



# Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo\*

## All my sons: Labour Law and new forms of employment

Miguel Rodríguez-Piñero Royo\*\*

### Resumen:

En el siglo XXI se producen cambios en el mercado de trabajo, que han hecho que el Derecho del Trabajo tradicional esté perdiendo la capacidad de cumplir sus objetivos de ordenarlo adecuadamente y de garantizar condiciones de vida dignas para los trabajadores. Así, existen tendencias de diversificación y precarización dentro del espacio del trabajo asalariado, mientras que fuera de sus fronteras históricas las formas de trabajo no laborales demandan una protección que sus propias regulaciones no son capaces de proporcionarle. Surgen nuevas formas de empleo atípico y no convencional, como los contratos de cero horas, el trabajo por bonos, el "smart-work" y el trabajo en plataformas. Cada uno de éstos supone un desafío para unas regulaciones con una larga tradición, que fueron establecidas para ordenar un modelo de relación de trabajo muy diferente.

La consecuencia es que el siglo XXI exige un modelo regulatorio diferente, en el que no se establezcan aplicaciones en bloque de normativas diferenciadas en función de calificaciones jurídicas, como hasta la fecha, sino mediante técnicas más flexibles que permitan compartir normas comunes y asegurar a todos unos estándares mínimos de protección. De manera sorprendente, algunas de estas técnicas han estado a la disposición del Derecho del Trabajo desde hace décadas, si bien se ha hecho un uso muy reducido de éstas.

Este documento estudiará este fenómeno desde una perspectiva principalmente conceptual, identificando las principales tendencias y proponiendo algunas soluciones regulatorias. Al mismo tiempo, también construirá una taxonomía de las diferentes formas de empleo en los mercados laborales contemporáneos.

### Abstract:

The 21st century is witnessing changes in the labor market, which have reduced traditional Labor Law's ability to fulfill its objectives of guaranteeing dignified living conditions for all workers. Thus, there are tendencies of diversification and precarisation within the area of dependent labor, while outside their historical boundaries other forms of work demand protection that their own regulations are unable to provide. New forms of atypical and non-standard forms of employment arise, such as zero-hours contracts, voucher work, smart work and platform work. Each one of these defies long-lasting rules and regulations on the use of dependent work, which were constructed with a very different model of employment in mind. The consequence is that the 21st century requires a different regulatory model, in which block applications of differentiated regulations based on legal qualifications, as up to date, are not used any more, but instead more flexible techniques are applied, allowing common rules to be shared and ensuring a minimum standard of protection to all. Surprisingly enough, these techniques have been available to Labour Law for decades, but it has made a very reduced use of these.

\* Grupo de Investigación PAIDI SEJ-322; este artículo es un resultado científico del proyecto de investigación "Nuevas dinámicas y riesgos sociales en el mercado de trabajo del siglo XXI: desigualdad, precariedad y exclusión social", de la convocatoria 2018 de "Proyectos de I+D Retos Investigación", con referencia RTI2018-098794-B-C31; en particular, del subproyecto "La prestación de servicios profesionales en el siglo XXI: respuestas regulatorias a una realidad cambiante".

\*\* Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla, Doctor en Derecho por la Universidad de Bolonia, es catedrático de la Universidad de Sevilla, y secretario general de la Universidad Internacional de Andalucía. Es senior counsellor de PwC Tax & Legal Services a través de un contrato con la Fundación de Investigación de la Universidad de Sevilla. ORCID 0000-0001-7926-6175. Contacto:mrodriguez7@us.es

This paper will study this phenomenon on a primarily conceptual perspective, identifying major tendencies and proposing some regulatory solutions. At the same time, it will also construct a taxonomy of the different forms of employment in contemporary labour markets.

**Palabras clave:**

Contrato de trabajo – Modalidades contractuales – Trabajo autónomo – Trabajo atípico – Derecho del Trabajo – Mercado de trabajo

**Keywords:**

Contract of employment – Contractual arrangements – Self-employment – Atypical work – Labour law – Labour market

**Sumario:**

1. Introducción – 2. El Derecho del Trabajo tradicional y la cuestión de sus fronteras – 3. La diversificación del trabajo asalariado – 4. La situación del trabajo autónomo – 5. Las formas de empleo no retribuidas – 6. El demandante de empleo – 7. Los mecanismos de ampliación de las fronteras – 8. Conclusiones

## 1. Introducción

El título del presente artículo es un homenaje a una obra de teatro clásica, de Arthur Miller, de actualidad recientemente por un motivo curioso<sup>1</sup>. Siempre me gustó la capacidad de los dramaturgos norteamericanos de la edad dorada para encontrar nombres sugerentes y eternos para sus obras. El de ésta no solo me gusta, sino que además me resulta de utilidad para expresar lo que quiero decir con este trabajo, de una manera mucho más hermosa que cualquier título que hubiera podido buscar yo. Lo que pretendo argumentar, como laboralista de la vertiente jurídica del colectivo, es que la disciplina de la que me ocupo, el Derecho del Trabajo, debe cambiar su función histórica. La rama del Derecho de la que me ocupo ha sido siempre responsable de la ordenación de una serie de relaciones jurídicas derivadas de un tipo de trabajo, el trabajo asalariado. Para ocuparse de éste surgió, y es su ordenación su principal razón de ser todavía.

Aunque lo llamemos como lo hacemos, lo cierto es que no hace honor a su nombre, porque en este momento de su evolución histórica sigue siendo el Derecho de un tipo de trabajo, la regulación de algunos trabajadores, dejando fuera de su tutela a sectores enteros de la sociedad. Esta mentira se encuentra en todos los idiomas que conozco. Opera a todos los niveles: científico (los estudiosos de esta rama utilizamos esta expresión para denominarlo), académico (las asignaturas de “Derecho del Trabajo” llevan este nombre, pero se centran en un tipo de éste) y legal (hay “Estatutos de los Trabajadores”, “Leyes del Trabajo”, “Códigos del Trabajo”, que no rigen la totalidad de éste)<sup>2</sup>.

La hipótesis de partida de este artículo es que el mercado de los servicios profesionales del siglo XXI exige un modelo regulatorio diferente, en el que no se establezcan aplicaciones en bloque de normativas diferenciadas en función de calificaciones jurídicas, como hasta la fecha, sino mediante técnicas más flexibles que permitan compartir normas comunes y asegurar a todas ellas unos estándares mínimos de protección. Esta exigencia surge como consecuencia de importantes cambios en el mercado de trabajo, que ha hecho que la técnica regulatoria tradicional, estableciendo mapas diferenciados según el tipo de trabajo, haya quedado superada. Su obsolescencia se debe a que dentro del espacio del trabajo asalariado operan tendencias de diversificación y precarización que debilitan la capacidad del Derecho del Trabajo de cumplir sus objetivos de ordenación y tutela; mientras que fuera de sus fronteras históricas las formas de trabajo no laborales demandan una protección que sus propias regulaciones no son capaces de proporcionarle. La consecuencia es que el Derecho del Trabajo, si de verdad quiere seguir cumpliendo su misión histórica, debe adaptar su actuación para tratar adecuadamente al trabajo asalariado y para incluir al que no lo es.

Una segunda hipótesis de partida es que existen mecanismos para realizar este cambio de modelo, algunos ya aplicados, otros por implementar, que pueden hacer que este sector del Derecho llegue a desempeñar esta nueva función.

1 Motivo que explico: esta obra, clásica y eterna, ha estado de nuevo en el candelero porque uno de los grupos más famosos a nivel mundial de la década, “Twenty One Pilots”, toma su nombre de esta obra. En efecto, los “hijos” que aparecen en el título de la obra teatral fueron 21 pilotos que fallecieron en accidentes aéreos provocados por un fraude en la fabricación de los aparatos durante la Segunda Guerra Mundial. Es esta tragedia el elemento dramático central en torno al cual se desarrolla la trama. A mis hijos les gusta el grupo; de ahí he tomado la referencia.

2 Solo en algunos casos se es más preciso, y se afina en la denominación para identificar correctamente a quién se aplica: “Recht der Arbeit” vs. “Arbeitsrecht”; las numerosas leyes “de Contrato de Trabajo” que encontramos en América; el “employment law” frente al “labour law”, en algunos países angloparlantes. Pero esto no deja de ser la excepción.

Este trabajo pretende moverse en un plano principalmente conceptual, combinando un análisis descriptivo con otro prescriptivo, incluyendo propuestas de *lege ferenda*. No se realizará un análisis del Derecho positivo, más que en casos aislados y a título principalmente ejemplificativo. El análisis pretende ser global, aunque por el origen geográfico y la adscripción cultural del autor se prestará una mayor atención a las experiencias europeas.

El objetivo que me planteo es explicar las razones que llevan a sostener las afirmaciones de partida antes señaladas, así como justificar las propuestas que al final del trabajo vengo a realizar. A la vez, aprovecharé para realizar una taxonomía de las formas de empleo en el mercado de trabajo del siglo XXI.

Agradezco enormemente a la dirección de esta revista la oportunidad de poder presentar ante la distinguida comunidad científica peruana este trabajo, que refleja líneas de investigación anteriores y supone a la vez el planteamiento de una nueva, que ahora comienza en el seno de un proyecto de investigación recién concedido.

## 2. El Derecho del Trabajo tradicional y la cuestión de sus fronteras

El Derecho del Trabajo (en adelante DT) surgió como el Derecho de algunas formas del trabajo asalariado, como una legislación obrera que se aplicaba a los trabajadores de la industria, conviviendo con otras regulaciones particulares para el trabajo doméstico o el agrícola. Posteriormente, y a través de una tendencia expansiva que cubre gran parte de su existencia, se extendió a todo tipo de sectores y actividades, hasta convertirse en el Derecho de todo el trabajo asalariado, lo que es hoy en día<sup>3</sup>. Esta afirmación, sobre la que existe un acuerdo general, debe completarse con otras igualmente ciertas: que el trabajo asalariado es solo una de las formas de articularse la prestación de servicios personales en el mercado; y que las otras formas también tienen su propia regulación. Una de sus constantes históricas ha sido precisamente su convivencia con estas otras formas de ordenación jurídica del trabajo, definiendo los límites de sus campos respectivos de aplicación.

El trabajo y su regulación han experimentado varias tendencias: la extensión del modelo asalariado a todo tipo de actividades y sectores; y la paralela ampliación del ámbito de aplicación del DT, que ha venido incluyendo progresivamente a un mayor número de colectivos. El resultado ha sido que el DT ocupa una posición predominante en la regulación de los servicios profesionales, tanto en términos cuantitativos (es el que se aplica a un mayor número de personas que trabajan), como cualitativo (sus reglas se convierten en referente o modelo para las otras regulaciones, y se considera como el ordenamiento preferente del trabajo). En algún momento histórico se le llamó el "Derecho Común del Trabajo"<sup>4</sup>.

El mecanismo a través del cual se logró este papel fue la utilización del contrato de trabajo como elemento determinante de laboralidad<sup>5</sup>. Destilando de cualquier otro elemento calificador (sector, tipo de trabajo), la ley se fija tan solo en la forma en que se prestan los servicios, buscando la presencia de unos elementos que el propio legislador ha fijado como identificadores; algunos son comunes a distintos tipos de trabajo (como la voluntariedad o el carácter retributivo), pero otras exclusivas de éste (ajenidad y subordinación). Lo determinante no es el trabajo que se presta, para quién o por quién (como ocurría en los inicios de la disciplina), sino la forma en que se desarrolla. Esto le permitió ocupar mayores espacios del mercado de trabajo, a medida que esta forma de prestar servicios se convirtió en la ordinaria o preferente.

La identificación de un trabajo al modo laboral tiene como consecuencia la aplicación de un conjunto normativo elaborado precisamente para ordenarlo, al que de un modo poco preciso llamamos "Derecho del Trabajo". Aplicación que se realiza en bloque, de manera unitaria y completa, tanto *ad intra* (todas las normas a quienes califican como asalariados) como *ad extra* (quienes no lo era quedan excluidos por completo de sus disposiciones).

La aplicación en bloque, sin zonas grises o figuras intermedias, hace que la cuestión de la delimitación de sus fronteras resulte capital, especialmente cuando el contenido de las distintas regulaciones es tan distinto, determinando cuadros de derechos y garantías radicalmente diferentes. Estar a uno u otro lado de esta frontera tiene trascendentales consecuencias tanto para la persona que trabaja como para la que

3 En extenso Jesús Cruz Villalón, "El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado", en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, coord. Jesús Cruz Villalón (Madrid: Tecnos), 169

4 Fue el profesor RIVERO LAMAS quien llamó al DT "el Derecho común del Trabajo", en su libro Juan Rivero Lamas, *El Derecho Común del Trabajo en España* (Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 1970)

5 Un estudio del origen histórico de esta figura en Antonio Ojeda Áviles, *Las cien almas del contrato de trabajo* (Pamplona: Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla-Aranzadi, 2017), *passim*.

recibe sus servicios. Esto es así porque el estatuto jurídico del trabajador subordinado se ha construido en muchos casos sobre obligaciones del empleador, y limitaciones a sus poderes. No ser empleador supone mayores márgenes de negociación y menor grado de compromiso. Por todo esto la frontera se presenta diferente para unos y otros, y cada una de las partes prefiere, por lo general, estar a un lado de ella. Esto ha producido que la determinación de la laboralidad no haya sido nunca una cuestión pacífica o fácil de gestionar, sino que ha sido una fuente de debates a nivel macro, y de controversias a nivel micro.

La existencia de esta frontera, radical en sus efectos y poco porosa en su funcionamiento, no significa en modo alguno que no se hayan producido intercambios a través de ésta: desde trasiegos de colectivos de trabajadores, afectados por una declaración del legislador, hasta la importación y exportación de figuras propias de cada uno de los territorios así definidos, que fueron acogidas en el otro. Esta comunicación se produce a dos niveles: formal, mediante la aplicación formal de instituciones y reglas de un ámbito al otro; y material, cuando sin reconocerse esta aplicación se importan figuras existentes en un ámbito para extenderlas, con su propia regulación, al otro. La seguridad social de los autónomos es muestra del primer supuesto (aunque podría discutirse, ya que se crean regímenes especiales para éstos); la creación de un mecanismo de protección frente al cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, inspirado en el seguro de desempleo de los asalariados, lo sería del segundo.

En las páginas finales de este trabajo analizaré con algún detalle los mecanismos de comunicación y de trasiego.

### 3. La diversificación del trabajo asalariado

El DT es el resultado de un proceso de unificación, de integración de colectivos antes separados bajo una misma regulación, siendo el contrato de trabajo el mecanismo que actúa como integrador de la categoría. Pero un único elemento identificador, este contrato, genera también una única regulación para todas las personas que forman parte de éste. Esta uniformización de estatus jurídicos fue también un objetivo del legislador laboral; y parecía una opción plausible, dado que se trataba de garantizar unas condiciones consideradas dignas a todos cuantos se colocaban bajo la dependencia de un empleador. También era practicable, dado que en determinados momentos históricos una mayoría de estas personas seguían modelos de contratación similares. Además, el mismo DT que pretendía cubrir todo el universo del trabajo asalariado disponía de mecanismos de adaptación a las particularidades de cada colectivo, principalmente a través de la negociación colectiva, pero también mediante normas estatales sectoriales, para profesiones o colectivos determinados.

El mismo contrato de trabajo, que sirve de instrumento jurídico de definición del objeto de esta rama del ordenamiento, cumple en parte la función de distinguir entre supuestos a los que aplicar algunas particularidades, con unas especialidades que vienen en paquete: a cada tipo de contrato se le anuda un marco jurídico propio; si bien en una mayoría de los casos existe un núcleo común de disposiciones por las que se rigen todos, concentrándose las especialidades en unos pocos aspectos particulares.

Aun cuando el objetivo de reconocer un estatuto jurídico similar para todo asalariado sigue siendo válido, lo cierto es que éste se hace cada vez más difícil, a medida que en las economías contemporáneas se produce una generalización de formas de empleo distintas a las tradicionales, siguiendo modelos organizativos originales poco homologables con los previstos en la legislación laboral<sup>6</sup>.

Durante las últimas décadas del siglo XX el fenómeno de la diversificación de las formas de empleo se afrontó mediante la construcción de la dicotomía trabajo típico/atípico, de origen doctrinal pero asumido como propio por la Comunidad Europea en la década de 1990. Esta dicotomía se levantaba a partir del diseño de un modelo de relación de trabajo considerada típica, en el sentido de común o mayoritaria, la que definía la normalidad en el empleo. Dicha relación se originaba mediante un contrato por tiempo indefinido, a jornada completa, en la sede de la empresa y para un único empleador. El trabajo atípico se construía por oposición, especularmente, al producirse la ausencia de algunas de estas notas. Así, esta categoría incluía contratos temporales (no indefinidos); a tiempo parcial (no a jornada completa); con una articulación compleja del empleador, a través de una empresa de trabajo temporal (no para un empleador único). En las primeras fases se prestó atención solo a estos tres tipos de empleo, por ser los más comunes en el mercado de trabajo de la época, y por ser los tres objetivos de una iniciativa legislativa comunitaria que tardó en producirse. No se incluían otras categorías en las que se podía identificar también la ausencia de alguna de las notas de la tipicidad: el teletrabajo (prestado fuera de la sede de la empresa); o el trabajo en contratas (para un único empleador, pero en beneficio de otro).

<sup>6</sup> Un estudio muy completo y reciente es el de Miguel Ángel Malo de Molina, "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de Economía Española*, nº 156 (2018).

Esta construcción era descriptiva, pero también valorativa, ya que el trabajo típico era considerado el más beneficioso en términos sociales, de mayor calidad (en la terminología utilizada años después) que el atípico, que no solo era minoritario sino también peor; e incluso prescriptiva, porque se imponía a los empleadores con carácter general, dejando el atípico para situaciones excepcionales.

Esta clasificación sirvió de base para el lanzamiento de una iniciativa armonizadora de largo alcance, y de maduración aún más larga (la última de las directivas se aprobó en 2008, cuando la armonización del empleo atípico comenzó a proyectarse en la década de 1980<sup>7</sup>). Fue muy útil como mecanismo de clasificación en su momento, pero ha quedado obsoleta por varios motivos: las formas de empleo consideradas atípicas (tiempo parcial y trabajo temporal, básicamente) se han generalizado y normalizado; también se han diversificado las situaciones en que pueden encontrarse estos trabajadores; y han aparecido otras tipologías no encuadrables en las tres no típicas tradicionales.

Tanto es así que algunos organismos europeos acuñaron otra categoría, la del “trabajo muy atípico”, para diferenciar situaciones particulares dentro de la gran categoría del trabajo atípico<sup>8</sup>. Con esta denominación se hace referencia a formas de trabajo atípico tradicional cuyo elemento de atipicidad es muy marcado: corta duración en el trabajo temporal, jornada muy reducida en el tiempo parcial... No serían en puridad nuevas formas de empleo, ni un cambio sustancial en cuanto a las figuras tradicionales en las legislaciones laborales europeas. En estas formas de empleo se considera que el elemento cualitativo es de la suficiente entidad como para tornarse cualitativo. Tener duración determinada caracteriza a todo el trabajo temporal; tener una muy pequeña supone una diferencia respecto del resto de situaciones de la categoría, y lo mismo puede decirse del trabajo a tiempo parcial.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo los describe como “contratos laborales de duración determinada muy breves, de menos de seis meses de duración, al trabajo a tiempo parcial de menos de 10 horas a la semana, a los contratos verbales y al trabajo “cero horas” o puntual”. Estas modalidades tienen una presencia muy significativa en algunos mercados de trabajo. Así, en España se ha producido un boom de los microcontratos (contratación de muy escasa duración) y de las minijornadas el trabajo a tiempo parcial (con jornadas laborales muy pequeñas), que han caracterizado en gran medida la recuperación del empleo tras lo peor de la crisis.

Otra categoría utilizada en el estudio del mercado de trabajo es la de las “formas de empleo casual” (“Casual Work”), que presentan una gran irregularidad y se articulan de una manera alternativa a la tradicional. En esta categoría encontraríamos figuras como los contratos de cero horas, el trabajo a llamada<sup>9</sup>, los freelances o el trabajo a través de plataformas on-line. En este caso sí nos encontramos ante formas de empleo originales, con elementos distintivos propios que pueden estar en la forma de prestación de los servicios, en la manera de contratarlos, en la ordenación del tiempo de trabajo y de su retribución, etc. La experiencia del Derecho del Trabajo de la crisis en Europa pone de manifiesto cómo el recurso a estas formas de empleo ha sido bastante frecuente, hasta el punto de que en algunos casos llegan a ser consideradas como elementos característicos del mercado de trabajo en determinados países<sup>10</sup>. En los últimos años se han regulado numerosos supuestos de este tipo, en el marco de las reformas de la crisis; y los datos del mercado de trabajo demuestran una tendencia creciente en su utilización.

Algunos estudios de la Comisión Europea manejan otra categoría, más amplia, que es la de “formas no estándares de trabajo” (“non-standard forms of work”)<sup>11</sup>, que puede integrar las de trabajo muy atípico y de

7 Sobre esta armonización, Joaquín Pérez Rey, “La contratación de duración determinada”, José F. Lousada Arochena, “El trabajo a tiempo parcial”, y Carolina San Martín Mazzucconi, “Las Empresas de Trabajo Temporal”, todos ellos en *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, 2da edición, coord. María Elena Casas Baamonde (Madrid: Francis Lefebvre –FIDE); también María Luisa Pérez Guerrero, “La armonización del trabajo atípico en la comunidad europea: de la directiva 2008/104/CE a la reforma laboral en España”, en *Derecho de la Unión Europea ordenamiento jurídico español*, coord. Antonio José Sánchez Pino y Alfonso Sanz Clavijo (Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, 2011).

8 Sobre esta categoría puede consultarse el informe de Eurofound, *Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements* (Dublin: Eurofound, 2011) Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>; consultado el 25 de junio de 2019.

9 Sobre esta particular forma de empleo resulta muy informativo el trabajo de Eurofound, *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*, Publications Office of the European Union” (Dublin: Eurofound, 2018); a nivel doctrinal, véase, entre la numerosa obra publicada, el trabajo de una de las mayores expertas actuales en el tema, Anna Ginès I Fabrellas, “The zero hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?”, *Revista de Internet, Derecho y Política* n° 28 (2019).

10 Tal es el caso, por poner ejemplos bien conocidos, de los “minijobs” en Alemania o de los contratos “zero-hours” en el Reino Unido.

11 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* (Eurofound: Dublín, 2018). En las versiones en castellano de los documentos de la Fundación se habla sin embargo de “nuevas formas de empleo”, no de “formas no estándares de trabajo”; últimamente parece que este organismo se inclina por la misma denominación española, hablando en inglés de “new forms of employment”.

trabajo casual, pero en la que caben otras como falsos autónomos (“bogus self-employment”), trabajadores de contratas, trabajadores en misión, trabajo pagado con bonos (“voucher-based work”), trabajo no retribuido, etc. Se trata de formas de trabajo originales, con un gran impacto en la calidad en el empleo y que plantean múltiples cuestiones desde una perspectiva regulatoria y de eficacia de la norma laboral.

En un intento más reciente (2019) de mapear las nuevas formas de empleo la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo identificó hasta nueve “nuevas formas de empleo”: empleo colaborativo, trabajo casual, trabajo por bonos, empleo colaborativo, trabajadores compartidos (employee sharing), trabajo por portafolio (portfolio work), interim management, trabajo compartido (job sharing), trabajo móvil basado en tecnologías de la infocomunicación (ICT based mobile work), y trabajo en plataformas.

El panorama del siglo XXI es uno de enorme variedad y mutabilidad, con acumulación de atipicidades en una misma relación de trabajo. Los ordenamientos laborales acumulan modalidades contractuales para intentar responder a las demandas de las empresas, pero sobre todo para canalizar las nuevas prácticas que van apareciendo.

El trabajo indefinido a tiempo completo sigue siendo el referente, y en muchos mercados sigue ocupando un nicho mayoritario, aunque lejos ya de poder seguir siendo considerado el prototipo. Mientras que los contratos de duración determinada mantienen la condición de ser la forma más común de empleo atípico, habiendo experimentado un proceso de normalización. Sí ha experimentado algunos cambios relevantes, como la diversificación, la aparición de contratos vinculados a ciertos sectores o colectivos, su cronificación en algunos grupos de personas, su instrumentalización para las políticas de empleo y formación profesional... Coexisten tendencias contradictorias: en el plano legislativo se procura su mejora y su control, mientras que el mercado produce un uso cada vez mayor y con duraciones más pequeñas.

El trabajo a través de empresas de trabajo temporal (ETT), con una larga tradición, está cambiando también su papel en el mercado de trabajo del siglo XXI<sup>12</sup>. Inicialmente previsto como respuesta a necesidades particulares de personal en el contexto de un DT muy rígido, la flexibilización de éste y la aparición de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos le fueron atribuyendo otras funciones, cada vez más cercanas a la externalización y la intermediación, apareciendo cada vez más como operadores del mercado de trabajo y colaboradores de los servicios públicos de empleo.

Con esta forma de empleo se ha producido un peculiar cambio de perspectiva: en sus orígenes fue contemplada con desconfianza, como modalidad doblemente atípica (al ser temporal, pero también a través de una relación de servicios trilateral), lo que llevó a los ordenamientos laborales a imponerles regulaciones sumamente exigentes. Las décadas sucesivas vieron su crecimiento y su extensión a todos los países, y a su armonización a nivel unioneuropeo. En estos momentos, y respecto de otras formas de empleo, ofrecen un nivel de calidad no desdeñable, especialmente a partir de la generalización del principio de equiparación de condiciones salariales y de trabajo con los empleados de las empresas usuarias. De hecho, pueden mejorar la calidad de otros empleos más precarios, por lo que se ha planteado utilizarlas para canalizar algunas de las modalidades más discutidas, como el trabajo a llamada o el trabajo en plataformas.

Por otra parte, las similitudes del contrato de puesta a disposición con la contratación de servicios a través de plataformas digitales han hecho surgir igualmente propuestas sobre la extensión de su actividad a este sector; o bien generar una regulación para el trabajo en plataforma que se inspire en la existente para las ETT. A lo que se une su utilización creciente como instrumento de políticas de empleo, en el marco de sistemas de colaboración público-privado.

Estas formas clásicas se ven acompañadas de la aparición de otras que podemos calificar como emergentes, por su novedad y su rápida expansión.

Una de éstas es el trabajo por bonos (voucher work), en la que lo característico es la manera de retribuir los servicios del trabajador, utilizando bonos. Funciona mediante el abono el salario del trabajador utilizando otros instrumentos de intercambio alternativos al dinero o moneda oficial, como cheques, vales o cupones que podrán ser canjeados por el trabajador por otros bienes o servicios, o también, por la moneda oficial; descontando en todo caso lo que pudiera corresponder a pagos al Fisco o a la Seguridad Social.

12 Un estudio, algo desactualizado, sobre el papel de las ETT en la nueva economía en EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Temporary agency work in an enlarged European Union* (Dublín: Eurofound, 2016).



Limitado su uso por normas nacionales e internacionales, en las últimas décadas este tipo de trabajo despierta la atención de instituciones comunitarias que lo contemplan como un mecanismo que puede ayudar al tránsito del trabajo no declarado hacia la economía formal. Algunos Estados miembros de la Unión Europea como Austria, Bélgica, Francia, Italia, Grecia, Lituania y Suecia ya han regulado el uso de estas prácticas bajo esquemas diferentes: el trabajo por bono en las empresas (para los trabajos ocasionales) y el trabajo por bono en los hogares (para los servicios domésticos y los orientados al cuidado a las personas). Con ellos se pretende garantizar el pago de un salario mínimo por hora y el acceso a una cobertura social básica. Pero una regulación inadecuada de estos instrumentos podría desviar su uso hacia prácticas abusivas en sustitución de otras fórmulas de empleo formal, despojando a los trabajadores de sus derechos y de la protección social implícita (tal y como sucedió en Italia, con los antiguos “voucher”). Asimismo, el recurso del trabajo por bono en ámbitos no regulados y ajeno al cumplimiento de reglas mercantiles, fiscales, laborales y de Seguridad Social pueden plantear problemas de desprotección de los trabajadores, de elusión de impuestos y de competencia desleal<sup>13</sup>.

También es una modalidad emergente el trabajo en plataformas digitales, una forma de empleo propia del siglo XXI. Se trata de un fenómeno que presenta numerosas modalidades en cuanto a su organización, su contenido y su calidad<sup>14</sup>. Lo distintivo es la forma en que se contratan los servicios, a través de un soporte tecnológico particular, las plataformas o mercados on-line, que permiten conectar prestadores de servicios con los usuarios de éstos, y que a veces soportan también la misma prestación del servicio. Esta forma de empleo ha adquirido una notable visibilidad, como una manifestación de la economía digital que se va a extendido a todos los sectores económicos desde unos orígenes centrados en unos pocos. El trabajo en plataformas presenta una notable diversificación, diseñando un sector económico en constante evolución y segmentación, en el que conviven diversos modelos de negocio. Desde la perspectiva del DT su aparición se percibe como problemática, porque se sitúa en un espacio poco claro en la frontera entre lo asalariado y lo que no lo es. Además, en su puesta en práctica se detectan importantes riesgos tanto para los trabajadores como para el Estado, siendo para muchos que se trata de un importante factor de precarización. Es en este contexto que se ha acuñado el concepto de “hiperdependencia” o “ciberprecarizado” para explicar la situación en que se encuentran los trabajadores en algunos modelos de plataforma. Éstas permiten a las empresas operar contratando a demanda, justificando con la tecnología la posibilidad de un uso ultraflexible de la mano de obra; también imponen modelos de trabajo autónomo, de escasa calidad, y dificultan la operatividad de los sistemas públicos de control del mercado de trabajo y de protección social. De ahí que exista un importante debate en la actualidad sobre su ordenación, buscándose por lo general un marco regulatorio que vaya más allá de la autorregulación (más que desregulación) en la que operan.

No puede considerarse que sea una forma de empleo emergente el teletrabajo, una modalidad de trabajo que lleva décadas entre nosotros. Lo que lo caracterizaba tradicionalmente era la forma en que se realizaba, de manera remota, generalmente en el domicilio del empleado y usando tecnologías de la infocomunicación. Siendo bastante marginal en el mercado del siglo XX, los avances tecnológicos del XXI le han afectado profundamente, extendiéndolo a todo el mercado, pero a la vez cambiando como forma de empleo. De hecho, está dejando de ser una modalidad y en lugar de ello está pasado a ser cada vez más un componente de la prestación profesional para muchas personas, que lo combinan con las formas tradicionales de ésta. Más que trabajo remoto estrictamente considerado, que sigue siendo minoritario, vamos a encontrarlos “jornadas no presenciales” en empleados convencionales, que se integran o añaden a la que se realiza en las instalaciones de la empresa; junto a “teletrabajo invisible”, el que se realiza de manera no organizada como una continuación de la jornada ordinaria de trabajo en el domicilio del trabajador, sin control ni remuneración en muchas ocasiones. Junto al teletrabajo se habla de “ICT mobile work”, para referirse a nuevas alternativas de prestación apoyadas en estos soportes tecnológicos, cada vez más ubicuos por su abaratamiento y accesibilidad.

Probablemente sí merezca este calificativo de emergente el “smart work”, una categoría vinculada (y en parte coincidente) con la anterior que incluye diversas formas de empleo caracterizadas por la inexistencia o debilitamiento de los elementos definitorios del modo, el lugar y el momento del trabajo, que son

13 Colin C. Williams, *Elements of a preventative approach towards work: an evaluation of service voucher and awareness raising campaigns* (Unión Europea: European Platform Undeclared Work, 2018)

14 La bibliografía sobre esta forma de empleo es enorme. En castellano y solo por señalar algunas monografías colectivas, véase Macarena Hernández Bejarano y Miguel Rodríguez-Piñero Royo, dirs., *“Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos”* (Albacete: Bomarzo, 2017); Adrian Todolí Signes y Macarena Hernández-Bejarano, dirs., *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* (Pamplona: Aranzadi, 2018); Adrián Todolí Signes, *El trabajo en la era de la economía colaborativa* (Valencia: Tirant Lo Blanch); Fransico Pérez de los Cobos Orihuel, dir., *El trabajo en plataformas digitales* (Madrid: La Ley, 2018).

sustituidos por un amplio espacio de autonomía organizativa para las personas que trabajan<sup>15</sup>. La presencia física en la empresa durante una jornada predeterminada y a disposición del empleador se sustituye por la realización de las prestaciones en multitud de lugares (domicilio, sede de clientes, sedes administrativas), por medio de una conexión digital. En estos términos incrementa la capacidad de autoorganización, lo que puede beneficiar a los trabajadores; por otro lado, genera también riesgos de sobreexplotación laboral, ya que, al permitir trabajar fuera de los esquemas ordinarios y formalizados de jornada y lugar de trabajo, dificulta la vida privada y la conciliación, sometiendo a la persona a una disponibilidad completa. Esto obliga a plantear cuestiones como el derecho a la desconexión, el control de la jornada, la definición de los riesgos profesionales, etc...

Aunque no se trate de formas de empleo en sentido estricto, en el mercado global se producen supuestos de prestación con algún elemento transnacional, como los inmigrantes tradicionales, los trabajadores desplazados, las víctimas de tráfico de personas, los expatriados, las personas en secondment, local plus, etc.<sup>16</sup> La movilidad internacional de la mano de obra ha adquirido modalidades originales, muchas de las cuales se encuentran subreguladas y dejadas al arbitrio de los acuerdos entre las partes y las políticas unilaterales de las empresas. En este caso un elemento de transnacionalidad puede convertir contratos ordinarios en figuras completamente diversas, con numerosas especialidades y sus propios riesgos.

Finalmente, no cabría intentar una taxonomía de las formas de empleo sin incluir unas muy numerosas, con notables especialidades en algunos casos, que son las que genera el sector público. En este encontramos tanto formas propias y exclusivas, siendo éste el caso de los distintos tipos de funcionarios, como otras comunes al sector privado, que sin embargo deben adaptarse en algunos aspectos esenciales como consecuencia de las particularidades de su empleador<sup>17</sup>. Encontramos en esta parte del mercado de trabajo funcionarios, personal estatutario, office-holders, personal laboral, colectivos sometidos a disciplina militar, cargos de confianza, personal con independencia y autonomía garantizada... En muchos casos el tipo de contratación que les une a la administración les excluye del DT, para someterlos a una rama del Derecho Administrativo, el Derecho del Empleo Público, que no es más que un DT *sui generis*; a otros se les aplica directamente éste. Todos son trabajadores dependientes, y es precisamente el alcance de la dependencia en el sector público lo que les caracteriza y diferencia.

Por lo general el empleado público no suele aparecer en los debates sobre precarización y diversificación, lo que considero un grave error. El prejuicio de considerarlo como "buenos trabajos", estables y con buenas condiciones, a veces incluso económicas, ha impedido que se les analice desde esta perspectiva. Cuando en el siglo XXI la pérdida de calidad de estos empleos es evidente, como consecuencia de las presiones de reducción de costes en las administraciones públicas, que las han trasladado a sus empleados como forma más directa e inmediata de ahorro. La falta de eficacia en la gestión de los recursos humanos está llevando también a una utilización extensiva de las formas más flexibles de contratación. Más aún, en muchas ocasiones el empleador público utiliza estas formas de empleo como un instrumento de dirección de personas, diseñando carreras profesionales basadas en la sucesión de empleos precarios, hasta llegar a una consolidación en un momento avanzado de éstas<sup>18</sup>.

A medio camino entre el empleo público y el privado, aunque formalmente se integre en este último, encontramos a los trabajadores que prestan servicios en empresas contratistas de servicios para las administraciones, bien como proveedoras de servicios públicos privatizados, bien en desarrollo de modalidades de colaboración público-privada, bien prestando servicios externalizados para el propio sujeto público. Estas formas de organización de la actividad administrativa tienen como elemento común que son empresas privadas, con empleados contratados al modo laboral, las que realizan la actividad. El

15 Sobre esta forma de empleo hay cierta confusión, porque se trata de un concepto generado en los recursos humanos, sin una traslación clara en el ámbito jurídico. Existe sin embargo una modalidad contractual en el Derecho italiano que se presenta como una manifestación de este tipo de trabajo, el "lavoro agile". Sobre éste, y en castellano, véanse los trabajos de Michel Martone, "El smart working o trabajo ágil en el ordenamiento italiano", *Derecho de las relaciones laborales*, Nº 1 (2018); y Valentina Aniballi, "El "trabajo ágil" entre tecnología, cultura empresarial y necesidades emergentes de los trabajadores: la versión italiana del "smart working", en *Digital work and personal data protection: key issues for the labour of the 21st century* (Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2019).

16 Un estudio de conjunto de este fenómeno se encuentra en mi trabajo Miguel Rodríguez-Piñero Royo, "La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y distinción de supuestos de movilidad internacional", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* Nº 132 (2017).

17 Como ocurre, por ejemplo, en los procesos de acceso al empleo, una cuestión poco regulada en el empleo privado pero fundamental en el público; también con la aplicación de los recortes salariales de manera unilateral para controlar el gasto público, por vías impensables para empleadores privados.

18 Así ocurre, como desgraciadamente todos sabemos, en ámbitos como el universitario y el de la investigación, en los que abundan las figuras contractuales de acceso de baja calidad, o donde el trabajo en proyectos impone contrataciones perennemente temporales. Me he ocupado de esta cuestión en un trabajo anterior, al que me permitirán remitirme: Miguel Rodríguez-Piñero Royo, "La contratación temporal en el sector público", *Documentación Laboral* Nº 110, fascículo 2 (2017); número monográfico dedicado a "Los retos en materia de contratación laboral".



hecho de hacerlo por cuenta o bajo el control de un sujeto público tiene sin embargo consecuencias muy importantes para este personal, que queda sometido a una temporalidad crónica y a unos salarios bajos, como consecuencia del modelo de contratación pública imperante<sup>19</sup>.

La experiencia con la generalización de estas formas de empleo pone de manifiesto que éstas pueden generar unos importantes riesgos sociales<sup>20</sup>: precarización generalizada<sup>21</sup>, desigualdad, desempleo estructural, subempleo, exclusión social, pobreza en el trabajo, hiperdependencia, mayores riesgos laborales<sup>22</sup>... A pesar de que el ordenamiento jurídico laboral hace suyo el objetivo de fomentar la calidad en el empleo y la igualdad, hasta la fecha no ha les dado una respuesta adecuada, en parte por incapacidad, en parte por haber interiorizado las demandas empresariales de formas de contratación flexibles y económicas, en parte por someter cualquier consideración de calidad a las exigencias de facilitar el empleo.

A nivel de la sociedad en su conjunto, los índices de desigualdad no han hecho sino aumentar desde que la globalización, la transformación digital y la crisis financiera mundial han intensificado la presencia de formas de empleo precario; como lo han hecho también los datos sobre pobreza en el trabajo. De ahí que la lucha contra estos riesgos sociales se haya convertido en una de las prioridades tanto para los interlocutores sociales como para las políticas públicas<sup>23</sup>.

La preocupación por este fenómeno de diversificación/precarización en Europa ha promovido una nueva iniciativa armonizadora de la Unión Europea, dirigida a la aproximación de las legislaciones laborales nacionales de los Estados miembros para mejorar la tutela de los trabajadores insertos en las nuevas formas de empleo. De esta manera se encuentra en estos momentos en una fase muy avanzada de su tramitación la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea<sup>24</sup>, norma armonizadora que obliga a los ordenamientos laborales nacionales que impongan a las empresas nuevos deberes en cuanto a la información que deben transmitir a sus empleados sobre sus condiciones laborales y el tipo de empleo al que se adscriben. Aunque es una norma sobre información sobre condiciones de trabajo, que reforma y actualiza una anterior de 1991, lo cierto es que se presenta como una reacción frente a estas tendencias en el mercado de trabajo de los Estados de la Unión<sup>25</sup>.

#### 4. La situación del trabajo autónomo

Frente al trabajo asalariado que vertebró el DT se alza el gran modelo alternativo de prestación de servicios profesionales, definido por exclusión de éste y con denominaciones diversas que expresan también su oposición; el trabajo por cuenta propia o autónomo al que también se conoce como "trabajo no asalariado". Figura anterior al trabajo dependiente, ha sido regulado sin embargo con posterioridad a éste, y todavía hoy se encuadra en un marco mucho menos desarrollado que aquél. Su interés para este estudio radica en que su presencia en el mercado de trabajo del siglo XXI se ha incrementado, pero también ha cambiado en cuanto a sus características y su papel<sup>26</sup>.

19 Esto se explica porque la contratación pública de contratistas externos es siempre temporal, lo que hace que estas empresas empleen a sus trabajadores también por tiempo determinado; y que se decida la elección atendiendo sobre todo al coste, lo que presiona a estas empresas a pagar bajos salarios.

20 Un estudio de la situación en Europa en EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Overview of new forms of employment – 2018 update* (Dublín: Eurofound, 2018).

21 Véase a este respecto el interesante, aunque desactualizado, informe del Parlamento Europeo *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies* (Bruselas, Parlamento Europeo 2000) accesible en [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf); visitado el 25 de junio de 2019.

22 Puede consultarse al respecto el interesante estudio de Michael Quinlan, *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety* (Ginebra: OIT, 2015)

23 Existe un interesante estudio del Parlamento Europeo sobre el particular: Parlamento Europeo, *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe* (Bruselas: Parlamento Europeo, 2016)

24 Este procedimiento legislativo se encuentra cerca de su culminación, después de una tramitación relativamente rápida para lo que son los estándares unioneuropeos. El martes 16 de abril de 2019 se aprobó una Resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)).

25 Según se dice expresamente en la Exposición de Motivos de la propuesta de directiva: "estas tendencias también han provocado inestabilidad y una mayor falta de previsibilidad en determinadas relaciones laborales, especialmente para los trabajadores y las trabajadoras (en adelante, «los trabajadores») que se encuentran en una situación más precaria. Unos marcos jurídicos inadecuados pueden exponer a los trabajadores con empleos no convencionales a prácticas poco claras o desleales y dificultar el cumplimiento de sus derechos. Entre cuatro y seis millones de trabajadores tienen contratos intermitentes y según demanda, muchos con pocos indicios de cuándo trabajarán, o por cuánto tiempo. Hasta un millón están sujetos a cláusulas de exclusividad que les impiden trabajar para otro empleador 2. Solo una cuarta parte de los trabajadores temporales cambian a un puesto permanente y, en 2016, la tasa de tiempo parcial involuntario ha llegado a alrededor de un 28 % 3. Unas disposiciones de trabajo más flexibles pueden crear incerteza en relación con los derechos aplicables".

26 Puede accederse a una visión completa y actualizada de este fenómeno en Europa en el informe de Eurofound, VERMEYLEN, WILKENS, BILETTA & FROMM, "Exploring self-employment in the European Union", *Publications Office of the European Union, (Luxemburgo, 2017)*.

El DT se construyó sobre una dicotomía básica entre estos dos grandes modelos de prestación de servicios, uno del que se ocupa, otro al que excluía y que definía por oposición al propio. Esta cartografía tradicional del Derecho de las prestaciones de servicios generaba lo que se ha conocido históricamente como “la gran división” (“the great divide”) que los divide en dos mundos separados. A los dos les llamamos en castellano con la misma denominación, “trabajo”; para identificarlos sumamos un adjetivo, “autónomo” o “subordinado”, y esta calificación provoca la aplicación en bloque de regímenes jurídicos radicalmente diferentes.

Para que este sistema funcione deben cumplirse dos exigencias: la primera, que esta división resulte operativa, lo que exige que resulte factible aplicar esta diferenciación en la práctica con cierta seguridad; en otras palabras, que se pueda tener cierta seguridad en cuanto a la calificación de las prestaciones de servicios personales. La segunda es que las consecuencias de la división, distribuyendo los distintos niveles de protección legal que forma de empleo trae consigo, estén justificadas en función de la posición de cada uno en el mercado. Veámoslas por separado.

La primera exigencia, como se ha dicho, es que la división resulte operativa. Esto debe cumplirse, a su vez, en dos planos, uno material y otro legal. El plano material supone que el mercado genere prestaciones de servicios claramente diferenciables entre sí, concentrando cada modalidad en algunas actividades o sectores, en los que podía presumirse que se trabajaba de una de estas dos formas. Así ocurría con la industria o el empleo público, bastiones casi exclusivos del trabajo asalariado; y con las profesiones liberales, tradicionalmente desarrolladas por autónomos. El plano legal exige que la definición de la frontera entre los dos mundos esté bien construida, con elementos adaptables y operativos que permitan a los operadores jurídicos poder calificar con certeza y comodidad las prestaciones que se les presentan para evaluar.

En el mercado de trabajo del siglo XXI el plano jurídico se ha desarrollado considerablemente, ofreciendo recetas y conceptos muy maduros y testados. Algo que no es sorprendente, si se piensa que la calificación es una cuestión recurrente, un supuesto-tipo ante los tribunales de trabajo. El volumen de litigiosidad que genera ha permitido afilar y poner a punto los instrumentos conceptuales y procesales con los que se trabaja en esta tarea.

El plano material, por el contrario, no ha hecho sino complicar la cuestión. Diversas tendencias han llevado a difuminar el reparto tradicional de funciones entre los dos trabajos, laboralizando servicios profesionales y generalizando el empleo por cuenta propia en trabajos antes solo subordinados. Son varias las causas que lo explican, y entre éstas se encuentran estrategias de huida del DT buscando los territorios, más cómodos para las empresas, del trabajo no asalariado. Su expansión en las últimas décadas no ha sido del todo natural o espontánea. Se le dan nuevos usos buscando introducir mayores niveles de flexibilidad, y menores de responsabilidad en la tutela de estas personas.

La segunda exigencia para que la cartografía regulatoria de las prestaciones de servicios resulte válida es que el reparto de niveles de protección a ambos lados de la frontera esté justificado, de acuerdo con la necesidad de tutela de los colectivos situados en cada uno. La desregulación y menor protección del territorio no asalariado se debía en sus orígenes a la percepción de que sus ocupantes, profesionales cualificados o microempresarios, obtenían del mercado condiciones económicas y de trabajo adecuadas, sin necesidad de una intervención garantista del Estado. La otra alternativa reguladora, la actuación colectiva de sus representantes a través de formas de negociación colectiva, no era considerada adecuada por consideraciones de defensa de la competencia. El flanco más débil de este grupo era la protección frente a los riesgos sociales, que quedaban al albur del ahorro individual o colectivo; su generalización llevó a la extensión a este lado del muro de los mecanismos de protección social diseñados originalmente para la vertiente asalariada. Una vez obtenidos niveles aceptables de garantía de rentas, la cuestión parecía resuelta.

En el mercado de las relaciones de servicios del siglo XXI tampoco se cumple ya con esta exigencia. En su geografía actual el tipo de trabajo y las demandas de protección no se corresponden como antes con la aplicación de un régimen más protector (el del asalariado) o menos (el del autónomo). Esto es consecuencia de una tendencia generalizada de entrada de nuevos colectivos al espacio del trabajo autónomo, profesionales de menor poder económico cuya situación en un mercado de servicios es mucho más débil. Dos tendencias confluyen, una de diversificación de situaciones entre los autónomos, y otra de precarización de áreas enteras de éstos.

La consecuencia es la subprotección de zonas del trabajo por cuenta propia, en un marco normativo que no distingue todavía entre niveles de protección cuando el mercado diversifica ya las necesidades de tutela.

El debilitamiento de estos dos elementos, claridad de la frontera y justificación de los niveles de garantía legal, está llevando a una crisis en la cartografía originaria del DT, y existe una clara tendencia a replantearse el lugar del empleo no asalariado dentro de la disciplina<sup>27</sup>. Son varias las vías a través de las cuales se pretende esta ruptura del muro, sobre las que volveré al final de este trabajo<sup>28</sup>.

De la misma manera a cómo se ha señalado para el trabajo asalariado, el autónomo está contemplando la aparición de modalidades emergentes en el mercado del siglo XXI. La primera, sin duda, es la del “free-lance”, un autónomo diferente del trabajador por cuenta propia tradicional, que opera en mercados más dinámicos, con mayor número de clientes, escasa organización productiva y sin empleados. Este fenómeno tiene dos facetas: supone tanto una nueva forma de afrontar la actividad profesional para las personas, como otra manera de obtener servicios y bienes en el mercado para satisfacer necesidades de consumidores y empresas. Es una consecuencia de la tendencia de las empresas a contratar *on-demand*, pues permite la contratación de profesionales en la cantidad y por el tiempo exclusivamente necesitados, sin emplearlos a través de contratos de trabajo y reduciendo considerablemente los costes de sus servicios para sus usuarios<sup>29</sup>.

También puede considerarse un fenómeno emergente la generalización del falso autónomo (“bogus self-employment”), que supone el camuflaje de relaciones asalariadas con la formalidad de contratos privados de servicios con trabajadores formalmente autónomos<sup>30</sup>. Con el falso autónomo se persigue una traslación de riesgos y costes al trabajador; un abandono de responsabilidades; un ahorro económico y, cada vez más, una mayor flexibilidad en la utilización de los recursos humanos.

Esta práctica no es en modo alguna nueva, pero sí ha generado una mayor preocupación en los últimos tiempos, cuando se ha comprobado cómo algunos de los nuevos modelos de negocio de la economía digital se basan en un trabajo autónomo no solo de escasa calidad, sino también en muchos casos mal calificado. A ello se une un repunte de su presencia en muchos sectores, como consecuencia tanto de la falta de oportunidades laborales para algunos colectivos, como de la debilidad de la recuperación del empleo tras la crisis<sup>31</sup>.

Tampoco es verdaderamente nueva, pero lo sí lo es su presencia en el mercado, las distintas figuras de trabajo semi-autónomo, que combinan características de las dos formas de empleo y que en algunos ordenamientos tienen su propia regulación. Son figuras diferentes, algunas bastante antiguas (como el “lavoro parasubordinato” en Italia), que reflejan la respuesta del ordenamiento jurídico a la aparición de modalidades de trabajo por cuenta propia particulares, con un nivel de vinculación con el cliente mayor tanto en lo económico como en lo organizativo. Sin llegar a tener la subordinación jurídica que lo convertiría en asalariado, este vínculo más intenso se tradujo en algunos (pocos) países en una regulación particular, algo más protectora. Este tipo de figuras está presente en los debates desde hace tiempo, sin que se haya traducido más que en una presencia reducida en las legislaciones laborales nacionales. Lo característico es su naturaleza mixta, su carácter anfílogo, con rasgos propios de cada una de las figuras tradicionales, y reglas inspiradas en sus ordenamientos respectivos.

Cercana a esta figura es la del trabajo autónomo dependiente, en el que coexisten dos aspectos tradicionalmente presentes en lados diferentes de la frontera que partía el mercado: una autonomía en la prestación del servicio, y una dependencia económica de un cliente. La diferencia frente a la anterior es que no es una figura mixta, sino que por el contrario se encuadra totalmente en una de las dos macroáreas

27 Numerosos autores de la doctrina iuslaboralista de mi país se han planteado esta cuestión; entre otros, véanse los destacados trabajos de CASAS BAAMONDE & RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2000, pg.73; y J. GARCÍA MURCIA, “El derecho del trabajo ante el desafío del trabajo autónomo”, en AA.VV., “Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos”, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pg.447; y A. MONTOYA MELGAR, “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”, *Temas Laborales*, nº 81, 2005 (Ejemplar dedicado a: El Trabajo Autónomo. Homenaje al profesor Don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer), 25.

28 Me remito a las interesantes reflexiones de M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 1 (2000).

29 En Estados Unidos se habla desde hace tiempo de la existencia de una verdadera “revolución free-lance”. Con esta expresión se hace referencia a la extensión generalizada de esta forma de prestación de servicios, que se convierte en el modelo. A nivel de artículo de prensa económica puede verse el reciente de J. YOUNGER, “How To Explain The Freelance Revolution To Skeptics”, *FORBES*, 25 de enero de 2019; accesible en <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2019/01/25/lets-stop-the-fixation-on-how-many-freelancers-the-revolution-is-real/#44073ba33402>, consultado el 30 de junio de 2019.

30 Es un fraude en cuanto se pretende ocultar no solo la verdadera naturaleza de la relación laboral, sino sobre todo la presencia de un empleador, con las responsabilidades propias de esta condición. Como tal debe ser tratado, y no queda otra consecuencia en nuestro Derecho que la conversión a la realidad, la laboralización de la relación de servicios.

31 En este sentido el Plan Director por un Trabajo Digno aprobado por el Gobierno de España se refiere a éste como uno de los principales problemas del mercado de trabajo en el país, señalando la existencia de “vínculos prestacionales que solo formalmente no son relación laboral”.

del Derecho de las prestaciones profesionales, el trabajo autónomo. Son trabajadores por cuenta propia *tout court*, pero con unos ingresos que dependen fuertemente de un único cliente, con el que tiene una vinculación especialmente fuerte y del que dependen económicamente. Este hecho les distingue del autónomo tradicional, y justifique que en cada vez más legislaciones se les reconozca un estatuto diferenciado; pero sin llegar a moverlos de su ubicación respecto de la frontera que separa los dos modelos de empleo.

En el siglo XXI se habla mucho de estas dos figuras, del trabajo semiautónomo y de los autónomos económicamente dependientes, como mecanismos para dar respuesta a los problemas planteados por el nuevo escenario del trabajo autónomo, que antes expliqué. Sin embargo, a pesar de su visibilidad pueden considerarse propuestas en gran medida fracasadas. Son pocos los ordenamientos que las han introducido; en los que así se ha hecho, no han sido muchas las personas que las han ocupado; y cuando lo ha hecho, lo ha sido en muchos casos para legitimar calificaciones dudosas o abiertamente fraudulentas de los servicios prestados. Es claro que no han estado a la altura de lo esperado.

Me he ocupado, hasta ahora, del empleo autónomo individual; junto a éste debemos señalar también las formas de autoempleo colectivo, todo el mundo del trabajo cooperativo que es un fenómeno de enorme importancia en sí mismo. Este sector del mercado de trabajo, que ocupa a un volumen muy importante del empleo, se articula mediante figuras jurídicas diferentes al contrato de trabajo; sin ser microempresarios sino partícipes de una organización productiva, su vinculación con ésta se realiza mediante contratos de naturaleza societaria, excluidos en muchos casos del DT. La justificación de tal abandono, la falta de ajenidad por trabajar por su propia cuenta, al hacerlo para una entidad de la que son socios y propietarios, no deja de ser forzada. La realidad es que el fenómeno asociativo obedece a la voluntad de acceder a un puesto de trabajo, que es generado por el propio trabajador de manera colectiva. Se aspira en la mayoría de los casos a ser trabajador, no empresario.

Otra vez nos encontramos ante un fenómeno antiguo y consolidado, pero en el que también se detectan nuevas tendencias. Así, la integración del trabajo con el consumo y el intercambio colaborativos, la separación de la condición de socio y de trabajador (con figuras como la sociedad anónima laboral, respecto de la que las personas ostentan ambas condiciones), las cooperativas de autoempleo, las experiencias de emprendimiento productivo autogestionadas, etc.

## 5. Las formas de empleo no retribuidas

Hemos visto hasta ahora formas laborales y no, que tienen en común su carácter retribuido, lo que les convierte en los canales idóneos para la prestación de servicios con carácter profesional, como forma de ingreso para las personas que los realizan. No son las únicas prestaciones de servicios que vamos a encontrar, puesto que junto a ellas la realidad enseña otras en las que falta este elemento, siendo otra la causa jurídica y económica que justifica el desarrollo de la actividad. El no ser retribuidas no significa necesariamente que no vayan acompañadas del pago de cantidades económicas al prestador (como puede ser una beca o una compensación por gastos). Ni mucho menos que no tengan un valor económico, como veremos.

Entre esta macrocategoría podemos separar dos grandes grupos, según se trate de prestaciones forzadas o voluntarias. Comenzando por el voluntario, el más importante de los trabajos no retribuidos, y a la vez el menos visible, es el trabajo doméstico. Éste continúa fuera de la regulación estatal, y no solo laboral, sometida a las escuetas normas seculares del Derecho de familia. Ubicuo y con un valor económico ingente, no es reconocido sin embargo como forma de empleo, permaneciendo en el espacio de lo privado<sup>32</sup>. Su impacto desproporcionado sobre las mujeres tampoco ayuda a que reciba un tratamiento justo.

Próximo al trabajo doméstico es el trabajo familiar, que se desarrolla en actividades productivas tradicionales pero por parte de personas que forman una unidad familiar, que gestiona el negocio. La causa de la prestación es el afecto y la contribución a una actividad de cuyo resultado se beneficia todo el grupo familiar, lo que les hace carecer del elemento de la ajenidad propio del DT, al trabajar por cuenta e interés propio.

En tercer lugar, esta categoría incluye también las diversas formas de trabajo voluntario, cada vez más común, que en algunos ordenamientos está siendo ya regulada bien mediante la extensión de ciertos mecanismos protectores propios del trabajo retribuido, bien mediante el diseño de un estatuto del cooperante que pretende lograr este mismo efecto.

32 En extenso, y desde la perspectiva de la promoción del trabajo decente para el colectivo, L. ADDATI, U. CATTANEO, V. ESQUIVEL & I. VALARINO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, OIT, (Ginebra, 2018).

Un cuarto supuesto sería el de los trabajos recreativos, prestados por diversión o entrenamiento de la persona que los realiza. Poco frecuentes ya, están generalmente mezclados con elementos formativos y de voluntariado.

Podemos hablar también, como un quinto supuesto, de los trabajos amistosos, aquéllos que se prestan en base a relaciones de amistad, vecindad o por pura bondad de quién los realiza<sup>33</sup>. Reconocidos como exclusiones del ámbito de aplicación personal del DT, expresamente por lo general, este dato supone también dejarlos huérfanos de cualquier tipo de protección legal o convencional.

Siguiendo el mismo esquema que hemos adoptado con las otras modalidades de empleo, se pueden identificar también en los trabajos no retribuidos formas emergentes, de reciente aparición o al menos de mayor difusión en este siglo. Podríamos incluir entre éstos los trabajos formativos, en los que la causa de la prestación no es la obtención de una retribución sino la obtención de una capacitación profesional o la adquisición de experiencia profesional. No me refiero a los contratos formativos, que son modalidades de contratación laboral con una finalidad mixta trabajo-formación, y plenamente integradas en el DT. Se trata de otras figuras, que pueden tener un soporte contractual pero cuyo objetivo no es el intercambio servicios-retribución propio de la laboralidad<sup>34</sup>. Estas formas se están generalizando, a medida que se imponen fases no retribuidas en el proceso de inserción laboral, de tal modo que la integración en la empresa comienza por prácticas y becas, que posteriormente se convierten en contratos formativos para pasar finalmente a empleo ordinario. Estas fases se multiplican a medida que los mercados de trabajo operan en modo transicional, cambiando las carreras profesionales. Se presentan en diversos formatos, como prácticas, becas, estancias, stages..., todas teniendo en común la ausencia de la causa retributiva que caracteriza al trabajo asalariado, lo que supone también su exclusión de los ordenamientos laborales. En estos casos hay un porcentaje de trabajos fraudulentos, actuando estas modalidades como mecanismos de ocultación de prestaciones materialmente laborales. Aquí se produce un fenómeno contradictorio: por un lado se fomenta su utilización, por parte del sistema educativo y de las políticas de empleo; pero por otra se discute su utilización como mecanismo defraudatorio.

Los ordenamientos del trabajo están ya afrontando esta cuestión, estableciendo regímenes particulares para estas situaciones en materia de seguridad social, o imponiendo el cumplimiento de algunos mínimos en materia de jornada y prevención de riesgos laborales.

El fenómeno puede llegar más allá, llegándose incluso a la situación de tener que pagar por trabajar. Así ocurre en algunas profesiones en las que se impone a los candidatos a un puesto de trabajo actuaciones que le suponen un gasto, como participar en programas formativos de la propia empresa. Pagar por trabajar es lo que le ocurre también a los falsos autónomos, que quedan obligados a asumir costes que en principio deberían correr a cargo de la empresa, como los de la seguridad social o los de los medios de producción.

Otro fenómeno que podríamos igualmente incluir en esta categoría sería las prestaciones de servicios en entornos de economía colaborativa real, de formas de consumo colaborativo y de economía circular en las que el intercambio tradicional de trabajo por retribución se sustituye por una colaboración en la que se genera un crédito de aportaciones futuras, a veces articuladas mediante monedas sociales. Estas prácticas, que se alejan de la lógica del mercado, están adquiriendo un gran protagonismo en las primeras décadas del siglo XXI; y plantean numerosos problemas en cuanto a su incardinación en el ordenamiento jurídico.

Vale la pena destacar solo dos de estos problemas. Uno es el de la calificación de los servicios prestados como laborales. El DT surgió para ocuparse de un modelo industrial de trabajo asalariado, de carácter retribuido y subordinado. El trabajo en la economía colaborativa real no es dependiente, sino que se basa en la colaboración entre pares. En muchos casos no hay un pago dinerario expreso, lo que complica también que se pueda considerar trabajo retribuido. Por estas razones tradicionalmente ha sufrido el desinterés de los juristas del trabajo, que lo considerábamos como algo ajeno. Y sin embargo, cuando se plantea su regulación el único modelo general y omnicompreensivo que existe es precisamente el del DT.

Un segundo problema surge cuando se utilizan monedas sociales para facilitar los intercambios. Estas monedas resultan difícilmente compatibles con una legislación laboral que pretende asegurar el pago del salario en dinero. Y lo hace precisamente como mecanismo de tutela de los trabajadores asalariados,

33 Siguen siendo válidas las ideas del maestro Alonso Olea en su trabajo "Reflexiones actuales del trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad", en J. Cruz Villalón (coord.), "Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán", (Madrid: Tecnos, 1999), 15.

34 S. González Ortega, "Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?", en J. Cruz Villalón, coord., "Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán", (Madrid: Tecnos, 1999), 123.



frente a prácticas históricas (como el “truck system” tan común en los años de la revolución Industrial) que les impedían disponer libremente de los resultados económicos de su trabajo. Las monedas sociales muy poco tienen que ver con estas prácticas abusivas, pero desde un punto de vista jurídico la situación es muy parecida.

Por su parte, las formas de trabajo no retribuido forzoso han estado siempre fuera del ámbito de lo laboral, al faltarle elementos esenciales de esta condición, la voluntariedad, y la causa retributiva. Esto no quiere decir que no sean frecuentes; ni tampoco que no requieran una atención por el legislador<sup>35</sup>.

Una vez más la modalidad más extendida permanece invisible para el ordenamiento: los cuidados familiares, que se convierten en auténticas obligaciones *de iure y de facto* cuando se producen situaciones de dependencia. El desarrollo de las legislaciones sobre dependencia en muchos países está llevando al reconocimiento del estatuto del cuidador como una figura con ciertos derechos de protección social, acercándose paulatinamente a un modelo paralaboral *sui generis*, en el que la disposición de fondos públicos resulta indispensable para asegurar a estas personas algún tipo de retribución. Una vez más su carácter eminentemente femenino está contribuyendo a su postergación por el ordenamiento jurídico.

Dentro de este grupo se encuentran también las prestaciones personales obligatorias, del tipo de los servicios civiles o militares de participación necesaria para los ciudadanos, así como el cumplimiento de obligaciones electorales o vinculadas con la administración de justicia. Igualmente las distintas formas de cumplimiento de penas mediante trabajos para la comunidad, que en algunos casos implican la aplicación de algunas normas laborales; o los servicios en beneficio de la comunidad impuestos a las personas receptoras de prestaciones de desempleo u otras medidas de protección social<sup>36</sup>.

No podemos olvidar, desde luego, las formas ilegales del trabajo forzoso: las penas de trabajos forzados, prohibidas a nivel internacional y en una mayoría de los ordenamientos; las distintas formas de esclavitud que todavía subsisten; el tráfico de mano de obra; la trata de blancas... En estos casos la respuesta del Derecho ha sido tradicionalmente la represión penal, unida a ciertas medidas de tutela de la víctima, sin entrar sin embargo en una lógica plenamente laboral, salvo en casos concretos como los llamados “contratos de trabajo esclavo”<sup>37</sup>.

## 6. El demandante de empleo

El elenco de personas vinculadas de alguna manera con el trabajo no se acaba con los colectivos antes señalados, que ya son muchos y variados. Falta un sujeto que ha estado siempre presente en la realidad laboral, pero perennemente ignorado por las leyes que la ordenaban: el demandante de empleo, la persona que se encuentra en el mercado de trabajo en busca de ocupación, con vistas a celebrar un contrato de trabajo con un potencial empleador<sup>38</sup>.

El DT, por definición, lo ignora, porque el hecho fundante de su aplicación es uno que precisamente les priva de su condición de demandantes de ocupación, el contrato de trabajo. Ser trabajador y ser buscador de empleo se presentan como categorías excluyentes; y el DT, como las otras ramas que se ocupan de regular prestaciones de servicios, optó por ignorarlos.

Este olvido no deja de ser sorprendente, toda vez que una de las bases constitucionales de esta rama del Derecho es precisamente un derecho fundamental propio de este colectivo, el derecho al trabajo<sup>39</sup>; y teniendo en cuenta que este sector del ordenamiento se ha ocupado de esta figura desde sus propios inicios. Todo lo relativo a la organización y funcionamiento del mercado de trabajo se ha considerado como un área del DT, como uno de sus contenidos tradicionales. Así se comprueba en las legislaciones del DT

35 Un estudio completo en OIT, *The meanings of forced labour*, (Ginebra, 2014).

36 Vid. J. Castiñeira Fernández, “Los trabajos de colaboración social”, en J. Cruz Villalón, coord., *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, (Madrid: 1999), 274.

37 Así denomina el Tribunal Supremo español a las prácticas, que se producen en ciertos sectores de la agricultura y de la industria textil, de trabajadores inmigrantes irregulares a los que como pago de su traslado a España se ven obligados a permanecer vinculados al centro de trabajo del traficante, trabajando sin retribución alguna y en condiciones de vida infrahumanas.

38 Sobre los derechos de estas personas, F. Pérez Domínguez, “Persona y mercado de trabajo: nuevas coordenadas del derecho al trabajo”, en AA.VV., *Derechos sociales y principios rectores: Actas del IX Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*, Tirant Lo Blanch, (Valencia, 2012), 491.

39 Existe una importante bibliografía en castellano sobre esta figura; así, entre otros, R. Sastre Ibarreche, “El derecho al trabajo”, (Madrid: Trotta, 1996), M.R. Alarcón Caracuel, “Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”, *Revista de Política Social*, nº 121 (1979), 5; C. Blancas Bustamente, “La Cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales”, Pontificia Universidad Católica del Perú, (Lima, 2011); y M. Rodríguez-Piñero Royo, “El derecho al trabajo en la constitución española”, en AA.VV., *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, (Sevilla, 2016), 242.

clásico, en las que era común la presencia de preceptos regulando la colocación laboral o las fases previas a la celebración del contrato de trabajo; en los programas académicos en los que se enseñaba; y en la actividad de los juristas del trabajo. La atención por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica también esta apropiación por los laboristas, que han hecho del mercado de trabajo uno de sus áreas de trabajo.

Paradójicamente, en las últimas décadas la aparición de una nueva rama del DT, el Derecho del Empleo, ha distanciado al primero de estas cuestiones, que se consideran más propios del segundo<sup>40</sup>. Ello no obstante hay un acuerdo generalizado en considerar al Derecho del Empleo como un subsector del del Trabajo, no como una rama completamente ajena y separada de éste<sup>41</sup>.

Una rama, todo hay que decirlo, que nunca interesó mucho a la comunidad iuslaboralista, con una producción científica muy inferior a la que se encontraba en otras instituciones de la disciplina. Esto se explica, a mi juicio, por dos razones: por un lado, la estabilidad de su ordenación durante décadas, en contraste con lo que ocurría con el resto del DT; los cambios, cuando se producen, llegan con una o dos décadas de retraso. Por otro, la simplicidad de esta ordenación, basada en la mayoría de los casos en el monopolio público y la prohibición de la colocación privada; con este panorama, poco había que estudiar y comentar. Cuando los cambios finalmente comienzan a producirse, a partir de la década de los noventa del siglo pasado, entonces se constata un mayor interés científico sobre esta realidad.

El DT no se ha ocupado solo de las instituciones y de las políticas del mercado de trabajo, sino que también ha desarrollado un estatuto jurídico para los sujetos que acudían a éste. Solo que lo hacía limitadamente, centrándose en dos aspectos principales: las condiciones de acceso a este mercado (regulando las exigencias de edad, capacidad y nacionalidad), y la garantía de algunos derechos básicos, como la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.

Un papel muy importante en el desarrollo de esta rama del DT lo ha jugado la OIT, que siempre ha tenido en este mercado uno de sus principales centros de regulación. Su actividad normativa ha producido varios convenios tanto en lo relativo a la ordenación de las distintas actividades que se desarrollan en su seno (intermediación, sobre todo) como en la protección del trabajador migrante. En su Convenio nº 181, de 1997, sobre agencias privadas de colocación introdujo un mandato pionero y trascendental, la equiparación entre trabajadores y demandantes de empleo a algunos efectos<sup>42</sup>.

En el ámbito europeo el proceso de integración regional iniciado en la década de 1950 tuvo el efecto de potenciar esta regulación, ya que dos de sus principales intervenciones en materia social operaban directamente en el mercado de trabajo, y no en el desarrollo de la relación laboral: me refiero a la libertad de circulación de los trabajadores y a la no discriminación de la mujer en el trabajo. Las tempranas regulaciones comunitarias sobre esta figura, algunas presentes ya en los propios Tratados Fundacionales, motivaron una actividad reguladora de los Estados miembros que contribuyó a desarrollar este estatuto del demandante de empleo.

Respecto de este personaje no puede decirse en modo alguno que sea una figura reciente o emergente. Pero sí que su protagonismo se ha multiplicado. Los mercados de trabajo transnacionales y la globalización han multiplicado las salidas y entradas de las personas, y la transnacionalidad del trabajo ha incrementado su complejidad. Ahora, más que antes, resulta fundamental disponer de reglas claras sobre el acceso a un mercado de trabajo transnacional, y sobre las condiciones de empleo de migrantes, desplazados y expatriados.

También la mayor sensibilidad hacia los derechos fundamentales de los trabajadores se ha traducido en una protección efectiva de éstos incluso antes de llegar a serlo, más allá de la igualdad y no discriminación: derechos como la intimidad, la dignidad o la protección de datos en los procesos de selección comienzan a ser tutelados con mayor eficacia<sup>43</sup>. Algo fundamental, si se tiene en cuenta que en mercados con desempleo

40 En el caso español, la aprobación en el año 2003 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, la Ley de Empleo, inició un proceso de separación entre las reglas sobre el mercado de trabajo y las del contrato laboral que culminó en el año 2015 con la desaparición de las últimas referencias a la intermediación que quedaban en el Estatuto de los Trabajadores, culminándose un reparto de tareas entre ambas normas. Sobre esta ley, M. A. Purcalla Bonilla, "El derecho del empleo y la Ley de empleo", *Revista de trabajo y seguridad social del Centro de Estudios financieros*, n. 262 (2004), 129.

41 Una reflexión general sobre esta rama del Derecho del Trabajo en A. Sánchez Castañeda, "Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol.1, nº1, 2013. Me permito también remitirme a mi estudio M. Rodríguez-Piñero Royo, "Introducción al estudio del derecho del empleo", en AA.VV., *Lecciones de derecho del empleo*, (Madrid: Tecnos, 2006)

42 Según el artículo 1.2 de este convenio, "a efectos del presente Convenio, el término trabajadores comprende a los solicitantes de empleo".

43 Muestra de este interés por esta materia es la excelente y reciente obra sobre esta cuestión de J. Cruz Villalón, "Protección de datos personales del trabajador en el proceso de contratación: facultades y límites de la actuación del empleador", (Albacete: Bomarzo, 2019).

crónico los ciudadanos que están en búsqueda de ocupación se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. Los desarrollos técnicos y las nuevas estrategias de reclutamiento están haciendo también que esta tutela resulte cada vez más necesaria.

A lo que se une que progresivamente van apareciendo otros derechos propios del demandante de empleo, como los relacionados con la movilidad (derecho a emigrar o inmigrar por motivos laborales), con el apoyo en las transiciones profesionales (mediante políticas de formación y de auxilio económico), y con la búsqueda de empleo (derecho a la asistencia de un servicio público de empleo). Una vez más ha sido la Unión Europea la entidad pionera en este campo: a su ya voluminoso conjunto normativo de derechos en el mercado de trabajo vinculados con la no discriminación y libre circulación se han unidos otros en materia de formación profesional y, sobre todo, de apoyo en el propio mercado, por servicios de colocación públicos o privados. Así, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se reconoce el derecho de acceso a los servicios de colocación (art.29): *"Toda persona tiene derecho a acceder a un servicio gratuito de colocación"*; como también se hace en el Pilar Europeo de los Derechos Sociales: *"Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales"*.

## 7. Los mecanismos de ampliación de las fronteras

Ante un panorama como el descrito en páginas anteriores, el DT afronta grandes desafíos si quiere seguir cumpliendo su función histórica; debe adecuarse a las transformaciones de su territorio tradicional, con la diversificación de las formas de empleo asalariado que hemos visto; y no puede olvidar el territorio que históricamente le ha sido ajeno, porque los autónomos demandan una tutela que el Derecho Privado no es capaz de darles.

El Derecho del Trabajo debe adaptarse a una realidad en la que se multiplican los sujetos dependientes del mercado, requiriendo su protección. Ya no es posible mantener la gran brecha en sus términos actuales, con su particular dosificación de la protección, y una organización de ésta basada en regulaciones y en asignación de responsabilidades a un empleador. Porque también hay personas que trabajan sin tener uno, y que claramente necesitan algún mecanismo de tutela de su situación económica y profesional.

La necesidad de este cambio de modelo empezó a constatarse hace tiempo, con el fracaso del DT en su objetivo de garantizar condiciones dignas para todos aquellos de los que se ocupada, a través de fenómenos como el paro generalizado, la precarización o los *working poor*; y se ha potenciado cuando se produce la extensión de ese fracaso a los profesionales autónomos. La realidad del siglo XXI es que la mayoría de la población tiene una dependencia absoluta de un mercado que no genera condiciones adecuadas en términos cuantitativos y cualitativos; y que multiplica las modalidades de menor calidad.

Aunque el DT se ha presentado tradicionalmente como el Derecho de los trabajadores asalariados, lo cierto es que nunca ha dejado de lado del todo a otros colectivos, para los que ha buscado vías mediante las que extenderles su protección, algunas de éstas bastante antiguas ya.

Una primera vía ha sido la laboralización, el declarar la condición laboral de colectivos de personas que trabajan. La laboralización puede ser la consecuencia automática de la aplicación del ordenamiento laboral a su espacio natural, cuando se trata de supuestos de fraude en la calificación de los servicios como ocurre con los falsos autónomos. O por la ocupación del DT de terrenos no claramente propios, presumiendo su laboralidad. Pero también puede obedecer a una decisión del legislador de ampliar la aplicación del DT a grupos excluidos. El crecimiento de éste ha respondido, de hecho, a este esquema, desde unos orígenes limitado al trabajo industrial. Incluso en épocas relativamente recientes se han producido algunas de estas ampliaciones (altos directivos, deportistas profesionales, trabajo doméstico). Este proceso tiene, sin embargo, sus límites, porque hay espacios que son verdaderamente propios de formas de empleo por cuenta propia, en los que no resulta posible identificar un empleador real con quien articular una relación laboral estándar.

Una solución de menor intensidad que la laboralización indiscriminada es la creación de formas intermedias, a caballo de la frontera tradicional con una pata a cada lado de ésta. Ya se ha visto que estas modalidades contractuales no son raras en muchos ordenamientos. Solo que ahora se prescriben de otra manera, como forma de adaptar el DT a nuevas funciones respecto de formas de trabajo que no son las tradicionalmente suyas. A pesar de su presencia todavía escasa en las leyes del trabajo, los debates sobre políticas del

trabajo están plagados de propuestas en este sentido<sup>44</sup>. Esta opción tiene dos ventajas, siendo la primera que puede servir efectivamente para mejorar la condición de estas personas, su principal objetivo; una segunda, menos evidente, es que es una solución relativamente sencilla y de escaso impacto, ya que no altera radicalmente la cartografía jurídica de las formas de empleo, sino que realiza una adaptación mínima en las zonas periféricas del DT; es, de alguna manera, una intervención con un impacto mínimo.

Otro mecanismo tradicional de extender la tutela al trabajo no asalariado ha sido a través de la rama hermana del DT, el Derecho de la Seguridad Social, que ha ido ampliando su ámbito de aplicación desde unos inicios centrados en el trabajo subordinado. Ahora la Seguridad Social es una institución común para todas las personas que trabajan, adaptándose a las particularidades de cada colectivo en lugar de excluir a ninguno<sup>45</sup>. Este fue el mecanismo histórico que dio principio al proceso de acercamiento entre el empleo asalariado y el resto de modalidades no asalariadas.

Una rama del DT que se ha extendido progresivamente al trabajo autónomo ha sido la prevención de riesgos laborales, con las diferencias previsibles teniendo en cuenta la ausencia de un empleador al que hacer responsable, y la titularidad de todas las obligaciones y responsabilidades en el propio trabajador. Salvando estas diferencias, existen numerosas normas de contenido técnico que éste debe también cumplir para garantizar su propia seguridad, en lo que ha supuesto una verdadera extensión de esta parte de la tutela laboral fuera de su espacio original.

Otra de las vías de expansión del DT al territorio del empleo autónomo han sido las políticas de empleo. Surgidas para promover la ocupación de los asalariados, con el tiempo desarrollaron medidas destinadas igualmente al fomento de la actividad de los autónomos. Muchas de las medidas diseñadas para el empleo por cuenta ajena (formación, ahorro de costes de Seguridad Social, subvenciones...) se abren a otros tipos. Más aún, en el siglo XXI el fomento del emprendimiento y del autoempleo constituye un aspecto central, sino el principal, de estas políticas públicas.

De esta manera, Seguridad Social, Derecho preventivo y políticas de empleo han sido las ramas del DT que han sido pioneras en ampliar su ámbito de regulación a formas de empleo no asalariado. Al hacerlo han mejorado la situación de estas personas, indudablemente. Pero estos mecanismos resultan insuficientes en el contexto antes dibujado, un paisaje de formas de empleo diversas y precarias, formas líquidas que se escapan entre los dedos de esta rama del Derecho. Hace falta algo más, y en estas últimas páginas me permitiré hacer alguna propuesta en esta dirección.

Un mecanismo efectivo de extensión de tutela es operar en el mercado en el que se intercambian los servicios profesionales. Superando el concepto tradicional, hoy restrictivo, de mercado de trabajo como lugar de compraventa de trabajo asalariado, debemos cambiar la perspectiva y centrarnos en un concepto más amplio, que podemos denominar como "mercado de servicios profesionales", un espacio de intercambio al que acuden personas físicas para obtener una retribución que les sirva de soporte vital, en situaciones de desigualdad económica muchas veces, y a través de distintos canales. Lo relevante no es la autonomía o la subordinación funcional, sino la dependencia del mercado; dependencia económica, que es independiente de la existencia de una integración en organización productiva ajena. En esta situación se encuentran tanto los asalariados como muchas personas que no lo son.

Esta dependencia sería un título jurídico para activar distintos mecanismos de protección: frente a los contratantes del trabajo, como alguna forma de estabilidad, de continuidad en el ingreso, de seguridad jurídica en las obligaciones mutuas, de responsabilidad, y de calidad en las condiciones de prestación del trabajo en general...; y también frente al Estado, que deberá potenciar los mecanismos de protección hoy existentes, y garantizar el cumplimiento de sus obligaciones para quienes contratan servicios de personas físicas. Estoy hablando de un núcleo de reglas que se aplicarían a todas las personas que trabajan, un verdadero "Derecho de (todo) trabajo", que se completaría con regulaciones particulares para los distintos colectivos de personas que trabajan, compartiendo unos mismos objetivos y principios.

Otra vía de ampliación sería avanzar en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas que trabajan, sea cual sea la forma en que lo hagan, como la no discriminación, el acceso a oportunidades profesionales, la autoorganización y la autotutela colectivas, la dignidad personal y profesional, la intimidad,

44 Existen numerosas propuestas académicas, entre las que podemos destacar, en el ámbito anglosajón, la de Freedland con los "personal work contracts"; y la de Harris y Krueger del "independent worker"; en sus respectivos trabajos Freedland, M., "The personal employment contract", (Oxford: Oxford University Press, 2003); y Harris & Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work", (Washington: The Hamilton Project, 2015)

45 Se ha publicado recientemente un estudio que apunta en esta dirección: M. Westerveld & Marius Olivier, coord., "Social Security Outside the Realm of the Employment Contract: Informal Work and Employee-like Workers", (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019).

la conciliación de la vida laboral y familiar, la protección de datos personales... En la línea, por ejemplo, de lo propugnado por Freedland & Kountouris cuando defienden la idea de "personality in work"<sup>46</sup>. La relevancia de estos derechos hace que no puedan depender, en su reconocimiento, del título jurídico que les vincula con los receptores de su actividad. Y en esta materia el Estado tiene una capacidad reguladora muy potente para asegurar este efecto. Aquí se estaría hablando de un verdadero "estatuto del trabajador", que se reconocería a cualquier persona por el hecho de trabajar, por desarrollar una actividad profesional de manera personal y depender económicamente de ésta. A partir de este "estatuto" básico y común se podrían desarrollar, adaptándose a cada colectivo, otros estatutos diferenciados<sup>47</sup>.

Finalmente, la forma más eficaz de extender los niveles de protección del trabajo asalariado al autónomo es la autotutela del mismo colectivo, a través de las formas tradicionales de acción social: organización, representación, negociación, participación y presión. Formas que nunca han estado ausentes de las zonas no laborales del mercado de trabajo, aunque jamás han alcanzado un reconocimiento legal, lo que ha retrasado su desarrollo. Más aún, y de forma similar a cuanto ocurría en los inicios del movimiento obrero del siglo XIX, es precisamente el Derecho estatal el que está condicionando su presencia en la sociedad del XXI, por consideraciones de tutela de la libre competencia en el mercado<sup>48</sup>.

Es curioso como una misma práctica, la negociación colectiva, puede ser un derecho fundamental para un asalariado, y una práctica colusoria prohibida para un autónomo, cuando ambos pueden encontrarse en una situación similar de dependencia del mercado. No es una situación sostenible, y seguramente el mayor debate laboral para la próxima década será la reubicación de las instituciones colectivas, hoy prácticamente confinadas al espacio del trabajo asalariado<sup>49</sup>. La presencia de la acción sindical en la totalidad del mercado de servicios profesionales supondría sin duda una mejora de las condiciones económicas y de trabajo de las personas que operan en éste, sin que el posible impacto en los consumidores (que podría ser controlado mediante una regulación adecuada) justifique impedirlo.

Éstas serían solo tres posibles formas de innovar en el DT para incrementar su eficacia en la tutela global de las personas que trabajan. Formas que habría que desarrollar y que en este trabajo tan solo apunto. Es a esta tarea de desarrollo conceptual que me dedicaré en los próximos años.

## 8. Conclusiones

Creo haber demostrado que el mercado de trabajo del siglo XXI se caracteriza por la presencia de una numerosísima variedad de formas a través de las cuales las personas se ganan la vida mediante su esfuerzo personal. Este fenómeno, que es consecuencia de múltiples factores, tiene su lado oscuro, por cuanto muchas de éstas suponen empleo de poca calidad para quienes los ocupan, en todas las dimensiones de este concepto. Estas formas de empleo se extienden por todo este mercado, sin ceñirse a la división tradicional entre trabajo asalariado y autónomo.

Para el DT esta nueva realidad es un verdadero desafío existencial. Si existe como una rama especial, separada y en muchos casos enfrentada al Derecho Civil, es porque sirve para garantizar unos niveles dignos para las personas que trabajan. Hoy no lo está haciendo, porque los asalariados se enfrentan a procesos de degradación de su estatuto sin precedentes; y porque los que no lo son necesitan una protección legal que el Derecho no les está dando.

No son fenómenos desconectados, ya que la precarización del trabajo autónomo está haciendo que las empresas prefieran cada vez más esta forma de empleo, desviando volúmenes de ocupación hacia modalidades no laborales, que les aportan lo mismo pero que les exigen menos. La erosión del trabajo asalariado comienza por esta frontera histórica, pero se multiplica dentro de su territorio, en cuanto existe una panoplia de modalidades de empleo cuya elección es cada vez más libre para los empleadores.

Así las cosas, el DT tiene que tomar importantes decisiones. A mí juicio, para poder continuar cumpliendo su función debe superar su etapa de "Derecho del Trabajo Asalariado" para convertirse en un verdadero

46 En su conocido libro Freedland & Kountouris, *"The Legal Construction of Personal Work Relations"*, (Oxford: Oxford University Press, 2011).

47 En España existen en estos momentos tres normas de este tipo, un "Estatuto de los Trabajadores" (para los asalariados), un "Estatuto del Trabajo Autónomo" (para los trabajadores por cuenta propia), y un "Estatuto Básico del Empleado Público" (para los funcionarios, con alguna norma de aplicación también para el personal laboral del sector público), aunque se trata más bien de regulaciones generales, sin contener un listado completo de derechos para cada uno de estos colectivos.

48 Un análisis de este serio problema jurídico en M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, "Contratación colectiva, derecho de la competencia y trabajo autónomo", *Diario La Ley*, nº 8462, 2015.

49 Por todos V. DE STEFANO, "Non-Standard work and limits on Freedom of Association: a Human Rights-Based Approach", *The Industrial Law Journal*, vol.46, nº2 (2017), 185



“Derecho del Trabajo”, en el sentido literal de la expresión. Hacer esto es difícil, y exige cambiar elementos estructurales de los ordenamientos jurídicos contemporáneos. Pero no es más difícil de lo que supuso en su momento introducir en los Derechos privados de los países industrializados una nueva rama, contradictoria con muchos de sus principios básicos. Se hizo entonces, y seguramente podremos hacerlo también ahora. Ya hay puentes abiertos para esta extensión; solo hay que caminarlos.

## 9. Bibliografía

Alonso Olea, Manuel. “Reflexiones actuales del trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad”. En *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, coord. Jesús Cruz Villalón, 15-20. Madrid: Tecnos, 1999.

Alarcón Cracuel, Manuel Ramón. “Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”. *Revista de Política Social* n° 121 (1979): 5-39.

Aniballi, Valentina. “El ‘trabajo ágil’ entre tecnología, cultura empresarial y necesidades emergentes de los trabajadores: la versión italiana del ‘smart working’”. En *Digital work and personal data protection: key issues for the labour of the 21st century*, 222-248. Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2019.

Blancas Bustamante, Carlos. *Las cláusulas del Estado Social en la Constitución: Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima: PUCP, 2011.

Casas Baamonde, María Elena, y Miguel Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer. “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”. *Relaciones Laborales* n° 1 (2000): 73-90.

Casas Baamonde, María Elena, et al., dir. *Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia*, 2da edición. Madrid: Francis Lefebvre – FIDE, 2019.

Castiñeira Fernández, Jaime. “Los trabajos de colaboración social”. En *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, coord. Jesús Cruz Villalón, 274-295. Madrid: Tecnos, 1999.

Cruz Villalón, Jesús. “El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado”. En *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, coord. Jesús Cruz Villalón, 169-192. Madrid: Tecnos, 1999.

Cruz Villalón, Jesús. *Protección de datos personales del trabajador en el proceso de contratación: facultades y límites de la actuación del empleador*. Albacete: Bomarzo, 2019.

De Stefano, Valerio. “Non-standard work and limits on freedom of association: a human-rights based approach”. *The Industrial Law Journal*, vol. 46, n° 2 (2017), 185-207

European foundation for the improvement of living and working conditions. “*Temporary agency work in an enlarged European Union*”, Dublín: Eurofound, 2006. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/2006/working-conditions/temporary-agency-work-in-an-enlarged-european-union>

European foundation for the improvement of living and working conditions. *Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements*. Dublín: Eurofound, 2011. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>

European foundation for the improvement of living and working conditions, *Exploring self-employment in the European Union*. Dublín: Eurofound, 2017. Disponible: <https://www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf>

European foundation for the improvement of living and working conditions, *Overview of new forms of employment – 2018 update*. Dublín: Eurofound, 2018. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>

European foundation for the improvement of living and working conditions. *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Dublín, Eurofound, 2018. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects>

Freedland, Mark. *The personal employment contract*. Oxford: Oxford University Press, 2003.

Freedland, Mark, y Nicola Kountouris. *The legal construction of personal work relations*. Oxford: Oxford University Press, 2011.

García Murcia, Joaquín. "El derecho del trabajo ante el desafío del trabajo autónomo". En *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, coord. Luis Miguel Camps, et al., 447-464. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010.

Ginès I Fabrellas, Anna. "The zero hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?". *Revista de Internet, Derecho y Política*, n° 28 (2019).

González Ortega, Santiago. "Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?". En *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, coord. Jesús Cruz Villalón, 123-135. Madrid: Tecnos, 1999.

Harris, Seth, y Alan Krueger, *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work*. Washington: The Hamilton Project, 2015.

Hernández-Bejarano, Esperanza, y Miguel Rodríguez-Piñero Royo, dirs. *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo, 2017.

Hernández-Bejarano, Esperanza, y Adrián Todoli Signes, dirs. *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Pamplona: Arazandi, 2018.

Malo De Molina, Miguel Ángel. "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales". *Papeles de Economía Española*, n° 156 (2018): 146-158.

Martone, Michel. "El smart working o trabajo ágil en el ordenamiento italiano". *Derecho de las relaciones laborales*, n° 01, 88-97. Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2019.

Montoya Melgar, Alfredo. "Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo". *Temas Laborales*, n° 81 (2005): 25-40.

Palomeque López, Manuel Carlos. "El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo". *Relaciones Laborales*, n° 1 (2000): 429-444.

Parlamento Europeo, *Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies*. Bruselas: Parlamento Europeo, 2000. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

Ojeda Áviles, Antonio. *Las cien almas del contrato de trabajo*. Pamplona: Facultad de Derecho de la Universidad Sevilla-Arazandi, 2017.

Organización Internacional del Trabajo. *The meanings of forced labour*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo: 2014.

Organización Internacional del Trabajo. *Care work and care Jobs for the future of decent work*. Ginebra: OIT, 2018. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

Pérez De Los Cobos Orihuel, Francisco, dir. *El trabajo en plataformas digitales*. Madrid: La Ley, 2018.

Pérez Domínguez, Fernando. "Persona y mercado de trabajo: nuevas coordenadas del derecho del trabajo". En *Derechos sociales y principios rectores: Actas del IX Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*, coord. José Luis Cascajo Castro, et al., 491-506. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012.

Purcalla Bonilla, Miguel Ángel. "El derecho del empleo y la Ley de empleo". *Revista del trabajo y seguridad social del Centro de Estudios Financieros*, n° 262 (2004):129-170.

Quinlan, Michael. *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*. Ginebra: OIT, 2015.

Rivero Lamas, Juan. *El Derecho Común del Trabajo en España*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 1970.

Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, Miguel. *Contratación colectiva, derecho de la competencia y trabajo autónomo*. *Diario La Ley*, N° 8462 (2015).

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel. "Introducción al estudio del derecho del empleo". En *Lecciones de derecho del empleo*, coord. Francisco Javier Calvo Gallego, et. al., 27-55. Madrid: Tecnos, 2006.

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel. "El derecho del trabajo en la constitución española". En *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*", coord. Jesús Cruz Villalón, et al., 242-255. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016.

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel. "La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y distinción de supuestos de movilidad internacional". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 132 (2017), 17-48.

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel. "La contratación temporal en el sector público". *Documentación Laboral* nº 110, 2 (2017):22-75.

Sánchez Castañeda, Alfredo. "Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, nº 1 (2013).

Sánchez Pino, Antonio José, y Alfonso Sanz Clavijo, coord. *Derecho de la Unión Europea y reformas del ordenamiento jurídico español*. Huelva: Universidad de Huelva, 2011.

Sastre Ibarreche, Rafael. *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta, 1996.

Todoli Signes, Adrián. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch: 2016.

Westerveld, Mies, y Marius Olivier, coords. *Social security outside the realm of the employment contract: informal work and employee-like workers*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019.

Williams, Colin C. *Elements of a preventative approach towards work: an evaluation of service voucher and awareness raising campaigns*. Unión Europea: European Plataform Undeclared Work, 2018. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19526&langId=en>

Younger, Jon. "How to explain the freelance revolution to skeptics", en FORBES. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2019/01/25/lets-stop-the-fixation-on-how-many-freelancers-the-revolution-is-real/#7a0cfea03402>