiblemente semejante en el Real decreto 1620/2011, con una ampliación importante y que responde a la realidad en la que operan estas relaciones. Mientras que el texto anterior incluye el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, la nueva norma se refiere de forma más amplia al cuidado de las personas "que forman parte del entorno doméstico o familiar", que en una interpretación integradora del texto, con el restante contenido de la norma, lleva a pensar que no será necesario que se conviva en el hogar familiar para prestar servicios o cuidados de atención personal.

De manera jurídicamente más precisa que en el Real decreto 1424/1985, se regula la prestación de servicios que se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda. En tales casos, asumirá la condición de titular del hogar familiar "la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas".

Por otra parte, la reforma, si se permite el juego de palabras, incluye en el ámbito de exclusión de la norma a supuestos regulados con posterioridad al año 1985 y que obviamente la norma vigente no pudo tomar en consideración, como son las relaciones concertadas mediante empresas de trabajo temporal, las de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas y las de los cuidadores no profesionales, en los dos últimos supuestos de acuerdo a lo regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación

de dependencia. También me parece importante destacar la introducción de una referencia expresa, de acuerdo con lo previsto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre de empleo, de una cláusula general de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo por cualquiera de los múltiples motivos enumerados en el artículo 22 bis (origen racial o étnico, sexo, edad, etc.), con la única matización de que la aplicación de ese principio será obligada "siempre que las personas trabajadoras se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate", aptitud que puede hacernos pensar, por lo que respecta a las personas extranjeras, que han de disponer de las pertinentes autorizaciones de residencia y de trabajo, si fuera necesario, para prestar sus servicios en España.

3) Formalización del contrato. Según el Real decreto 1424/1985, el contrato podía formalizarse por escrito o verbalmente y, en el caso de que no hubiera pacto formal, se presumía que la duración era por un año, con prórroga automática si no había una denuncia formulada con un periodo de preaviso de, como mínimo, siete días. Si no había pacto expreso, el periodo de prueba tenía una duración máxima de quince días, que se debían computar a efectos de antigüedad si el trabajador continuaba prestando sus servicios una vez finalizado dicho plazo.

La reforma operada por el Real decreto 1624/2011 incorpora una modificación sustancial debidamente enfatizada en la introducción del texto, ya que desaparece el contrato anual no causal, y la posible contratación temporal que quiera efectuarse por el sujeto empleador deberá sujetarse a las reglas generales del artículo 15 de la LET. En efecto, el artículo 6 dispone que el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, "en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo", con el mantenimiento de la posibilidad de concertación de un periodo de prueba cuya duración se fija en dos meses. En coherencia con lo dispuesto en el artículo 8.2 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, "en todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas". En caso de inexistencia de pacto escrito, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, con la misma presunción *iuris tantum* que rige en la normativa común, es decir, "salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios".

Por otra parte, se refuerzan las obligaciones del sujeto empleador respecto a la información que debe facilitar a la persona contratada, siempre y cuando, insistimos, el contrato tenga una duración superior a cuatro semanas, con remisión a la normativa común contenida en el Real decreto 1659/1988 y con la añadida obligación de incluir información sobre tres cuestiones que son específicas de esta relación laboral especial: las prestaciones salariales en especie si se han pactado (que nunca podrán superar el 30 % del salario total, con la obligación empresarial de abonar en metálico al menos el salario mínimo

interprofesional), la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados y el sistema de retribución o compensación; en fin, el posible régimen de las pernoctaciones de la persona trabajadora en el domicilio familiar.

4) Contenido de la relación. El contenido de la relación es objeto de regulación en el capítulo III, que establece lo siguiente:

a) Hay una remisión, no recogida en la normativa de 1985, a que el empleado de hogar tiene los derechos y deberes laborales establecidos en los artículos 4 y 5 de la LET, con una mención expresa al derecho a unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deberán tener en cuenta las características del trabajo doméstico, cuyo incumplimiento por parte del empleador (de "deficiencias" se hablaba tanto en la norma de 1985 como en el proyecto de real decreto) dará derecho al trabajador a presentar su dimisión, efecto que ya estaba previsto en el artículo 13 del Real decreto 1424/1985 y que, por consiguiente, no introduce ninguna modificación.

b) La reforma operada por el Real decreto 1620/2011 en materia salarial introduce varias modificaciones de interés, siendo dos de ellas la percepción en metálico, al menos, del SMI, y la equiparación del porcentaje de retribución en especie con el resto de trabajadores y que se ha fijado en el 30 % desde la entrada en vigor de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo (frente al 45 % que se permitía con anterioridad y, además, sin garantizar el percibo del SMI en metálico), debiendo poner el ministerio responsable de la materia a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios para el cumplimiento de la norma en este punto. Además, en cuanto a la forma de documentar el pago del salario, el real decreto se remite, en primer lugar, a la forma que acuerden las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad para concretar el "recibo individual y justificativo del pago del mismo", y, solo en defecto de ausencia de pacto, será de aplicación la normativa general recogida en el artículo 29. 1 de la LET.

Con respecto a las pagas extras, la fijación de su cuantía se remite al acuerdo entre las partes, con la percepción en metálico, en cualquier caso, de "la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual". Ahora bien, probablemente la novedad más significativa sea la regulación de los incrementos salariales que perciba el sujeto trabajador; la regla general es la de atenerse a lo que pacten las partes (es decir, puede no haber incremento salarial, por decirlo de forma clara y contundente), y solo en su defecto se aplicará, no la regla de la antigüedad -calificada con buen criterio, a nuestro parecer, de "obsoleta"-, sino el incremento salarial anual igual al incremento salarial medio (que ya observamos que podría no existir si la crisis económica se plasmara abruptamente en la vida laboral) "pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección general de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios".

c) Las novedades del Real decreto 1620/2011 en materia de tiempo de trabajo son significativas y tratan de incorporar en buena medida la regulación general contenida en la LET. Pues bien, es importante destacar que la fijación del horario se efectuará por acuerdo entre las partes, al menos legalmente, y no por la simple decisión unilateral del empleador. Se amplía el descanso diario a doce horas, pudiendo reducirse a diez, pero siempre y cuando se compense el disfrute de las dos horas restantes en un periodo de cuatro semanas. El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas (frente a las veinticuatro horas vigentes), que incluirán como regla general la tarde del sábado o la mañana del lunes y todo el domingo, es decir, en idénticos términos que la normativa general contenida en la LET. Para las vacaciones (treinta días naturales) habrá que estar de acuerdo entre las partes para su disfrute y, en defecto de pacto, quince días los fijará el empleador y el resto el sujeto empleador, como se concreta en el artículo 9 del Real decreto 1620/2011, que dice que la decisión de empleador se adoptará "de acuerdo con las necesidades familiares" y donde lo más destacado es (en la misma línea que se recoge en el Convenio número 189 de la OIT) que durante los periodos vacacionales el sujeto trabajador "no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar donde se desplace la familia o algunos de sus miembros". Finalmente, debe mencionarse que la reforma recoge expresamente el derecho de los menores de 18 años a disfrutar de los mismos derechos en materia de tiempo de trabajo que los restantes trabajadores que están acogidos a la LET.

d) No existe novedad alguna en la reforma con respecto a la normativa de 1985 en materia de conservación del contrato del sujeto empleado, por lo que seguirán siendo de aplicación las reglas vigentes sobre subrogación contractual por cambio de la persona del empleador si hay acuerdo expreso entre las partes, o bien el trabajador sigue prestando sus servicios como mínimo siete días en el mismo domicilio a pesar de haber cambiado la titularidad del hogar familiar; e idéntica regla se aplicará en principio cuando se produzca un traslado del hogar familiar a localidad distinta, en el bien entendido de que el contrato podrá suspenderse si el traslado es temporal, o bien extinguirse por la parte empleadora y con derecho del trabajador a percibir la indemnización legalmente prevista y al plazo de preaviso establecido. Si el empleador opta por el desistimiento de la relación laboral, debe comunicarlo por escrito al trabajador y abonarle una indemnización de doce días de salario por año trabajado y con el límite de seis mensualidades. Igualmente, si es el trabajador el que opta por la no continuidad de la relación laboral, debe comunicar su decisión al empleador y tiene derecho a la misma indemnización.

5) Extinción del contrato. El Real decreto 1624/2011, en concreto su artículo 11, regula la extinción del contrato en términos parecidos a los de la normativa anterior, si bien introduce algunas modificaciones tendentes a reforzar los derechos del sujeto trabajador, aún cuando resulte algo sorprendente que haya desaparecido la referencia recogida en el proyecto de real decreto a la imposibilidad de la extinción por alguna causa de discriminación prohibida

en la Constitución o en la Ley (valga aquí la cita del artículo 14 de la CE y del artículo 17 de la LET), o en vulneración de algún o algunos derechos fundamentales y libertades públicas de las personas empleadas.

El empleador quedará obligado, en el supuesto de un libre desistimiento por su parte -y a ello ya nos hemos referido con anterioridad-, a comunicar por escrito al empleado los motivos que le han llevado a tomar esa decisión, escrito en el que deberá constar "de modo claro e inequívoco" la voluntad empresarial de dar por extinguida la relación. Además, se incrementa la indemnización que deberá abonarse al sujeto trabajador, que pasa a ser de doce días naturales por año de servicio. Se presumirá, *iuris tantum*, la existencia de un despido disciplinario, con las consecuencias inherentes al abono de una indemnización superior, cuando la comunicación empresarial por libre desistimiento no se haya formalizado por escrito o no se haya hecho de forma suficientemente precisa, así como también cuando no se haya puesto a disposición del sujeto trabajador la indemnización legalmente fijada. Ahora bien, el Real decreto 1624/2011 ha acogido, con mínimos cambios de redacción, el artículo 53, apartado 4, último párrafo de la LET, para descartar la calificación de despido cuando no se haya respetado el preaviso, o bien se haya producido un error de cálculo en la indemnización que se fuera a abonar.

En materia de despido disciplinario sí se ha producido un cambio importante con respecto a la indemnización, que ha quedado en veinte días por año y con el límite de doce anualidades que se deberán computar.

También en materia de extinción contractual se le atribuye una tarea de documentación al ministerio responsable de la materia que facilite la actuación del sujeto empleador, al igual que hemos visto en apartados anteriores de la nueva norma, en cuanto que deberá poner a disposición de los empleadores "modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a los trabajadores".

2.3. Condenados en instituciones penitenciarias

En este subapartado se estudian el marco normativo y las características más relevantes de la relación de los condenados en instituciones penitenciarias.

2.3.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige

En el marco constitucional se reconoce como derecho fundamental del condenado a pena de prisión que la cumpla el acceso a un trabajo remunerado y a las prestaciones de la Seguridad Social (artículo 25.2).

Debemos observar que el derecho al trabajo del recluso tiene una protección jurídica superior al derecho del resto de los ciudadanos, ya que el primero se halla dentro de la rúbrica de derechos fundamentales, mientras que el segundo se encuadra dentro de los derechos y deberes de los ciudadanos. No obstante, la realidad social cuestiona de manera importante esta pretendida superioridad.

El Tribunal Constitucional ha interpretado el precepto mencionado y lo ha considerado de aplicación gradual y progresiva de acuerdo con las posibilidades de que dispone la Administración penitenciaria para hacerlo efectivo.

Según las STS 172/1989, de 19 de octubre, y 17/1993, de 18 de enero, el reconocimiento 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 Real decreto 190/1996, de 9 de febrero, mediante el que se aprueba el Reglamento Penitenciario (RP) recoge la doctrina constitucional y matiza este derecho a un trabajo remunerado, reconociéndolo siempre que sea posible en el marco de las disponibilidades de la Administración penitenciaria (artículo 4.f) RP).

El ET trata esta relación en el artículo 2.1.c). En el ámbito de las normas penales son aplicables la Ley orgánica general penitenciaria 1/1979, de 26 de septiembre, y muy especialmente el Real decreto 782/2001, de 6 de julio, mediante el que se regula la relación laboral de los condenados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, modificado por Real decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el estatuto del organismo autónomo “Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo”. Esta Ley orgánica ha derogado los artículos 134 a 152 del RP que trataban dicha relación. La normativa laboral común solo es aplicable cuando haya una remisión expresa al respecto en el Reglamento o en las normas que lo desarrollan. Un ejemplo claro de esta remisión se ve en la regulación del embargo del pago de las retribuciones, ya que el artículo 16.2 dispone que este solo podrá producirse "en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".

Aunque no sea una cuestión de índole estrictamente laboral, sí debemos señalar que el marco normativo vigente reconoce el derecho del interno a la concesión de permisos extraordinarios de salida del centro penitenciario cuando se produce el alumbramiento de la esposa o de la persona con quien el recluso esté vinculado por una relación similar. Solo es objeto de regulación el trabajo productivo por cuenta ajena de los internos, es decir, la única modalidad de trabajo penitenciario que posee las notas típicas de la relación laboral; de ma-

nera que las cuestiones litigiosas que se susciten con respecto a ese tema son competencia de la jurisdicción laboral. Se excluyen de esta regulación, por una parte, todas las ocupaciones desarrolladas en establecimientos penitenciarios (formación, estudio, prestaciones personales) que no sean de naturaleza productiva.

Se excluyen, también expresamente, los trabajos ocupacionales no productivos, ya que no quedan encuadrados en la relación laboral de carácter especial ni disfrutan de la acción protectora de la Seguridad Social (artículo 1.3, Real decreto 782/ 2001, de 6 de julio).

También se excluye, por otra parte, el trabajo llevado a cabo por internos en régimen abierto mediante la contratación ordinaria en empresas. Hay que aplicar a este trabajo la normativa laboral común, aunque la Administración penitenciaria puede reservarse facultades de tutela de la ejecución de estos contratos (artículo 1.2, Real decreto 782/2001, de 6 de julio). No entran dentro del campo de aplicación de la relación laboral las prestaciones personales obligatorias que impone la Administración con el fin de garantizar el orden, la limpieza y la higiene de los establecimientos.

2.3.2. Características más relevantes de la relación

La importancia que adquiere la nota de la voluntariedad en lo que concierne a diferenciar esta relación de una ordinaria se manifiesta claramente en el hecho de que la normativa reconoce a los internos el libre ejercicio de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, excepto cuando el ejercicio sea incompatible con el objeto de la detención o el cumplimiento de la condena.

De esta manera, podemos entender que el derecho de representación se vehicule por medio de los representantes elegidos solo entre los mismos condenados, por ejemplo, y que los internos puedan participar en la organización del horario y de las actividades de orden laboral (artículo 55.1, RP).

El **trabajo penitenciario de carácter productivo** se configura como un derecho y como un deber del interno, tiene que contribuir a una mejora en el programa de tratamiento individualizado y cuenta con la loable finalidad de prepararlo para acceder al mercado laboral ordinario cuando obtenga la libertad.

En la exposición de motivos del Real decreto 782/2001, de 6 de julio, se afirma que la norma está presidida por una concepción del trabajo de los internos que conjuga aspectos de formación de ejercicio de una actividad laboral cuya finalidad última es facilitar su inserción laboral futura.

El indulto particular se puede obtener cuando el interno haya mantenido una buena conducta, haya participado en actividades de reeducación y reinserción social y haya desarrollado una actividad laboral normal, ya sea en el establecimiento penitenciario mismo, o bien en el exterior, que se considere útil para prepararlo para la vida en libertad, siempre que haya durado un periodo mínimo de dos años (artículo 206 del RP).

El **sujeto empleador** es el organismo autónomo estatal Trabajo y Prestaciones Penitenciarias o el organismo autonómico correspondiente. La prestación se lleva a cabo en los talleres penitenciarios y es gestionada directamente por la Administración penitenciaria, o bien por personas físicas o jurídicas del exterior. La actividad se debe organizar por sectores laborales y está sometida a la normativa de seguridad y salud en el trabajo correspondiente (artículo 11, Real decreto 782/2001, de 6 de julio).

La **duración** de la relación, necesariamente temporal, tiene que ser de la obra o servicio que efectúe (artículo 7.2., Real decreto 782/2001). Por lo que respecta a la **remuneración**, esta se debe fijar tomando como módulo de referencia el salario mínimo interprofesional, así como considerando el número de horas trabajadas y el rendimiento alcanzado por el trabajador, si bien el TS se ha pronunciado en alguna ocasión en el sentido de que el trabajador penado no tiene derecho a la percepción automática del salario mínimo interprofesional. La parte empresarial fija los módulos del cálculo, que pueden ser por producto o servicio realizado, por tiempo o por cualquier otro sistema. El artículo 11.5 del Real decreto 782/2001, de 6 de julio, faculta al sujeto empresarial a establecer primas en la producción, de acuerdo con la mejora de la calidad del trabajo, por la superación de determinados niveles de producción o por cualquier otra variable que se determine.

En cuanto a los **derechos y deberes laborales de los internos**, la regulación toma como punto de referencia en gran medida los artículos 4 y 5 del ET y los adapta a la prestación en el ámbito penitenciario. El interno tiene derecho a que la prestación pueda serle de utilidad para la concesión de beneficios penitenciarios y a que el sujeto empleador respete su dignidad como persona, aunque "con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión".

Cabe señalar que las causas de suspensión y extinción de la relación laboral especial penitenciaria recogidas en el Real decreto 782/2001, de 6 de julio, se parecen en gran medida a las previstas en la relación laboral común en los artículos 45 y 49 del ET, con las especialidades lógicas derivadas de la peculiaridad de la relación. Entre estas, se encuentra la suspensión por traslado del interno, siempre que no dure más de dos meses, o durante el disfrute de permisos o salidas autorizadas (artículo 9) y la extinción por la excarcelación del trabajador penitenciario por contratación con empresas del exterior -en el caso de condenados de tercer grado-, por razones de disciplina y seguridad penitenciaria o por incumplimiento de deberes laborales básicos (artículo 10).

2.4. Deportistas profesionales

En este subapartado se estudian el marco normativo y las características más relevantes de los deportistas profesionales.

2.4.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige

El apartado *d* delartículo 2.1 del ET y el **Real decreto 1006/1985, de 26 de junio**, son las normas básicas de referencia para el estudio de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, sin que podamos olvidar la incidencia que la normativa comunitaria sobre la libre circulación de trabajadores y la interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) tienen sobre la regulación de las condiciones de trabajo de los deportistas profesionales.

Lecturas recomendadas

Para complementar este subapartado, recomendamos la lectura de los libros siguientes:

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 relacioneslaborales en el deporte profesional*. Murcia: Universidad de Murcia.

El caso Bosman

La sentencia dictada por el TJCE, el 15 de diciembre de 1995, conocida como "caso Bosman", causó un gran revuelo en el mundo deportivo y ha tenido consecuencias importantes.

Se reconoce el derecho de los futbolistas profesionales nacionales de países comunitarios a ejercer su profesión en cualquier país de la Unión Europea, sin ninguna traba o restricción por lo que respecta al número de extranjeros de dichos países que pueden jugar en un equipo o a la obligación previa del club que lo contrata de abonar una compensación económica al club de origen.

En la introducción, el Real decreto 1006/1985 señala que la normativa de los deportistas profesionales debe ser la común adaptada a sus peculiaridades, que se tiene que completar por medio del juego de la negociación colectiva entre las fuerzas sociales. El texto articulado dispone expresamente (artículo 21) la aplicación supletoria de la normativa laboral "en cuanto no sea incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales". Por ejemplo, que un deportista sea representante sindical en su empresa no puede representar la suspensión del contrato, a menos que haya un acuerdo expreso entre el trabajador y la entidad deportiva (artículo 18, Real decreto 1006/1985). La relación especial se establece entre una persona que se dedica al ejercicio del deporte profesional con carácter regular y el empleador, club u organización deportiva que dirige y organiza la actividad a cambio de una remuneración económica.

Según el artículo 1.2 del Real decreto 1006/1985, son deportistas profesionales:

"[...] 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".

Por consiguiente, quedan excluidos del marco regulador los llamados **deportistas*amateurs***, que se entiende que son los que perciben una mera compensación económica por los gastos derivados de la práctica deportiva, pero no

una remuneración como contraprestación de la actividad laboral. También se remite a la normativa específica la problemática de las relaciones entre deportistas profesionales y las federaciones cuando los deportistas participan en competiciones organizadas por estas, y la que es propia y específica del régimen jurídico deportivo como "la determinación, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas" (artículo 1.5 del Real decreto 1006/1985).

2.4.2. Características más relevantes de la relación

El contrato se tiene que formalizar por escrito, y el contenido mínimo incluye el periodo de duración, la identificación de las partes, el objeto y la retribución pactada.

Según el artículo 6 del Real decreto 1006/1985, la contratación debe 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 **periodo de prueba** no puede ser superior a tres meses y siempre se debe concertar por escrito. Si se produce la cesión temporal a otro club, este último queda subrogado en los derechos y las obligaciones del cedente y, además, el deportista tiene derecho a percibir una cantidad no inferior al 15 % bruto de la pactada entre los clubes para dicha cesión (artículo 11.4 del Real decreto 1006/1985).

El deportista profesional tiene que prestar la actividad de acuerdo con los **derechos** y las **obligaciones** que se regulan en el Estatuto de los trabajadores y, más específicamente, con las instrucciones emanadas del club que lo contrató, así como aplicar la diligencia que corresponda. Tiene derecho a la ocupación efectiva, a la libertad de expresión en materias propias de la actividad y también puede participar en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de su imagen.

A efectos de **ordenación del tiempo de trabajo del deportista**, el hecho más remarcable es la obligación que tiene que estar a disposición del club para la prestación de la actividad y para la preparación física y técnica adecuada para la actividad. Se deben respetar los límites fijados en el Estatuto de los trabajadores y la concreción del periodo de vacaciones hay que realizarla por convenio o pacto individual. Las causas de suspensión son las previstas en el Estatuto de los trabajadores y, en lo que respecta a la extinción, el artículo 13 del Real decreto 1006/1985 incorpora, adaptándolo a la realidad del deportista profesional, el artículo 49 del ET.

El **despido disciplinario** del deportista que sea declarado improcedente por los tribunales da derecho a una indemnización, si no se opera la readmisión, que tienen que fijar las partes. En caso de que no haya pacto, como mínimo

tiene que ser de dos mensualidades por año de servicio de la retribución periódica, y hay que añadir a esta cantidad la parte proporcional de los complementos de calidad y cantidad percibidos durante el último año (artículo 15 del Real decreto 1006/1985). Hay que destacar especialmente, por los problemas que plantea el precepto mencionado delante de los tribunales laborales, la regla especial prevista en el artículo 16 cuando la extinción se produce por la voluntad del deportista y sin causa imputable al club. En este caso, el RD 1006/ 1985 reconoce el derecho del club a una indemnización, aunque deja que sea la jurisdicción laboral la que la fije "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".

La libertad de expresión

El Tribunal Constitucional reconoce explícitamente la libertad de expresión cuando considera que las declaraciones de un futbolista a los medios de comunicación manifestando el malestar por su situación contractual, como regla general, no dañan la imagen del club ni vulneran la regla de la buena fe contractual (STC 6/1995, de 10 de enero).

2.5. Personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo o ventura

En este subapartado se estudian el marco normativo y las características más relevantes del personal que interviene en operaciones mercantiles por cuenta de otro.

2.5.1. Marco normativo y sujetos a los que se dirige

La relación especial se regula en el **apartado *f* delartículo 2.1 del ET** y en el **Real decreto 1438/1985, de 1 de agosto**, y el objetivo es conseguir diferenciar la prestación de las personas que no asumen la decisión final sobre la operación mercantil de la de aquellas personas que sí la asumen, es decir, de las actividades profesionales excluidas expresamente del ámbito laboral por el apartado *f* del artículo 1.3 del ET.

Los derechos y deberes laborales básicos registrados en el Estatuto de los trabajadores se aplican a esta relación (artículo 12).

Según el artículo 1.1 del Real decreto 1438/1985, la relación especial incluye el pacto en cuya virtud:

"[...] 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 tiende no solo a valorar el elemento de la ajenidad, sino también el de la dependencia para calificar la relación de laboral común o especial. Así pues, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Real decreto 1438/1985 y se consideran trabajadores comunes aquellos que presten una actividad propia de representantes de comercio, pero que lo hagan en locales de la empresa, con sujeción al organigrama de trabajo de la empresa y con vinculación al horario que les sea de aplicación en virtud del convenio.

2.5.2. Características más relevantes de la relación

El contrato se debe formalizar por escrito, con la indicación de las operaciones mercantiles que se efectuarán, el inventario que, si procede, se entrega al trabajador y el valor que tenga.

La **duración** puede ser por tiempo indefinido o por un periodo determinado, aunque en este segundo caso la duración máxima no puede sobrepasar los tres años.

Por lo que respecta a la **ordenación del tiempo de trabajo**, se tiene que hacer según lo que dispone el convenio colectivo que sea de aplicación o, si procede, según el acuerdo entre las partes, aunque el trabajador tiene reconocidos los derechos al periodo de vacaciones y a las licencias y permisos en los términos que recoge el Estatuto de los trabajadores.

En referencia a la **retribución**, puede consistir en una cantidad fija, o bien en comisiones sobre las operaciones llevadas a cabo y aceptadas por la parte empresarial. También puede ser una fórmula intermedia entre las dos anteriores, que consiste en una parte fija y en otra de comisiones sobre las mencionadas operaciones, además de las compensaciones e incentivos que puedan pactarse en el contrato (artículo 8.1 del Real decreto 1438/1985).

En las **causas de suspensión y extinción del contrato** también se debe hacer lo que dispone el ET, aunque hay que señalar una especialidad cuando se produzca un despido disciplinario y este sea declarado improcedente, ya que, para determinar la cuantía de la indemnización prevista en el Estatuto de los trabajadores, el salario mensual se tiene que calcular de acuerdo con la media de ingresos obtenidos los dos años anteriores al despido o a la resolución del contrato (o un periodo inferior, si procede) (artículo 10.3 del Real decreto 1438/1985).

2.6. Otras relaciones laborales especiales

Por último, en este subapartado se analizan algunas de las relaciones laborales especiales que todavía no se han descrito.

2.6.1. Artistas en espectáculos públicos

La regulación de los artistas en espectáculos públicos se encuentra en el **apartado *e* delartículo 2.1 del ET** y en el **Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto**. Se conceptúa como especial la relación mantenida entre un organizador de espectáculos públicos, o un empresario, y aquellos que se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta propia y dentro del ámbito de organización y dirección del organizador o empresario a cambio de una retribución (artículo 1.2 del Real decreto 1435/1985).

Las partes tienen que pactar la **duración del contrato**, que puede fijarse en función de actuaciones, temporada o por el tiempo que una obra se mantenga en la cartelera.

En cuanto a la **ordenación del tiempo de trabajo**, el artista debe estar a disposición de la empresa, tanto durante el periodo de actuación como durante la preparación. En efecto, el actor debe estar a disposición de la empresa durante el tiempo de preparación (ensayos, maquillaje, etc.).

De forma supletoria, hay que aplicar el Estatuto de los trabajadores y el resto de las normas laborales, siempre con la cautela de tener en cuenta la naturaleza especial de esta relación laboral.

2.6.2. Trabajadores con discapacidad que prestan servicio en centros especiales de empleo.

La regulación de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad aparece en el **apartado *g* del artículo 2.1 del ET** y en el **Real decreto 1368/1985, de 17 de julio**, modificado por el **Real decreto 427/1999, de 12 de marzo**. Véase también el artículo 42 del **Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**, por el que se regula el texto refundido de la Ley general de derecho de las personas con discapacidad y su inclusión social.

La especialidad se produce por las causas siguientes:

1) Porque se trata de trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 33 % y que, por ello, tienen una disminución en la capacidad de trabajo igual o superior al porcentaje mencionado.

2) Porque la relación laboral por cuenta ajena se efectúa en el ámbito de organización de un centro especial de empleo, cuya regulación detallada se presenta en el artículo 43 del citado RDL 1/2013.

2.6.3. Relación laboral de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias regula, en su artículo 20, el sistema de formación de especialistas y dispone que la formación mediante residencia se llevará a cabo en el marco de una relación laboral especial entre el servicio de salud o el centro y el especialista en formación, y remite la disposición adicional primera a la futura regulación de dicha relación por parte del Gobierno. A tal efecto, se dictó el Real decreto 1146/2006, de 6 de octubre, que toma en consideración la normativa comunitaria, en especial, en el ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo.

La norma se aplica a la relación laboral existente entre un centro o unidad docente, pública o privada, acreditada para el desarrollo de un programa de formación especializada en ciencias de la salud y el titulado universitario que haya accedido, previa participación en la convocatoria de pruebas selectivas, a una plaza para poder obtener el título de especialista.

Con respecto a las fuentes de dicha relación laboral, en primer lugar, será de aplicación su normativa específica y, con carácter supletorio, el Estatuto de los trabajadores, la restante normativa laboral, los convenios colectivos y la voluntad de las partes. El contrato, formalizado por escrito y a tiempo completo, tendrá una duración inicial de un año, renovable anualmente hasta la finalización del periodo de formación, siempre y cuando conste informe favorable del Comité de Evaluación de la actividad correspondiente.

De especial interés, por la problemática suscitada en el ámbito comunitario, es la ordenación del tiempo de trabajo (artículo 5). Como regla general, la duración máxima de la jornada ordinaria no excederá de las 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral, salvo que se pacte otro criterio de cómputo por convenio o pacto. La norma también reconoce el derecho a un descanso mínimo de 12 horas después de una jornada continuada de guardia de 24 horas, si bien se deja la puerta abierta a que ello no se aplique cuando se produzcan situaciones de "especial interés formativo, según criterio de su tutor, o en caso de problemas organizativos insuperables". También se prevén disposiciones especiales en este punto cuando deba conciliarse la vida familiar y laboral, previéndose el derecho del residente a una organización del tiempo de trabajo que le permita realizar jornadas diarias no superiores a doce horas, siempre y cuando no disminuya el número anual de horas establecidas.

2.6.4. Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal

Hemos de partir de la **Ley orgánica 5/2000**, reguladora de la responsabilidad penal de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento, e ir después al **Real decreto 1774/2004, de 30 de julio**, por el que se aprueba

el reglamento de la citada Ley. El artículo 53 del Real decreto está dedicado monográficamente al trabajo de tales menores, reconociéndoles el derecho a acceder a un trabajo remunerado, "dentro de las disponibilidades de la entidad pública, y a las prestaciones sociales que legalmente les correspondan", debiendo la entidad pública empleadora llevar a cabo las actuaciones necesarias "para facilitar que dichos menores desarrollen actividades laborales remuneradas de carácter productivo, dentro o fuera de los centros, en función del régimen o tipo de internamiento", en el bien entendido de que la relación laboral especial va referida a la actividad desarrollada en los centros específicos para menores y con independencia de que sea dirigido por la entidad pública directamente, o mediante personas físicas o jurídicas con las que se establezcan conciertos, pudiendo ser ambos empleadores, "sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública, respecto de los incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social. El trabajo que realicen los internos, dispone la norma, "tendrá como finalidad esencial su inserción laboral, así como su incorporación al mercado de trabajo".

Para los menores de 18 años se prohíbe la realización de trabajos nocturnos, así como también de aquellas actividades o puestos de trabajo prohibidos a los menores, e igualmente queda prohibida la realización de horas extraordinarias.

En cuanto a la regulación de la jornada y horario de trabajo, los menores internados no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación "y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos", con un descanso no inferior a treinta minutos, si la duración de la jornada continuada excede cuatro horas y media, teniendo reconocido el descanso semanal de dos ininterrumpidos.

2.6.5. Abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos

La Ley 22/2005, de 18 de noviembre, define en su disposición adicional primera como relación laboral de carácter especial la de los abogados cuya actividad profesional consiste en la prestación de servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo. Dicha relación laboral no implicará merma alguna de la libertad e independencia que para el ejercicio de la profesión reconocen las leyes o las normas éticas o deontológicas que son de aplicación. Al mismo tiempo, excluye de forma expresa del ámbito de la laboralidad la actividad de los abogados que presten sus servicios por cuenta propia o las colaboraciones entre despachos, pero manteniendo cada uno su independencia. A partir del 1 de febrero del 2006, todos aquellos que se encontraban en dicha situación debieron ser dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

La citada disposición adicional concedía un plazo de doce meses para regular la relación laboral especial, regulación que se ha producido por el Real decreto 1331/2006, de 17 de noviembre (BOE, 19), justo un día antes de que finalizara el plazo referenciado.

El objeto de esta relación laboral se regula con detenimiento y atención en el artículo 3, considerándose como tal la prestación de la actividad profesional de abogado en despacho de abogados. De forma muy concreta, el legislador expone cuáles son las "peculiaridades o especialidades" que justifican que la prestación jurídica de los profesionales de la abogacía, en determinadas condiciones, deba tener una regulación laboral diferente de la común u ordinaria. Por su interés, reproducimos las referencias contenidas tanto en la introducción de la norma como aquellas que pueden deducirse del texto articulado:

- El ámbito en el que se desarrolla la relación laboral, los despachos de abogados, en el que aparece una relación triangular: titular del despacho, cliente y abogado, que, sin duda, condiciona el desarrollo de la relación laboral entre los abogados y los despachos.

- Las condiciones en las que los abogados tienen que desarrollar su actividad laboral en los despachos, en la medida en que, además de las normas laborales que resulten de aplicación, a los abogados se les aplicarán las normas que rigen la profesión, incluidas las estatutarias y las éticas y deontológicas.

- El sometimiento de los abogados a la normativa que rige la profesión condiciona el desarrollo de la relación laboral con los despachos en la medida en que la aplicación de dicha normativa implica:
  - El reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo.

  - La limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados.

  - Mayores exigencias a los abogados en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales.

  - Un respeto más estricto entre los titulares de los despachos y los abogados de los principios de buena fe y recíproca confianza.

  - La imposición a los abogados de un régimen de incompatibilidades y de prohibiciones en el ejercicio de su actividad profesional que impide

a los abogados actuar en caso de existir un conflicto de intereses y defender intereses en conflicto.

- Y, en fin, el sometimiento estricto de los abogados, cualquiera que sea la forma en que ejerzan la profesión, a las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales y al consiguiente régimen disciplinario colegial.

Por lo que respecta a las fuentes reguladoras de esta relación, observamos diferencias sustanciales con respecto a las previsiones del artículo 3.º de la LET, ya que, en primer lugar, no hay ninguna mención expresa a la misma; en segundo término, habrá que estar a lo dispuesto en la norma ahora analizada en primer lugar y, después, a la negociación colectiva pactada y de ámbito exclusivo a los despachos de abogados; finalmente, los pactos individuales, que deberán respetar las disposiciones legales y convencionales antes citadas, aparecen en tercer lugar, para dejar la última posición a los usos y costumbres locales y profesionales.

El contrato deberá formalizarse por escrito, al amparo de cualquier modalidad permitida por la normativa vigente y siempre, claro está, que puedan encajarse en ella los requerimientos y condicionantes establecidos en esta norma. Sobre la posible, que no obligatoria, fijación de un periodo de prueba, se estipula en un máximo de seis meses para los contratos indefinidos y de dos para los de duración determinada. Un supuesto de particular interés, a nuestro parecer, es la posibilidad de formalizar un contrato en prácticas por parte del bufete con todo aquel que esté habilitado para el ejercicio de la profesión y desee iniciar su actividad jurídica sometiéndose en sus reglas generales a las previsiones contenidas en la LET para dicha modalidad contractual. Las peculiaridades serán las siguientes: el plazo de cuatro años al que se refiere el citado precepto legal se empezará a contar desde la fecha en que se haya obtenido el título que habilite para el ejercicio de la profesión de abogado; al trabajador se le asignará como tutor de las prácticas que realice a un abogado del despacho, que deberá tener más de cinco años de antigüedad en el ejercicio de la profesión; el trabajador tendrá derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Si continúa prestando servicios después de agotar la duración máxima del contrato, este se transformará en indefinido y se seguirá rigiendo por lo dispuesto en la norma ahora analizada.

Por último, y remitiéndonos en todo lo demás a una lectura muy atenta y detallada del Real decreto, cabe hacer referencia a las retribuciones que pueden percibir los abogados por el ejercicio de su actividad profesional, que serán las acordadas en el contrato de trabajo correspondiente, y siempre con estricto respeto a aquello que se hubiera podido pactar en sede convencional. El artículo 18 dispone que tendrán la consideración de salario "todas las percepciones que los abogados reciban de los despachos como contraprestación de sus

servicios profesionales, incluidas las que puedan estar vinculadas a los ingresos obtenidos por los mismos", y que estos "no devengarán ni podrán facturar a los clientes del despacho honorarios por los servicios prestados a los mismos".

Resumen

En este módulo didáctico hemos explicado la existencia de una regulación jurídica propia y diferenciada para cada una de las relaciones laborales especiales reconocidas por el Estatuto de los trabajadores o por otras normas de rango legal. Debemos entender que la regulación mencionada no es ajena ni contraria a la que regula las relaciones laborales comunes, sino que solo tiene por objetivo regular específicamente las particularidades propias de cada una de las relaciones especiales.

Los aspectos más relevantes que hemos destacado en el transcurso de este módulo son los siguientes:

1) La existencia de varias notas o presupuestos sustantivos en todas las relaciones laborales, con independencia de que la modalización y concreción sean diferentes por causa de la naturaleza común o especial de la relación.

2) Las diferentes razones de ser de cada una de las relaciones laborales especiales, que van desde la práctica imbricación con una relación civil o mercantil (personal de alta dirección) hasta la existencia de una relación especial de confianza que modaliza los derechos y los deberes laborales de las partes contratantes (personal al servicio del hogar).

3) La acogida del ordenamiento jurídico laboral de relaciones contractuales, que en etapas anteriores habían quedado fuera del mismo y que poco a poco se han incorporado en una manifestación clara del proceso de expansión de aplicación de la normativa laboral a relaciones cuya frontera con otros ámbitos jurídicos, es, en ocasiones, bastante difusa.

Actividades

1. Indicad las principales diferencias, desde el punto de vista jurídico, que existen entre una relación laboral común y una relación laboral de carácter especial. Contestad en treinta y cinco o cuarenta líneas.

2. Definid qué hay que entender por personal de alta dirección.

3. Explicad brevemente la diferencia que existe en el régimen remuneratorio entre la relación laboral común y la del personal al servicio del hogar familiar.

4. Explicad las peculiaridades que albergan las causas de extinción de la relación de los condenados en instituciones penitenciarias.

5. ¿Qué consecuencias jurídicas posee el hecho de que un deportista profesional pueda extinguir en cualquier momento la relación contractual sin que haya incumplimiento por parte del club? Contestad en cincuenta líneas.

6. ¿Cuáles son las diferencias entre representantes de comercio que permiten que en ocasiones se establezca relación laboral común y, en otras ocasiones, especial? Contestad en veinticinco líneas.

7. Definid qué hay que entender por artista de espectáculos públicos.

8. La prestación laboral de un trabajador discapacitado, ¿tiene que ser considerada siempre como una relación laboral especial? Argumentad vuestra respuesta en veinticinco o treinta líneas.

9. Explicad qué se entiende por *persona médico en formación* que tiene relación laboral especial. Contestad en treinta líneas.

10. ¿Cuándo podemos afirmar que un abogado que presta servicios para un bufete tiene una relación laboral especial? Contestad en treinta líneas.

Ejercicios de autoevaluación

1. En toda relación laboral especial

a) tienen que concurrir los mismos presupuestos sustantivos que en la relación laboral común.
b) tienen que concurrir los mismos presupuestos sustantivos, pero pueden estar modalizados.
c) puede faltar algún presupuesto sustantivo.
d) tiene que concurrir algún presupuesto específico de la relación especial.

2. En la relación laboral especial del personal de alta dirección

a) no hay indemnización por desistimiento libre empresarial.
b) se debe hacer lo que hayan pactado las partes.
c) la indemnización está fijada exclusivamente en sede legal.
d) se tiene que hacer lo que hayan pactado las partes y, si no han pactado nada, lo que fije la norma reguladora de la relación laboral especial.

3. La relación especial del personal al servicio del hogar familiar

a) considera la actividad de cuidado del hogar llevado a cabo por trabajadores al servicio de una empresa.
b) tiene por objeto la obtención de un lucro económico por parte empresarial.
c) va dirigida únicamente a trabajadores nacionales.
d) no recoge la posibilidad de reclamar los salarios que se deban ante el Fondo de Garantía Salarial.

4. El derecho constitucional al trabajo de los condenados en instituciones penitenciarias

a) es un derecho de aplicación inmediata.
b) es un derecho de disposición libre por parte de la Administración penitenciaria.
c) es un derecho del condenado condicionado a la disponibilidad de medios que tenga la Administración penitenciaria para ejercerlo.

d) es un derecho de disponibilidad libre por parte del interno.

5. La cesión temporal de un deportista profesional a otro club o entidad deportiva

a) puede ser efectuada libremente por ambos clubes.
b) obliga a pactar una cantidad que tiene que abonar el cesionario al cedente.
c) no da derecho al deportista a percibir ninguna remuneración.
d) da derecho al deportista a percibir una remuneración en contrapartida a la cesión.

6. Para determinar el importe de la indemnización que debe percibir un representante de comercio cuando su despido haya sido declarado improcedente

a) el salario mensual se calcula sobre los ingresos obtenidos durante toda la vigencia del contrato.
b) el salario mensual se calcula sobre los ingresos del año inmediatamente anterior a la extinción.
c) el salario mensual se calcula sobre la base de la media de ingresos obtenidos en los dos años anteriores al despido o periodo inferior, si procede.
d) se toma como punto de referencia el salario mínimo interprofesional.

7. La disminución necesaria, por discapacidad, de la capacidad de trabajo para que un trabajador con disminuciones pueda ser contratado mediante la relación laboral especial tiene que ser

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

8. El personal médico de residencia debe cumplir

a) una jornada de trabajo de 40 horas semanales.
b) una jornada de 37,5 horas semanales.
c) una jornada de 40 horas semanales en cómputo semestral.
d) una jornada de 37,5 horas semanales en cómputo semestral, salvo pacto o convenio que establezca otro cómputo.

Cuestiones breves

9. ¿Cuál es el presupuesto sustantivo más debilitado en la relación del personal de alta dirección?

10. ¿Durante qué periodos del día puede abandonar el hogar familiar el trabajador que se encuentra al servicio en este?

¿Qué efectos tiene la excarcelación sobre la relación laboral especial del condenado en instituciones penitenciarias?

12. ¿Puede llevar a cabo su actividad en España cualquier deportista profesional originario de un país comunitario?

13. ¿Qué diferencias hay entre un deportista profesional y un deportista *amateur*?

14. ¿Qué diferencia hay entre la relación laboral especial de un abogado y las prácticas formativas que realiza un graduado o graduada en derecho en un despacho profesional de abogados?

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. b

2. d

3. d

4. c

5. d

6. c

7. d

8. d

9. Consultad los subapartados 2.1.1 y 2.1.2.

10. Consultad el subapartado 2.2.2.

11. Consultad el subapartado 2.3.

12. Consultad el subapartado 2.4.1.

13. Consultad el subapartado 2.4.1.

14. Consultad el subapartado 2.6.5.

Abreviaturas

CE Constitución española

CEE Comunidad Económica Europea

ET Estatuto de los trabajadores

RD real decreto

RDL real decreto ley

RJ Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi

RP reglamento penitenciario

STC sentencia del Tribunal Constitucional

STS sentencia del Tribunal Supremo

TJCE Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas

TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Glosario

arrendamiento de servicio *m* Contrato en virtud del cual una persona se obliga a hacer un servicio o una obra a cambio de cierto precio y que es regulado por el Código civil. A veces, las fronteras entre arrendamiento de servicio, trabajo autónomo y relación laboral especial son borrosas y difusas.

contrato de trabajo *m* Acuerdo entre dos partes en virtud del cual una de estas (trabajador) se compromete voluntariamente a prestar una actividad profesional remunerada por cuenta de la otra (empresario) y bajo su dependencia o subordinación.

relación laboral *f* Relación jurídica surgida del contrato de trabajo y que vincula la parte trabajadora y la parte empresarial. Puede diferenciarse entre relación laboral común y relación laboral especial en función de las particularidades o diferencias que presenta la segunda respecto de la primera.

trabajo autónomo *m* Actividad laboral efectuada de manera independiente o por cuenta propia, ya sea con carácter estrictamente individual, o bien por medio de sociedades participadas, mayoritariamente por trabajadores.

Bibliografía

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

Durán López, F. (1986). "La relación laboral especial de los artistas". *Relaciones Laborales* (tomo 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: 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* (tomo 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*. Valencia: 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.

Varios autores (1986). *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores* (tomo II, vol. 1). Madrid: Edersa.