

**LA INSTITUCIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO Y LA
DESCRIPCIÓN NORMATIVA DE LA SUBORDINACIÓN
FUNCIONAL Y ECONÓMICA EN EL DERECHO COMPARADO
DEL TRABAJO**

*[THE INSTITUTION OF PAID EMPLOYMENT AND THE NORMATIVE
DESCRIPTION OF FUNCTIONAL AND ECONOMIC SUBORDINATION
IN COMPARATIVE LABOUR LAW]*

Juan Miguel Díaz Rodríguez

Fecha de recepción: 30 de julio de 2025
Fecha de aceptación: 14 de agosto de 2025

Sumario: INTRODUCCIÓN. LA SELECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE, EN SU TRABAJO, MERECEN MAYOR TUTELA.- 1. EL PROBLEMA NO ERA LA SUBORDINACIÓN.- 1.1. Penalidades y precariedad económica.- 1.2. La persistente desigualdad.- 2. LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO Y SU PROBLEMÁTICA REGULACIÓN NORMATIVA.- 2.1. La subordinación no es noticia.- 2.2. La novedad del trabajo en la fábrica bajo subordinación (horaria).- 2.3. El pago de los seguros sociales por el empleador subordinante.- 3. LA SUBORDINACIÓN COMO NOTA ESENCIAL, O EL EFECTO CONVERTIDO EN CAUSA.- 3.1. Fabricación de bienes, prestación de servicios y ejecución de obras.- 3.2. Un pilar sobre arenas movedizas.- 3.2.1. Horario de trabajo, dirección del trabajo, conocimiento de las tareas y carácter técnico del proceso.- 3.2.2. Profesionalidad y subordinación consiguiente, al servicio del resultado acordado.- 3.2.3. Trabajos prestados bajo subordinación incontrolable: nosotros mismos.- 3.2.4. Exigencia de resultados, sin horario, con conocimiento suficiente del trabajo a realizar.- 4. DEPENDENCIA DEL DINERO Y DERECHO A UNA MÍNIMA ESTABILIDAD ECONÓMICA.- 5. REACCIONES EN OTROS PAÍSES ANTE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA GENERADA POR TODO TIPO DE TRABAJO.- 5.1. Italia.- 5.2. Francia.- 5.3. Alemania.- CONCLUSIÓN. MEJORA DEL ARTÍCULO 1.1 ET O, INCLUSO, AMPLIACIÓN DE SU ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Contents: INTRODUCTION. THE SELECTION OF THOSE WHO, IN THEIR WORK, DESERVE GREATER PROTECTION.- 1. THE PROBLEM WAS NOT SUBORDINATION.- 1.1. Hardships and economic precarity.- 1.2. Persistent inequality.- 2. THE LEGAL INSTITUTION OF WORK AND ITS PROBLEMATIC REGULATORY FRAMEWORK.- 2.1. Subordination is nothing new.- 2.2. The novelty of factory work under (scheduled) subordination.- 2.3. Payment of social contributions by the subordinating employer.- 3. SUBORDINATION AS AN ESSENTIAL CHARACTERISTIC, OR THE EFFECT BECOMING THE CAUSE.- 3.1. Manufacturing of goods, rendering of services, and contract of works.- 3.2. A pillar built on quicksand.- 3.2.1. Work schedule, direction of work, knowledge of tasks, and the technical nature of the process.- 3.2.2. Professionalism and the resulting subordination, in service of the agreed-upon result.- 3.2.3. Work performed under uncontrollable subordination: ourselves.- 3.2.4. Requirement for results, without fixed hours, with sufficient knowledge of the work to be performed.- 4. DEPENDENCE ON MONEY AND THE RIGHT TO A MINIMUM LEVEL OF ECONOMIC STABILITY.- 5. REACTIONS IN OTHER COUNTRIES TO THE ECONOMIC DEPENDENCE GENERATED BY ALL TYPES OF WORK.- 5.1. Italy.- 5.2. France.- 5.3. Germany.- CONCLUSION. IMPROVEMENT OF ARTICLE 1.1 W'S, OR EVEN EXPANSION OF ITS SCOPE OF APPLICATION.

Resumen: El Derecho del Trabajo emerge y se consolida como disciplina jurídica para abordar la nueva institución del trabajo asalariado, que no es cualquier trabajo remunerado prestado por cuenta ajena sino, en concreto, el que se generaliza en el siglo XIX. Se trata de una nueva realidad en la que sobresalen dos características: las personas se embarcan en procesos productivos compulsivos que exigen trabajar hasta la extenuación en la fábrica y, por la misma razón, predomina en la sociedad la dependencia económica del dinero, o sea del trabajo. Las leyes obreras irán dignificando ambos aspectos sin necesidad de describir la subordinación como seña de identidad, hasta que la aparición de los seguros sociales sí lo precisa. Sin embargo, en la actualidad se mantiene y agudiza la citada dependencia económica, pero se va relativizando lo segundo en diversos sectores, realizándose en ocasiones malabarismos judiciales para determinar si hay o

no laboralidad y generándose situaciones surrealistas. Habría que plantearse la posibilidad de vertebrar el Derecho del Trabajo en torno a esa dependencia económica de personas que, con unos u otros rasgos en su empleo, forman parte de la organización que les paga, acompañada dicha noción de reglas adicionales en función del tipo de trabajo desempeñado con regularidad para una empresa. Si se considera que lo correcto es dejar las cosas como están, habría que, al menos, ampliar el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores para, como se ha hecho en otros países, detallar qué es eso de trabajar “bajo el ámbito de organización y dirección” de otro, una expresión que, en realidad, lo abarca casi todo.

***Abstract:** Labour law emerged and became established as a legal discipline to address the new institution of wage labour, which is not just any form of paid work carried out in the service of another but, specifically, the form that became widespread in the 19th century. This was a new reality characterised by two key features: people were engaged in gruelling production processes that demanded they work to the point of exhaustion in factories and, for the same reason, economic dependence on money –that is, on work– came to predominate in society. Labour laws would gradually elevate the dignity of both aspects without needing to characterise subordination as a defining feature, until the advent of social security made this necessary. However, whilst this economic dependence persists and is intensifying today, the latter aspect is becoming less prominent in various sectors, with legal juggling sometimes taking place to determine whether or not an employment relationship exists, giving rise to surreal situations. We should consider the possibility of structuring labour law around this economic dependence of individuals who, regardless of the specific nature of their employment, form part of the organisation that pays them, accompanied by additional criteria depending on the type of work regularly carried out for a company. If it is considered that the right course of action is to leave things as they are, Article 1.1 of the Workers’ Statute should, at the very least, be expanded to specify –as has been done in other countries– what is meant by working ‘under the organisation and direction’ of another person, an expression which, in reality, covers almost everything.*

Palabras clave: Subordinación laboral, Tipos de trabajo, Dependencia económica.

Keywords: *Subordination in the workplace, Types of work, Economic dependence.*

* * *

INTRODUCCIÓN. LA SELECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE, EN SU TRABAJO, MERECEN MAYOR TUTELA

El viernes 12 de diciembre de 2025 se celebró en la Universidad de La Laguna el concurso tras el que accedí a la condición de Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, lo cual no es dicho aquí como ostentación, aunque parezca lo contrario, sino porque las páginas siguientes traen causa de ese día.

Entre las líneas de investigación “realistas”, como subrayé para dejar claro que no eran líneas ideales de investigación sino de futura materialización cierta, figuraba una que me exigirá volver sobre un tema por mí tratado hace un tiempo: la dependencia económica como posible noción vertebradora del Derecho del Trabajo. En efecto, en 2020 publiqué un artículo en la revista Trabajo y Derecho, como colofón de una estancia larga de investigación desarrollada el año anterior en Alemania, en la Universidad de Friburgo. El título del trabajo fue el siguiente: “La dependencia económica como elemento vertebrador del Derecho del Trabajo. La necesaria modificación del artículo 1.1 ET, a la vista del ejemplo alemán”. Como puede verse, ya entonces incorporaba una perspectiva de Derecho Comparado.

En realidad, como acabo de indicar, no se trata de regresar a este tema respecto del que, por lo demás, no he cambiado de opinión y reafirmo cuanto sostuve en su momento; sino que otro estudio exhaustivo que he proyectado acometer sobre, a saber, el trabajo del músico profesional, conecta con este siempre trascendental asunto del trabajo objeto del Derecho del Trabajo y, dentro de él de forma especial, la noción de dependencia. En un ámbito tan específico como el de la música se dan realidades laborales muy peculiares, cuyo análisis jurídico pone de manifiesto, una vez más, la necesidad de revisar la delimitación (legal, no la ideal que cada uno tenga en su cabeza) de la dependencia como nota característica decisiva del trabajo al que se aplican las leyes laborales. El estudio proyectado partiría, desde luego, del actual estado (legal y jurisprudencial) de las cosas, pero sería inevitable derivarlo en un momento dado hacia nuevos horizontes, en el terreno de las propuestas de cambio legislativo. Es en este sentido en el que retornaría a mi planteamiento de hace unos años en relación con la dependencia económica como posible piedra angular del Derecho del Trabajo y ello invitaría, en esta ocasión, a complementar dicho planteamiento con un pequeño ejercicio de ciencia del Derecho Comparado. Sin desconocer que escribir sobre temas en el pasado tratados y cerrados conlleva, aun sin modificar ningún aspecto de la

investigación en su momento realizada, el descubrimiento de algunos detalles antes desapercibidos y/o la mejor plasmación escrita de las mismas ideas de entonces; y teniendo bien presente que la perspectiva del Derecho Comparado no consiste en una simple “comparación” entre ordenamientos jurídicos, sino en la confrontación del Derecho nacional con el vigente en otros países como método para la mejor comprensión de esas normas propias, de lo que dicen y de lo que no dicen, así como para, en su caso, fortalecer el grado de conveniencia en las modificaciones que se pusieran sobre la mesa¹.

Es evidente que la hipótesis de trabajo aquí lanzada choca frontalmente con una inercia asentada durante décadas, ya que los resultados del análisis científico están hartamente consolidados en este terreno. Así las cosas, mayor intensidad tendrá lo que me permito denominar como “efecto Kaplan”, según el cual toda persona que sostiene determinadas ideas tiende a reafirmarlas todavía más en el momento en que escucha oposiciones a las mismas². Sin embargo, eminentes estudiosos del Derecho, en este caso desde la disciplina que se ocupa de su Historia, ya han advertido que las instituciones jurídicas responden siempre a una realidad histórica, incluso las que parecen universales, de forma que, ni la existencia misma de esas instituciones, ni las leyes en cada momento reguladoras de dichas instituciones, son eternas. Al contrario y como señalaba con una agudeza inigualable TOMÁS Y VALIENTE, estarán siempre expuestas a

¹ Imprescindible la lectura de las formidables páginas iniciales («Tema 1. La ciencia del Derecho comparado, desde una perspectiva laboralista») de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), en particular págs. 21 y 22, donde los autores se refieren a la diferencia entre el “Derecho comparado” y el mero “Derecho extranjero”.

² Esto es algo que no habla muy bien de la “racionalidad” humana. José Antonio MARINA, *La vacuna contra la insensatez. Tratado de inmunología mental*, Ariel (Barcelona, 2025), págs. 61 y 62, se refiere a este fenómeno en el que se mezcla lo identitario, en el terreno político y religioso: “El equipo de Jonas T. Kaplan ha estudiado la razón neurológica de que las creencias políticas sean tan difíciles de cambiar. Al escuchar opiniones contrarias a las creencias políticas o religiosas se activan las zonas cerebrales con las que se relaciona la identidad personal, cuya rigidez es grande, en cambio, apenas se activan los lóbulos frontales que tienen que ver con la flexibilidad cognitiva. Esto explicaría un fenómeno paradójico: presentar a un fanático evidencias en contra de sus ideas puede producir un reforzamiento de esas ideas, no un cambio. Está defendiendo su identidad, no sus creencias”. Desde luego, es habitual que en el campo de la ciencia ocurra otro tanto, también en la del Derecho.

oscilaciones y, por tanto, habrá que evitar el dogmatismo respecto de ello³. Así cerré mi intervención inicial el indicado viernes 12 de diciembre de 2025 y lo reiteraré al final de estas páginas.

La hipótesis de trabajo es la reconsideración del trabajo que deba ser objeto del Derecho del Trabajo y cuál deba ser su delimitación óptima. Hasta ahora se ha subrayado hasta la saciedad, como no podía ser de otra manera, que las leyes laborales no se aplican a todo tipo de trabajo sino solo al que reúne las características que figuran en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre⁴, en adelante ET). Curiosamente, dichas características, en sentido literal, apuntan hacia un trabajo que no es solo el prestado bajo dependencia, o subordinación, en sentido clásico, sino todo tipo de servicios prestados “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona”, que vendría a ser el “empleador de la persona”. Sin embargo, la interpretación de semejante ambigua expresión fue siempre cerrada en torno a la institución que habría querido regular el legislador en 1980: el “trabajo asalariado”, prestado por tanto de forma voluntaria y por cuenta ajena a cambio de una remuneración y bajo subordinación en las funciones desempeñadas (aunque esta no es mencionada en la norma). No voy a plantear ahora las posibilidades de alteración de dicha interpretación que, además contaría con el apoyo, ya se sabe, de otros preceptos como el contenido en el artículo 20 ET, según el cual a ese empleador que es acreedor de los servicios prestados por quienes trabajan le corresponde dictar órdenes e instrucciones y, desde luego, la interpretación y aplicación de las normas jurídicas debe hacerse de forma integrada sin acogerse a las determinadas palabras utilizadas en una específica norma solo porque así convenga según lo argumentado. La pregunta que, sin embargo, voy a formular es la siguiente: ¿Tiene que seguir siendo así? Y surgen entonces otros interrogantes: ¿La subordinación funcional en su sentido clásico tiene que seguir siendo la piedra angular del Derecho del Trabajo, y modifíquese entonces la ley para que lo explicita mejor, como en Alemania hace unos años? ¿O es el momento de cambiar de paradigma y tener un punto de vista más amplio? ¿Sigue siendo válida la tradicional selección por el legislador de las personas que, en su trabajo, merecen mayor tutela? ¿Qué se está haciendo en otros países? Empecemos por la historia.

³ Se volverá sobre esto al final. Si el lector continúa, tendrá allí la cita bibliográfica correspondiente.

⁴ BOE de 24 de octubre de 2015 (núm. 255).

1. EL PROBLEMA NO ERA LA SUBORDINACIÓN

La historia de la humanidad se explica en gran medida por el fenómeno del poder. Todas las perspectivas posibles, desde la política hasta la económica, pasando por otras como la cultural, muestran que, de una u otra forma, las posiciones de dominio son buscadas por las personas para, desde ellas, tener ventajas en la existencia. Posiciones de dominio son las políticas, para el gobierno de la masa social, pero también las económicas a título personal: necesitas tener un control económico de tu vida si quieres que esta sea llevadera e, incluso, placentera⁵. Y en las distintas secuencias de poder, las personas maniobran para conseguirlo o, en su caso, mantenerlo, ocurriendo que determinados colectivos han estado siempre excluidos de las esferas “privilegiadas” de la sociedad y saben que permanecerán siempre fuera de ellas, salvo que un golpe de suerte lo evite. No es cierto eso de que, “si te lo propones, puedes conseguirlo todo”, menos cierto todavía en Norteamérica aunque desde ese país se proyecte lo contrario⁶, existiendo una suerte de “mayorazgo económico” para lo bueno y para lo malo.

El siglo XIX en Europa es un gran ejemplo de consecución y/o mantenimiento del poder mediante logros jurídicos que, observados de forma superficial, podría parecer que suponían un gran avance para la sociedad en general y no otra cosa. Las Declaraciones de derechos de finales del siglo XVIII son sinónimas de avances, pero también de fortalecimientos de posiciones que evitarán, en realidad, el avance “sustancial” de buena parte de la sociedad. En efecto, la propiedad privada es consagrada en esta época como nunca antes, incluyendo la de los pujantes medios de producción industrial entonces emergentes⁷. La revolución liberal en el terreno político allanará el camino del triunfo burgués en el económico⁸.

⁵ Me refiero al poder en su sentido más amplio, desbordando lo que sería una acepción clásica del poder sobre las personas y que guía, por ejemplo, el libro de Bertrand RUSSELL, *El poder. Un nuevo análisis social*, RBA (Barcelona, 2010), demostrando que, págs. 12-13, “el concepto fundamental de la ciencia social es el Poder, en el mismo sentido en que la Energía es el concepto fundamental de la física” (las mayúsculas son del autor).

⁶ Magistral la exposición hecha al respecto por Michael J. SANDEL, *El descontento democrático. En busca de una filosofía pública*, Debate (Barcelona, 2023), págs. 334 y ss., sobre “desigualdad y meritocracia: vencedores y perdedores”. Otras páginas del libro son, por cierto, de lectura imprescindible para un laboralista, entre ellas las dedicadas al trabajo autónomo como objetivo; o al elogio de la esclavitud frente al trabajo industrial.

⁷ Interesante lo analizado al respecto por José Ángel CAMISÓN YAGÜE, *Constitución económica: transformaciones y retos*, Marcial Pons (Madrid, 2021), págs. 17 a 24.

⁸ Miguel ARTOLA y Manuel PÉREZ LEDESMA, *Contemporánea. La historia desde 1776*, Alianza Editorial (Madrid, 2005), un libro magnífico, no solo por su encuadernación.

Como bien se sabe hasta la saciedad en ámbitos doctrinales laboralistas, las nuevas fábricas comienzan a proliferar entonces y, al mismo tiempo, se van poniendo de manifiesto diversos problemas como, de forma especial, el de los obreros. Sin pretender frivolizar con unos episodios sociales y económicos de gran complejidad, interesa ahora resaltar una idea que es punto de arranque de lo sostenido en estas páginas y a la que puede llegarse con una pregunta como es: ¿Cuáles son los motivos centrales que fueron provocando el agravamiento de la situación de esos obreros y, en consecuencia, la organización de acciones de protesta? ¿Se trataba de una reacción contra la subordinación laboral en sí misma considerada?

1.1. Penalidades y precariedad económica

El proletariado del siglo XIX no tenía un problema con la subordinación como tal, sino con la indignidad a ella asociada. Estos obreros no eran reacios a trabajar bajo las órdenes de los patronos, sino a ser objeto de un trato que consideraban inadmisibles por, en esencia, dos razones: la dureza de las condiciones de trabajo y la precariedad económica. Dicho de otra forma: estas personas aceptan la subordinación laboral, pero no el panorama al que conduce, que se caracteriza por jornadas interminables y, para colmo, contraprestaciones económicas insuficientes que ni siquiera aseguraban el sustento. Lo prioritario en esas décadas no era humanizar el ejercicio de los poderes empresariales de dirección en su faceta de la ordenación sustantiva y adjetiva del trabajo (en qué consiste este y cómo debe ser ejecutado, en sentido técnico), sino dignificar el trabajo en el plano tanto de la seguridad e higiene como de, sobre todo, las condiciones económicas.

El problema no estribaba en el hecho “natural” de que el patrón es quien manda en la fábrica, sino en las exigencias que rodean a ese hecho, en gran medida generadas por la vorágine capitalista en la que se enmarca la sociedad industrial de entonces, a unos niveles nunca antes vistos y en los que continúa situado el mundo actual y, parece, así seguirá durante muchos años, por más que la ONU haya marcado una hoja de ruta para alcanzar los famosos Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la premisa mayor de que, en esta dirección, el mundo ennegrece su futuro.

Se puede entresacar una reflexión, entre tantas: “El mundo contemporáneo se inicia con la revolución liberal burguesa. La revolución es, en primer lugar, una acción violenta dirigida a la conquista del poder con el fin de establecer un nuevo sistema político. Ahora bien, la revolución adquiere todo su significado cuando los nuevos ocupantes del poder lo utilizan para crear, a partir de nuevos principios, una organización social distinta de la existente hasta entonces” (pág. 39).

Para saber, de verdad, qué era lo que consideraban inaceptable los obreros que fueron organizándose a lo largo del siglo XIX y qué motivaciones reales originaban las distintas acciones, habría que entrevistar a miles de ellos en un ejercicio de psicología cognitiva antes que conductual. La acción de romper máquinas es sintomática de un malestar que va más allá de las máquinas y sería preciso investigar qué pensaban esas personas para llevar a cabo semejantes destrucciones, qué pensamientos predominaban en sus mentes para desembocar en acciones violentas. En estos días ha caído en mis manos un libro que, en otro contexto bien diferente, relata las indagaciones que un psiquiatra estadounidense llevó a cabo con la finalidad de comprender, de verdad, qué procesos mentales estaban en el origen de las atrocidades que los militares nazis protagonizaron, sin dejar las cosas en la superficialidad de la observación de esos horribles hechos y de la aplicación de las consecuencias jurídicas que se estimen oportunas⁹. Salvando las distancias, con los obreros del siglo XIX habría que hacer algo similar, pero hoy es ya imposible y los estudios que abundaron en esa época se centraban en poner de manifiesto las penalidades del trabajo industrial, la insalubridad generalizada y otros aspectos denunciados, en particular la peligrosidad en el trabajo que, de hecho, conducirá a la ley de accidentes de trabajo en 1900, como se comentará enseguida.

1.2. La persistente desigualdad

Aparte de los dos grandes factores de creciente malestar generalizado (ante los que el Estado liberal se pone de perfil tanto que, incluso, rechaza en un primer momento las sociedades de socorros mutuos y luego las acepta a regañadientes¹⁰), o sea, la miseria económica y la extenuación que es entonces inherente al trabajo dada la aplicación sin titubeos de la lógica capitalista también al factor humano, quizás esté ocupado el primer puesto por el problema económico. En la ciencia del Derecho se tiene la “costumbre ocasional” de adentrarse en campos propios de otras ciencias y realizar análisis sin más, en particular en las ciencias sin un componente técnico cuyo desconocimiento impida dichos análisis; lo cual es comprensible que ocurra, siempre que se obre con la correspondiente cautela. En este caso, desde la historia se ha remarcado que el conflicto industrial se va gestando sobre la base de las penurias económicas como

⁹ *Las entrevistas de Núremberg realizadas por Leon GOLDENSOHN* (ed. y trad. Robert Gellately), Taurus (Barcelona, 2004).

¹⁰ Mediante Real Orden de 28 de febrero de 1839, cuya aplicación será suspendida al poco tiempo para ser retomada más adelante.

problema de primer orden¹¹. Cabe preguntarse si en un ejercicio de psicología cognitiva como el sugerido, viajando en el tiempo, estaría también muy presente el eterno asunto de la igualdad. Mientras los obreros deben trabajar de sol a sol para obtener a cambio un salario que apenas da para comer, y en condiciones indignas, los patronos y otras personas de la alta sociedad mantienen sus posiciones privilegiadas y, desde luego, la percepción de ello no haría sino agravar las cosas, pasando de la perplejidad que diría ÁLVAREZ DE LA ROSA¹² al enfado. Dicho de forma algo cinematográfica: el obrero mugriento, el patrón con el puro.

2. LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO Y SU PROBLEMÁTICA REGULACIÓN NORMATIVA

La indignidad en el trabajo irá siendo remediada poco a poco, mediante la interacción de diversos elementos, bien que pivotando todo en torno a la “necesidad” de mantener el sistema capitalista de producción. Los grandes triunfadores de la revolución francesa, en la línea que ha sido apuntada, no

¹¹ Magdalena RODRÍGUEZ GIL, *La cuestión social: Extremadura (1855-1942). Juristas extremeños ante las reformas sociales*, Universidad de Extremadura (Cáceres, 2008), págs. 23-24: “A finales del siglo XVIII, la percepción de las condiciones materiales y morales de la clase más necesitada española se había encauzado por medio del sistema benéfico. La caridad o beneficencia privada había sido durante siglos la forma habitual de realizar la función social. La doctrina cristiana de la fraternidad de todos los hombres, fue la inspiración teórica de la que se derivaría la obligación moral del creyente, que a su vez, configuraría un régimen asistencial basado en iniciativas particulares. Es conveniente recordar el paso y el período clave en que una vieja concepción de la pobreza deja paso a planteamientos secularizados que ponen más énfasis en la dimensión material del problema, que en la propia espiritual y moral, y que busca soluciones desde la sociedad y el Estado, antes que desde la caridad de los particulares, o las instituciones religiosas. A finales del siglo XIX la pobreza era oficialmente definitiva por tres criterios: ausencia de contribución fiscal directa, eventualidad en el empleo y bajos salarios. Se trataba de un concepto de pobreza distinto del tradicional. Los pobres eran quienes privados de la propiedad de los instrumentos de producción, no disponían de más medios de vida que una fuerza de trabajo que, reducida a simple mercancía y sometida a las leyes del mercado, valía muy poco. En definitiva el nuevo pobre era el trabajador proletariado. Y desde el momento en que proletarianización y empobrecimiento aparecían como vocablos sinónimos, la miseria se muestra como condicionante intrínseca de la clase obrera”.

¹² Manuel ÁLVAREZ DE LA ROSA, *El valor de la igualdad y el Derecho del Trabajo*, Comares (Granada, 2020), págs. 17 a 20, recoge las por él denominadas “perplejidades de la igualdad” (título del epígrafe III del capítulo primero), en las que repara “antes de emprender el camino de las manifestaciones jurídicas de la igualdad” con un desconcierto inicial: “me encuentro con la irresolución, con la incertidumbre y el desasosiego ante preguntas centrales en la igualdad y referidas a la justicia distributiva: quién reparte y cómo reparte” (pág. 17).

iban a perder sus posiciones de poder económico (y personal y familiar) conquistadas y, de forma hábil, irán concediendo beneficios que aplaquen las posibles revueltas, cuyo potencial destructor del sistema representaba una seria amenaza, que se materializará por cierto en algunos lugares del planeta. En España, como en otros países, la legislación obrera tuvo un carácter defensivo¹³ del lucro que era posibilitado por la prestación masiva de trabajo asalariado en las fábricas, en unas cifras tan apetecibles que bien valían “conquistar” en este caso la moral de los prestadores de ese trabajo con algunos regalos oportunamente suministrados. En este escenario, la caracterización jurídica del trabajo es intrascendente.

2.1. La subordinación no es noticia

La invención de la máquina de vapor (James Watt, 1769¹⁴) marca en Europa el inicio de una nueva era, en la que poco a poco se va generalizando la necesidad de trabajar para obtener un salario que posibilite la vida. Este trabajo es, entonces, una nueva institución que comparte rasgos con otras formas de trabajar por cuenta ajena y bajo subordinación, pero cuyo contexto la convierte en epicentro de la vida. Como han destacado eminentes voces doctrinales, la respuesta legislativa ante la nueva institución del trabajo asalariado implica la aparición del Derecho del Trabajo¹⁵. Antes hubo otras formas de trabajar y otras normas reguladoras de ello, no calificables de Derecho del Trabajo porque este nace para afrontar la entrada en escena de una nueva institución jurídica que se caracteriza por, como novedades: la dependencia económica que la gente va teniendo respecto del trabajo y la dureza de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta que se genera una extenuación laboral y, por el sinsentido del sistema, también económica, ya que puede darse la primera pero no la segunda, como de hecho ocurre en la actualidad en algunas zonas del planeta. En Corea del Sur viene resintiéndose incluso la natalidad, situada ahora en umbrales bajos muy preocupantes, debido a la proliferación de jornadas brutales que proporcionan buenos salarios pero dejan agotadas a las personas¹⁶. En esa nueva institución que es el trabajo asalariado en el

¹³ Expresión tomada de Manuel Carlos PALOMEQUE LÓPEZ y Manuel ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, 30ª y última ed., Editorial Universitaria Ramón Areces (Madrid, 2022), pág. 56.

¹⁴ Se suele citar ese año, pero todo acontece de forma paulatina. La máquina se había gestado años antes y tuvo aplicaciones comerciales años después.

¹⁵ Ídem, págs. 44 y 45.

¹⁶ Renaud LAMBERT, «La otra cara del milagro coreano. Hacia la semana laboral de 69 horas», *Le Monde Diplomatique en español* (núm. 333, julio 2023).

siglo XIX, la subordinación no es noticia y, al contrario, contaba con una larguísima historia que se remonta a prácticas como la de la esclavitud o, andando los siglos, la que se da en torno a los gremios. Trabajar a las órdenes de otro, de forma voluntaria o no, con o sin remuneración, es algo que han venido haciendo las personas desde tiempo inmemorial, apoyado en la simple jerarquía y/o en que la persona que dicta las órdenes es la que sabe.

Durante varias décadas se aplicó el contrato de arrendamiento de servicios regulado en las Siete Partidas y luego en el Código Civil de 1889 (Cc), tal que el intercambio de trabajo por salario se rigió durante largo tiempo por dicha modalidad contractual. Los artículos 1.583 a 1.587 Cc mencionan, de hecho, a los “trabajadores asalariados”, aparte de que también los 1.588 a 1.600 mencionan el tema de las personas que trabajan, subyaciendo la idea obvia de que los trabajadores asalariados prestan servicios, mientras que quien elabora una obra no tiene la condición jurídica de trabajador de la persona que la encarga, por más que pueda decirse que, en sentido material, el elaborador de la obra “trabaja para quien la ha pedido”. Otra cosa es que haya sujetos contratistas que se comprometan con el arrendador a la entrega de una obra cuya construcción necesita trabajadores asalariados, cosa que ya ocurría y mucho en el siglo XIX y que, en la actualidad, es una de las figuras clásicas del Derecho del Trabajo: la contrata de obras y servicios (art. 42 ET).

La subordinación no está recogida en estos artículos del Código Civil, quizás porque se sobreentiende. Se alude a los trabajadores asalariados de forma algo confusa y, de hecho, los artículos 1.586 y 1.587 Cc hablan de los “criados, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados”, pero los criados, nombrados así de forma genérica en la rúbrica de esta sección del Código (“del servicio de criados y trabajadores asalariados”), son tanto los domésticos (art. 1.584) como los “de labranza” (art. 1.586); además, la citada rúbrica parece contraponer criados y trabajadores, mientras que dicho artículo 1.586 está destinado a los criados, menestrales, artesanos “y demás” trabajadores asalariados, pareciendo que para el legislador existe un conjunto de trabajadores asalariados que integra criados, menestrales, artesanos y otros (en la misma línea el artículo 1.587 que, por cierto, visto a los ojos de hoy, cita a los artesanos, igual que el 1.586, que más bien pudieran ser autónomos y no asalariados, cosa lógica en esa época).

2.2. La novedad del trabajo en la fábrica bajo subordinación (horaria)

En un momento dado, el legislador opta por ocuparse, por fin, de los trabajadores asalariados en la industria y, entonces, comienza a identificarse a los “trabajadores asalariados” con los contratados en fábricas y, de hecho, la Ley Benot se aplica a estos y no en el campo¹⁷. Desde luego, continúa inalterada la idea de que los “criados y trabajadores” son arrendatarios de servicios, al margen de la referida delimitación sectorial.

Esto se plasma con una claridad contundente en la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900. Su artículo tercero circunscribe el ámbito de aplicación de la ley a determinados espacios en los que, de una u otra forma, se realiza trabajo industrial. Quizás no pretendía llegar a tanto el legislador y solo quería aplicar la ley en dichos espacios, sin perjuicio de considerar que existieran “trabajadores asalariados” en otras áreas en las que, sin embargo, no se aplicaría la ley... Pero es inevitable terminar extrayendo la idea de que el “operario”, como es denominado en la ley, es el “trabajador industrial”, culminando en este inicio del siglo XX esa idea forjada en el siglo anterior y consistente en que los obreros que venían reaccionando y amagando con una revolución eran los “trabajadores asalariados en la industria”. Esta ley de accidente de trabajo de 1900 no menciona por ninguna parte la dependencia ni la subordinación y acota su campo de aplicación conforme a dos requisitos que deberán concurrir (art. 1º): trabajo por cuenta ajena prestado en una “obra, explotación o industria”, sin que pueda considerarse el campo como “explotación” ya que el artículo 3.7º deja claro que en el ámbito agrícola regiría la ley solo respecto del uso de máquinas, siendo eso lo único que generaría responsabilidad del patrono. O sea, esta podría darse solo en “las faenas agrícolas y forestales donde se hace uso de algún motor que accione por medio de una fuerza distinta á la del hombre. En estos trabajos, la responsabilidad del patrono existirá sólo con respecto al personal expuesto al peligro de las máquinas”.

Las primeras reacciones legislativas centran el trabajo a regular en, por tanto, la industria, de forma que “el trabajador” de referencia es aquel que es contratado por un patrón para “trabajar” en el negocio por él montado y siendo ese trabajador ajeno tanto a los riesgos mercantiles como a los lucros que pudieran darse. La dependencia, más allá de lo relativo al horario, no es nota característica en estos inicios y la intervención del legislador viene motivada porque esa persona pone su vida en manos del patrón, de entrada

¹⁷ La Ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas, establecía en su disposición primera: “Los niños y las niñas menores de 10 años no serán admitidos al trabajo en ninguna fábrica, taller, fundición o mina”.

por el número de horas de trabajo y, de salida, porque sin lo que le pague ese patrón su vida es inviable en una sociedad que ya está estructurada en torno a la producción y el consumo.

2.3. El pago de los seguros sociales por el empleador subordinante

El Código de Trabajo de 1926 reitera que el trabajo consiste en la ejecución de una obra o prestación de servicio para el patrón a cambio de un precio¹⁸. Que se haga con subordinación mayor o menor es algo que ni se menciona, quizás porque se considera intrínseco, pero no tiene relevancia una referencia expresa a la misma. Sin embargo, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 introduce, entonces sí, una mención a la dependencia¹⁹, cosa que se mantendrá en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y la pregunta obligatoria es: ¿Por qué, en ese momento, necesita el legislador hacerse eco de la dependencia como nota característica del trabajo asalariado? Porque los seguros sociales han hecho acto de aparición unos años antes y es preciso deslindar los contornos de ese trabajo cuya contratación implica para el patrón el pago de los seguros sociales. Nótese que la institución regulada desde el siglo XIX es la del trabajo gestado en las nuevas industrias, en el que no es novedad la subordinación, que entra en escena décadas más tarde al hilo de la necesidad de describir mejor cómo es el trabajo que, cuando contratado por el patrón, sitúa a este en la tesitura de pagar los seguros sociales. Hasta entonces, la ley no necesitaba la noción de subordinación para describir el trabajo objeto de regulación e, incluso, en sus inicios estaba claro que el trabajo que necesitaba medidas protectoras era el trabajo prestado por cuenta ajena para un patrón, de forma habitual señalaba la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 y a cambio de un jornal. Tanto es así que, para ALONSO OLEA, “la dependencia es en el contrato de trabajo una consecuencia o un efecto de la ajenidad”²⁰.

3. LA SUBORDINACIÓN COMO NOTA ESENCIAL, O EL EFECTO CONVERTIDO EN CAUSA

¹⁸ 1: “Se entenderá por contrato de trabajo aquel por virtud del cual un obrero se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un patrono por precio cierto”.

¹⁹ Artículo 1º: “Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella”.

²⁰ Manuel ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Civitas (Madrid, 1994), pág. 61. Por supuesto, esta es una cuestión de enorme envergadura dogmática sobre la que se han posicionado los más eminentes laboristas, siendo aquí citada esta frase como apoyo incuestionable de lo sostenido en estas páginas.

Andando los años, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 describe su ámbito de aplicación con una expresión, ya se comentó antes, harto ambigua pero que, no lo pongamos ahora en duda, era de unánime conocimiento que estaba referida al trabajo subordinado. El trabajador que merece protección, que tiene frente al empleador los derechos que ese Estatuto de los Trabajadores reconoce, es el que presta servicios retribuidos de forma voluntaria por cuenta ajena y “dentro del ámbito de organización y dirección” de dicho empleador. Sin embargo, esta fórmula legal contiene términos cuya interpretación y aplicación está plagada hoy de problemas. Todo el mundo sabía a finales del siglo XIX quiénes eran los obreros, pero ahora ha dejado de estar meridianamente claro quiénes son las personas a las que se aplica el Estatuto de los Trabajadores, lo cual es rocambolesco. En general, se ha venido complicando la apreciación de que concurre o no “dependencia” (traduzcamos “estar dentro del ámbito de organización y dirección del empleador” por “trabajar bajo su dependencia”, o a él subordinado, a sus órdenes), pero no solo es esa la característica del trabajo que se ha venido tambaleando, como se verá enseguida. El caso es que la subordinación, causada por la ajenidad, ha ocupado el lugar de esta y, entonces, el torbellino de problemas interpretativos está servido.

3.1. Fabricación de bienes, prestación de servicios y ejecución de obras

Probablemente la referencia que el artículo 1.1 ET hace a la “prestación de servicios” por parte de la persona que trabaja, está motivada por las circunstancias que suelen rodear al hecho de trabajar bajo subordinación en sentido clásico: se trabaja conforme a un horario y durante ese horario la persona presta los “servicios” para los que ha sido contratada. Y cabría pensar, también, que la mención que en las leyes anteriores a 1980 se ha venido haciendo a las “obras y servicios” deriva del hecho de que una persona pueda ser contratada no para prestar servicios durante un horario determinado sino para ejecutar una obra (alcanzar un determinado resultado) al margen del horario. Sin embargo, es cabal entender que, en esa época, quien trabajaba para el patrón lo hacía durante horas en todos los casos, demasiadas como ya se sabe, habiendo querido el legislador expresar que en ocasiones las empresas de la época prestaban servicios en sí (cafeterías, por ejemplo) o ejecutaban obras (fabricación de bienes para su venta), extendiendo esa realidad a la descripción de quien trabaja que, entonces, presta servicios o ejecuta obras. Quizás el legislador trasladó al ámbito obrero la universal distinción entre el arrendamiento de servicios y el de obra, pero en dicho ámbito estaba todo sujeto a horario y si es ello olvidado

se cae en un quebradero de cabeza²¹ que, en la actualidad, llevaría a preguntas inquietantes: ¿Qué relación laboral media entre una empresa y la persona a la que se le exigen unos resultados en virtud del contrato firmado, sin sujeción a horario de trabajo?

En realidad, la relación entre tipos de actividades empresariales y maneras de trabajar no es lineal. A grandes rasgos, sin desconocer la enorme variedad de “procesos productivos” al uso (expresión que, en realidad, tiene tanta lógica económica como equivocidad), las empresas se constituyen para desarrollar actividades de tres tipos: fabricación de bienes (para su venta directa al consumidor, como prendas de vestir, y/o bienes para su utilización por otras empresas en sus actividades también de fabricación o de alguno de los tipos posteriores, por ejemplo la fabricación de tornillos), prestación de servicios (a utilizar de forma personal por sujetos a los que van destinados, que es el caso de la hostelería, y/o destinados a otras personas, entre ellas las propias empresas, como serían los de asesoría) y ejecución de obras (las empresas son contratadas para construcciones y reparaciones no de bienes sino en ámbitos como el de las infraestructuras: edificios y carreteras, por ejemplo).

El trabajo de las personas en estas actividades empresariales consiste de forma material en una “prestación de servicios” para las empresas, pero prestación de servicios como sinónimo de “prestación de trabajo”. Qué sea ese trabajo es algo que se confunde bastante al hilo de los tipos de actividades empresariales señalados y que consiste a veces en servicios en sí (dados a clientes de la empresa), a veces en la fabricación (más bien aportación de su trabajo en la fabricación o ejecución de obra pretendida por la empresa, normalmente en compañía de otras personas igualmente contratadas). Pero la realidad es harto compleja y, en ocasiones, a una persona en su trabajo se le exigen resultados que no son ni servicios para la clientela ni bienes producidos en sentido material, como es el caso de los informes que se le exijan a esa persona como parte de su trabajo, en el marco de una prestación de servicios, pero cobrando autonomía dicho trabajo (el trabajador que, en la banca, se dedica a estudiar la viabilidad de hipotecas). En cualquier caso, del ensamblaje de tipos de actividades

²¹ Juan Antonio SAGARDOY BENGOCHEA, «La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV. (Luis Enrique DE LA VILLA GIL, coord.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL (Madrid, 1991), págs. 17 a 19, plantea al inicio una jeroglífica distinción entre el contrato de trabajo y el contrato de ejecución de obra, poniendo de manifiesto los problemas que el tiempo de trabajo supone para una nítida delimitación.

empresariales y maneras de trabajar resulta una gran variedad de empleos en los que unas veces es esencial que exista un horario de trabajo, pero otras no, así como la subordinación varía e, incluso, se difumina precisamente en función de que la actividad (empresarial) sea de prestación de servicios, de fabricación de bienes o de ejecución de obras.

3.2. Un pilar sobre arenas movedizas

La subordinación, elevada a elemento constitutivo del trabajo asalariado y determinante de que unos empleos estén cubiertos por la normativa laboral y otros no, se viene resquebrajando desde hace tiempo en el marco de la referida heterogeneidad productiva, por motivos como los siguientes:

3.2.1. Horario de trabajo, dirección del trabajo, conocimiento de las tareas y carácter técnico del proceso

Solo a título ejemplificativo y sin exponer una casuística que es interminable: la empresa que fabrica automóviles cuenta con operarios que hacen un trabajo mecánico sometido a horario de forma habitual, aunque en diversos casos este podría relativizarse y exigir no tanto un horario “al peso” como la realización de unas determinadas tareas, finalizando la persona su jornada una vez que son cumplimentadas. En cualquier caso, el tiempo de trabajo, con todas sus oscilaciones actuales y las que están por venir, fue siempre un elemento identitario indiscutible del trabajo asalariado²². En cuanto a la dirección del trabajo, en muchos casos la meticulosidad de las tareas y su nivel técnico exige unas previas instrucciones adecuadas y no tanto un dictado diario de órdenes, en un proceso de fabricación que sigue un orden muy estricto que no se presta a circunstancias sobrevenidas de clientela o de otra clase. Es obvio que, dejando a un lado lo relativo al horario, en una actividad de fabricación convergen circunstancias como son el acometimiento rutinario de tareas en un contexto de sofisticación técnica que plantean una dirección del trabajo de forma previa, diluyéndose el dictado improvisado y cotidiano de pautas de trabajo.

²² José María GOERLICH PESET, «El trabajo y su tiempo», en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2025), presenta un estudio atractivo sobre, empezando por el sugerente título, “el trabajo y su tiempo”. Particular relevancia para lo aquí tratado tienen las páginas 18 a 20, sobre “tiempo y obligaciones: la singularidad del contrato de trabajo”.

La empresa que ofrece servicios necesita en mayor medida dar órdenes de trabajo de forma continuada, porque es inherente a esos servicios la variabilidad de las circunstancias: cafeterías y restaurantes, como muy buen ejemplo. Aunque también en estos casos el desarrollo de trabajos conforme a unas pautas dadas por la empresa en un momento dado para su posterior aplicación invariable semana tras semana: los recepcionistas en un hotel, como otro ejemplo claro de esto.

3.2.2. Profesionalidad y subordinación consiguiente, al servicio del resultado acordado

En diversos sectores y ámbitos de actividad, todo gira en torno a un resultado que se quiere ofrecer y para el que se necesitan los profesionales correspondientes. Dejando de lado por tanto lo relativo a procesos productivos de bienes y servicios en los que, también, se precisan profesionales que tengan la cualificación exigida en la fabricación de bienes, prestación de servicios o ejecución de obras, se trata ahora de pensar en actividades que culminan en un resultado que solo es posible con los profesionales necesarios. Y hay dos ejemplificaciones ideales de esto: los deportistas y los músicos profesionales. Los futbolistas “trabajan” a lo largo de la semana para jugar el partido correspondiente a disputar el sábado o el domingo, exigiéndole el club la participación en partidos que conlleve la competición en la que el club esté inmerso. La subordinación (deportiva) de los jugadores al entrenador no equivale a laboralidad, ya que esta deriva de la exitosa consecución del resultado exigido al deportista y siendo dicha exigencia la que, en este caso sí, es constitutiva de laboralidad. En el caso de los músicos ocurre otro tanto: los componentes de una orquesta sinfónica son contratados para que, con subordinación (artística) al director, la orquesta ofrezca los conciertos integrados en el programa anual y que podrá exigir a los músicos. La pregunta es entonces ¿Por qué se considera que existe subordinación laboral en estos casos, en el sentido en que el actual artículo 1.1 ET está redactado y es interpretado? Que los jugadores obedezcan al entrenador, o los músicos al director, no es sinónimo de ser trabajador, ya que el empleador exige partidos de fútbol o conciertos, consistiendo en eso el trabajo de estas personas que, entonces, están comprometidas simplemente con un resultado, pudiendo existir órdenes tangenciales (vestimenta en ambos casos, obligación de acudir a actos promocionales en el caso de los deportistas y otras que, en realidad, se salen de lo que es la subordinación en el trabajo en sí).

Téngase en cuenta que, en los ejemplos utilizados, precisamente la confrontación con ámbitos materiales idénticos sin profesionalidad permite enlazar con la propuesta de reconfiguración del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores aquí defendida: en una agrupación musical no profesional, los músicos obedecen las órdenes del director, pero no por eso son trabajadores de la agrupación en cuestión ¿Por qué? Porque no perciben remuneraciones económicas más allá de la percepción simbólica de cantidades que cubren gastos y poco más. Y en caso de que sí existieran retribuciones, se pondría sobre la mesa la inexistencia de un vínculo jurídico que obligue a esos músicos a comparecer en actuaciones, de las que pudieran exonerarse invocando motivos varios con una flexibilidad que no tiene quien está contratado laboralmente.

3.2.3. Trabajos prestados bajo subordinación incontrolable: nosotros mismos

Existe un conjunto de profesiones que responden al modelo de intercambio de trabajo por salario pero en el que, bien pensado, la subordinación laboral clásica es inexistente y se queda en una mera “potencialidad” como hace años advirtiera ALONSO OLEA²³, pero la inercia, sin embargo, hace pensar lo contrario. Se trata de personas que es imposible subordinar, al menos en gran parte de sus funciones, siendo buena muestra de ello el que no tienen horario y residiendo dicha imposibilidad en que una parte significativa del trabajo puede ser realizada extramuros de la empresa y, decisivo, con autonomía por la propia naturaleza del trabajo “contratado”. Un ejemplo idóneo de esto es el de jueces y magistrados que, sin embargo, no es ahora válido ya que, como se sabe, su estatuto funcional es diferente, aparte de que, precisamente, la independencia en el desempeño de la función jurisdiccional no permitiría una subordinación laboral, sin perjuicio de que, a efectos de salud laboral y otros, exista un “empleador” como es el Consejo General del Poder Judicial, lo cual ha sido motivo de enormes disputas. El ejemplo perfecto es el del profesorado universitario, pero el contratado en régimen laboral en el ámbito público, ya que en las universidades privadas pueden suscribirse compromisos que, entonces sí, subrayan la existencia de laboralidad. Nosotros mismos, cuando hemos tenido un contrato de trabajo, deberíamos preguntarnos por las razones, si las hay, que lo justifican.

²³ Manuel ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo... ob. cit.*, pág. 61: “La sumisión a órdenes es muy relativa en numerosos contratos de trabajo, y en algunos casos virtualmente inexistente, apareciendo como una potencialidad que no tiene por qué actualizarse, sino quizá en momentos críticos, que de hecho no se actualiza y que, si se actualizara, rompería el esquema lógico de prestaciones y su desarrollo normal”.

El citado profesorado universitario debe cumplir de forma minoritaria un horario de trabajo, que sería el de las clases a impartir conforme al horario académico dispuesto en el centro correspondiente, y nada más. El resto de sus cometidos los desempeña donde la parezca, tanto de investigación como de gestión, siendo llevados a cabo con presencia física en la Facultad de turno más bien porque así lo exija la tarea en cuestión, o como opción personal de cara al rendimiento laboral, pero bien puede acudir a la Facultad solo a dar sus clases si ambas circunstancias lo posibilitan (innecesariedad de presencia física en la universidad y rendimiento incluso mayor trabajando en otro lugar). Ya se sabe que el profesorado no ficha a la entrada y salida del trabajo, quedando la incógnita de si fue antes el huevo o la gallina (si nunca se dispuso un sistema de fichado y eso propició el trabajo en casa u otros lugares o si, como este trabajo a distancia era siempre una posibilidad en potencia, nunca se han instalado mecanismos de fichado para el profesorado). Pero es que lo realmente esencial es lo siguiente: si se obligara al profesorado a fichar, siempre iba a poder trabajar en su casa u otros lugares adecuados fuera de ese horario, sin que tampoco se produzca una vigilancia dentro de las horas formalmente fichadas (ni siquiera se controla que las clases sean impartidas, existiendo simplemente vías de queja para el alumnado afectado por la inexistencia de clases que pudiera darse); una vigilancia que no se practica porque, y esto es otro elemento a tener en cuenta, no se le puede “poner cara” al empleador, como tampoco en la judicatura. Es decir, tanto por la dilución de la identidad del empleador como por el imposible control del trabajo en general, la subordinación laboral del profesorado universitario es incontrolable, pero ¿Es que existe en realidad dicha subordinación laboral?

Al profesorado universitario (continúa referida la expresión al contratado en régimen laboral en las universidades públicas) se le paga porque imparta clases, unas clases en las que el profesorado tiene esencialmente autonomía, debiendo proceder dentro de los tenues márgenes provenientes de lo plasmado en la memoria de verificación del título académico en el que las clases sean dadas y de lo que, si existe, la persona que coordine la asignatura pueda marcar en un plano de genericidad. Al aula acude el profesor en solitario y decide proceder de una u otra forma en función de circunstancias por el profesor valoradas, respetando esas vagas orientaciones que acaban de ser mencionadas. En el terreno científico, este profesorado en régimen laboral investiga ¿Bajo control de quién? Muchas veces, en este caso sí, con absoluta libertad, si ya tiene cierta veteranía. En el ámbito de la gestión, precisamente existen puestos de subordinación pero

otros más bien de dirección, sin que oscile por ello la posición contractual. Un profesor permanente laboral puede ser Director de Departamento, lo cual no es comparable al alto cargo en quien el empleador delegue el poder de dirección ya que muchas gestiones universitarias no se ventilan mediante el acatamiento de las órdenes dadas por el Rectorado sino a través del trabajo conjunto entre este y las Direcciones de los Departamentos.

3.2.4. Exigencia de resultados, sin horario, con conocimiento suficiente del trabajo a realizar

Por último (se ha seguido un orden aleatorio), hay que mencionar tipos de trabajos en los que, cada vez más, la empresa exige un resultado y tanto es así que arrima a un lado el horario de trabajo. Podrían ponerse muchos ejemplos, pero valgan dos especialmente llamativos, situando las cosas además en niveles de cualificación muy dispares como muestra de lo transversal del fenómeno: el trabajo a destajo en la construcción y determinados empleados de banca. En ambos casos rige la obligación empresarial de registro de la jornada, pero no deja de resultar surrealista, poniéndose de manifiesto una tensión entre la testaruda inercia de lo establecido y la realidad que se va imponiendo. El artículo 35 del convenio colectivo general para el sector de la construcción²⁴ regula un curioso mecanismo de “trabajo por tarea, a destajo o por unidad obra, con primas a la producción o con incentivo”, que proporciona cobertura a diversos fenómenos pero consistiendo uno de ellos en la fijación de una tarea a realizar dentro de la jornada, de forma que la persona puede marcharse cuando la ha finalizado aunque la jornada no haya concluido, sin merma salarial. En estos casos, además, subyace de forma habitual el conocimiento suficiente que el trabajador tiene de esa tarea, realizada por tanto habitualmente sin supervisión. En cuanto a los empleados de banca, son habituales los casos en que, manteniéndose el horario de trabajo por exigencias legales, cierto personal no de ventanilla tiene que afrontar diversos encargos o gestiones de forma personalizada con la clientela (asesores financieros), con gran autonomía, pudiendo sobrarle horas de trabajo o faltarle, pero estando todo presidido por una gran libertad, sin que en este caso los convenios colectivos se hagan eco de ello.

²⁴ VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (2022-2026) firmado en 2023, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de septiembre en el BOE núm. 228, de 23 del mismo mes.

4. DEPENDENCIA DEL DINERO Y DERECHO A UNA MÍNIMA ESTABILIDAD ECONÓMICA

Con alta, media, baja o nula subordinación (funcional) en el desempeño del trabajo, con la existencia imprescindible de alguien que organiza y dirige o con total autonomía para la persona que trabaja, con o sin horario de trabajo, estando descrita la subordinación (funcional) de una u otra forma, la sociedad se fue impregnando paulatinamente en el siglo XIX de una nueva forma de existir que terminó arrasando lo anterior y marcando un antes y un después equiparable a, con otras coordenadas, el que suele estar referido al nacimiento de Jesucristo, y todo derivado de los avances técnicos que sustentaron métodos productivos poco antes inimaginables, en términos cuantitativos y, por tanto, lucrativos. En esa nueva forma de existir todo depende del dinero, porque todo se fabrica, todo se vende, todo se compra, desde la comida hasta la vestimenta, olvidándose prácticas de trueque y/o de autosubsistencia. En la médula de la sociedad se incrusta una nueva dependencia económica nunca antes vista y, por tanto, sin una mínima estabilidad económica la vida se antoja complicada.

El problema central de los obreros en el siglo XIX era económico, confluyendo con otros aspectos del trabajo que no hacían sino agravar una situación que llevaba a sus protagonistas a iniciar un combate por la dignidad en el trabajo, un trabajo en el que la tiranía empresarial llevaba las cosas al extremo, exigiendo no ya subordinación en la fábrica (cosa inevitable, por otra parte) sino trabajar a cambio de paupérrimas remuneraciones y durante horas y en condiciones casi inhumanas. Como ya se sabe, el movimiento obrero y la legislación obrera interactuarán para, manteniendo un sistema basado en el trabajo subordinado en la fábrica, aliviar a los obreros dada su dependencia económica de los patrones, dignificándose los salarios e introduciéndose limitaciones de jornada y otras. Andando los años se va juridificando el trabajo y es entonces cuando se subraya la nota de dependencia o subordinación. Sin embargo, andando más años todavía viene ocurriendo que se mantiene lo primero pero lo segundo se va desdibujando: la vida de la inmensa mayor parte de la ciudadanía continúa dependiendo económicamente de otro, pero en el trabajo se da o no esa nota de dependencia o subordinación según nuevos factores hoy en boga, con lo que la pregunta es: ¿Qué razón hay para proteger solo al colectivo de quienes prestan un trabajo en el que sí concurre dicha nota? Y de forma añadida: ¿Una concurrencia que en muchos casos se dilucida con arreglo a pautas realmente confusas?

El mundo laboral construido sobre la distinción entre trabajo prestado por cuenta ajena y trabajo prestado por cuenta propia es cada vez más frágil. En ese “edificio”, en el que lo decisivo es, en realidad, no tanto el tipo de trabajo prestado como a quién le corresponde el pago de los seguros sociales, han aparecido grietas provocadas por el propio legislador cuando, hace unos años (en 2007 se aprobó el Estatuto del Trabajo Autónomo), reguló la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TAED), en un ejercicio de funambulismo jurídico del que resulta un riesgo de caída al vacío de la subordinación funcional como nota característica del trabajo asalariado. Sin entrar ahora en esto, repárese en lo que implica respecto de lo antes comentado: el primer gran factor de vulnerabilidad para las personas en el siglo XXI, como en el XIX, sigue siendo la dependencia económica de quien paga por el trabajo, sea este prestado bajo unas u otras condiciones, con o sin autonomía técnica, con o sin horario, exigiendo más bien unos servicios o, por el contrario, unos resultados finales. Dicho de otra forma, y está presente en textos internacionales de primer orden aunque nunca se reparó en ello como habría sido deseable: las personas tienen derecho a una mínima estabilidad económica²⁵ y, si no la tienen, su vida es indigna. Además, sin “seguridad económica” (en los términos de la Declaración de Filadelfia de 1944), el disfrute de los derechos más elementales no es viable²⁶. Quizás haya que releer no solo dicha Declaración, sino la Universal de Derechos Humanos, ponerlas en conjunción como acaba de hacer SUPLOT, por si hubiéramos pasado algo por alto en el artículo 23.3: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana” (toda persona que trabaja).

²⁵ Juan Miguel DÍAZ RODRÍGUEZ, «Reflexiones sobre la evolución del Derecho del Trabajo, a la luz de las leyes económicas y civiles», en AA.VV. (Margarita RAMOS y Gloria ROJAS, coords.), *Transformaciones del Estado Social y Derecho del Trabajo. Libro Homenaje al Profesor Manuel ÁLVAREZ DE LA ROSA, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con motivo de su jubilación*, Comares (Granada, 2014), pág. 347 y ss., sobre “la estabilidad como valor esencial”. Me permito la autocita no por mí sino por el homenajeado.

²⁶ Alain SUPLOT, *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*, Ediciones Península, Colección Atalaya núm. 430 (Barcelona, 2011), como obra definitiva en esta materia. Son muchas las páginas que podrían citarse. Solo a título ejemplificativo (pág. 24): “Así entendido, el principio de dignidad obliga a vincular los imperativos de libertad y de seguridad. Para que puedan ejercer su «libertad de palabra y de creencias», es preciso que los seres humanos disfruten de una seguridad física y una «seguridad económica» (D.F.) suficientes para verse «liberados del temor y de la miseria» (DUDH)” (la cursiva y las comillas son del autor).

Ni qué decir tiene que, en la actualidad, la capitalista (por interminable en progresión creciente anudada a la rentabilidad) digitalización ha venido acompañada de ocupaciones atípicas, en las que se trabaja de forma puntual y, por tanto, se gana dinero en términos efímeros, lo cual engrosa el colectivo de personas cuya “seguridad económica” es quimérica²⁷.

Dejando de lado el oasis de la economía social, la inmensa mayor parte de personas aportan su trabajo en procesos productivos orquestados por otras personas que se lucran con ese trabajo, tal que ambas se necesitan. Con o sin subordinación y, si la hay, siendo de uno u otro tipo, las empresas no tienen lucro si las personas no trabajan, y la vida de estas no es posible si las empresas no les pagan por su trabajo. Esta es la necesidad primigenia de protección y si, de forma añadida, existen horarios de trabajo y subordinaciones funcionales, la ley tendrá que señalar límites, pero no porque no existan se iba a negar tutela a personas que ponen también su vida en manos de quien paga por su trabajo. Ni siquiera se trata de apoyarse en la ajenidad como elemento delimitador en detrimento de la dependencia, porque esa misma característica de la ajenidad tiene que ponerse en entredicho, como acaba de señalarse.

El paso dado por el legislador español en 2007 debiera haber provocado reconsideraciones doctrinales de todo orden, pero no ha sido así. El sistema montado sobre el trabajo subordinado como el único protegible, o tutelable en los niveles máximos, anudado al asunto de la Seguridad Social, parece haberse convertido en una primera piedra inamovible e intocable, sin caer por ello en la cuenta de que el propio legislador, que quiere proteger al TAED, por un lado; pero, por otro, está atascado con dicha piedra, origina situaciones realmente cómicas. Pongamos un ejemplo: si una tienda de informática contrata a un experto que se va a dedicar a, con autonomía y una simple sujeción a horario, asesorar e informar a la clientela que lo solicite, sin que pueda la empresa ordenarle ninguna otra tarea a esa persona que no tiene sino ese empleo, será TAED si esa persona dispone de su propio ordenador portátil que trae desde casa, o autónomo clásico si resulta que, inalterándose todas las demás condiciones, utiliza un ordenador fijo o portátil que la empresa pone en su puesto. Que la ciudadanía comprenda esto es demasiado pedir y nace la intriga de si en otros países suceden cosas similares.

²⁷ Emma RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, «Transparencia algorítmica y libertad sindical», *Revista de Derecho Social*, núm. 112 (octubre-diciembre 2025), pág. 16, destaca este problema al alza, con afecciones preocupantes sobre los derechos colectivos de las personas señaladas.

5. REACCIONES EN OTROS PAÍSES ANTE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA GENERADA POR TODO TIPO DE TRABAJO

En numerosas legislaciones nacionales se han dado pasos importantes, que no son sino reacciones ante la realidad evidente de que es la dependencia económica la que exige tutela por parte del Estado, sin perjuicio de que otras circunstancias conlleven protecciones adicionales. Veamos algunos ejemplos. No selecciono estos países por las agudas razones manejadas por otros autores²⁸, ni siquiera por afinidad geográfica con España, sino al hilo de las estancias de investigación que he realizado en universidades de dichos países.

5.1. Italia

En Italia es archiconocido el artículo 2.094 del Código Civil italiano, en el que se palpa perfectamente una finalidad descriptiva del trabajo de las personas contratadas por el empleador que las necesita en su negocio, pero incorporando unos términos cuya interpretación es irresoluble. La traducción algo libre que se propone es la siguiente:

“Trabaja de forma subordinada quien, a cambio de una remuneración, se compromete a colaborar en la empresa realizando un trabajo intelectual o manual al servicio y bajo la dirección del empresario”²⁹.

Como puede observarse, los términos invitan a considerar que el concepto abarca a quienes trabajan en general en la empresa posibilitando el lucro del empresario, con gran amplitud de variantes. Llama la atención de forma poderosa la utilización del verbo “colaborar”. Los trabajadores “contribuyen” a que la actividad empresarial sea posible y lo hacen “al servicio” de la persona que la dirige y ello, podría añadirse porque subyace tácitamente, con o sin órdenes directas, según el trabajo sea intelectual o manual como la propia norma contempla y en función de múltiples factores que la norma no va a explicitar dada su generalidad y abstracción. De hecho, esa “colaboración” de los trabajadores con la empresa tendrá mayor o menor

²⁸ Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo... ob. cit.*, pág. 23.

²⁹ “E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

cualificación y, de forma correlativa pero inversamente proporcional, menor o mayor subordinación, aunque no tiene por qué ser así necesariamente, pero planteando el siguiente artículo 2.095 cuatro categorías que no solo son eso, sino que, sobre todo, reflejan lo variable de la citada colaboración: directivos, mandos intermedios, empleados (trabajo intelectual) y obreros (trabajo manual). Como en España, proceder “bajo la dirección del empresario” debería ser interpretado con mucha amplitud, la que tiene la expresión en sí.

La doctrina italiana ha restado valor al término “colaborar”, con buen criterio en la medida en que se trata de interpretar y aplicar las normas bajo la consideración de que las leyes laborales ofrecen cobertura solo al trabajo subordinado en sentido personal y funcional³⁰. Lo apuntado aquí solo tiene una finalidad de reconsideración de los nuevos significados que podrían tener determinadas palabras de uso habitual en esta materia.

Junto a estas emblemáticas normas generales, el Decreto Legislativo 81/2015 acoge, para protegerlos, determinados tipos de trabajos autónomos cuyo acreedor los “organiza”. Establece el artículo 2 de la citada ley italiana lo siguiente:

“A partir del 1 de enero de 2016, la normativa sobre la relación laboral por cuenta ajena se aplica también a las relaciones de colaboración que consisten en prestaciones laborales predominantemente personales y continuadas, y cuyas modalidades de ejecución son organizadas por el cliente. Las disposiciones del presente apartado se aplican también cuando las modalidades de ejecución de la prestación se organicen a través de plataformas, incluidas las digitales”³¹.

Normas como estas implican en Italia, como en otros países con sistemas similares, un auténtico galimatías que pudiera causar hilaridad, si no fuera porque están en juego la titularidad de derechos laborales y la obligación de

³⁰ Oronzo MAZZOTTA, *Manuale di Diritto del Lavoro*, 7ª ed., Cedam (Milán, 2019), págs. 181-182, comenta que la palabra “colaboración” deviene intrascendente, ya que todas las personas que trabajan de una u otra forma para la empresa estarían colaborando.

³¹ “A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.

cotización a los sistemas públicos de Seguridad Social. En todo caso, es crucial ahora resaltar que, en Italia, no se ha creado un tipo jurídico de TAED, como en España, sino que se ha regulado la “colaboración continuada” del autónomo para reforzar el combate contra el “falso autónomo” y esto, atención, “podría acercar al trabajo asalariado formas de empleo que no se caracterizan por una relación de subordinación (en el sentido técnico-funcional) durante la ejecución de la prestación”³².

5.2. Francia

En el ordenamiento jurídico francés se da la conocida peculiaridad de que la legislación laboral no recoge ningún concepto de trabajador. El artículo L1211-1 del Código de Trabajo dispone simplemente que este se aplica “tanto a los empleadores del sector privado como a sus empleados” (primer párrafo), añadiéndose luego que también va destinado al personal de organismos públicos contratado en régimen de Derecho privado (segundo párrafo).

La jurisprudencia ha venido construyendo desde hace décadas un concepto de trabajador en el que es decisiva la existencia de un vínculo jurídico bajo el cual pueda el empleador dar órdenes, fijar un horario, concretar el lugar de trabajo, imponer sanciones, en fin, criterios que orientan, quizás con mayor nitidez que en España, la delimitación entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente así llamado.

Da la sensación de que, en Francia, toda persona que no tenga autonomía total en el trabajo con sus propios medios e infraestructuras tendrá que trabajar bajo una subordinación que será entonces clara, sin que lo contratado pueda ser equívoco. En todo caso, no son insólitos los casos de controversia y en ellos se concluye que existe laboralidad allí donde se aprecia subordinación de uno u otro tipo, si bien la simple dependencia económica no es suficiente para que la entidad francesa de control de las cotizaciones a la Seguridad Social (que es donde suelen plantearse de inicio estas delimitaciones) entienda que existe un “empleo encubierto”.

5.3. Alemania

³² Giuseppe SANTORO-PASSARELLI, «El trabajo autónomo económicamente dependiente en Italia», *Documentación Laboral*, núm. 98 (2013), pág. 15. El autor da cuenta detallada de la evolución que en Italia ha tenido este asunto y presenta conclusiones que invitan a la discusión científica.

En este caso nos encontramos con un concepto de trabajador que ha sido perfeccionado hace unos años, dando el legislador alemán el paso que debía inspirar al español, en caso de que desee mantener las cosas como están, es decir, sujetando la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a la existencia de subordinación funcional.

El artículo 611a del Código civil alemán establece lo siguiente:

(1) Un contrato de trabajo obliga al empleado a realizar un trabajo dependiente y determinado externamente, siguiendo las instrucciones de otra persona. El derecho a dar instrucciones puede referirse al contenido, la ejecución, el tiempo y el lugar del trabajo. Se considera que un empleado es dependiente si no puede organizar su trabajo ni determinar libremente su horario. El grado de dependencia personal también depende de la naturaleza del trabajo específico. Para determinar si existe un contrato de trabajo, se requiere una evaluación exhaustiva de todas las circunstancias. Si el desempeño real de la relación contractual demuestra que se trata de una relación laboral, la denominación en el contrato es irrelevante. (2) El empleador está obligado a pagar la remuneración acordada³³.

Creo que esta norma merece elogios por cuatro razones:

1) Concisión normativa para la ciudadanía: el legislador ofrece una descripción detallada de la laboralidad, en lugar de utilizar expresiones genéricas que impidan al lector su cabal comprensión. Partiendo de que la ley es destinada a la ciudadanía y de que debe facilitarse la comprensión de aquella por esta, al margen de que precise los servicios de asesores en determinadas situaciones, se observa un interés del legislador alemán por

³³ (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. 2Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. 3Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. 4Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. 5Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. 6Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. (2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

explicar qué ocurre con la laboralidad y por qué existen casos que no pueden mecánicamente resolverse.

2) Delimitación en negativo: existe dependencia cuando una persona no puede organizar ella misma su trabajo ni fijar con libertad su horario. Es decir, más allá de que se reciban órdenes o no de forma cotidiana, a poco que a una persona se le exija un horario y que se atenga a unas pautas quizás fijadas simplemente de inicio, existe relación laboral. De esta forma, casos que en España caerían en el campo del TAED, serían supuestos de trabajo asalariado en Alemania.

3) Dependencia en función del tipo de actividad: se explicita lo que ha sido remarcado en el inicio de estas páginas, no otra cosa que la relativización de la noción de subordinación al hilo del sector productivo y de la actividad concreta en la que la persona ejecute el trabajo para la que es contratada.

4) Explicitación de la necesidad de valorar: la norma deja constancia de que todo esto depende de las valoraciones que deban hacerse de “todas las circunstancias” y, por tanto, volviendo a lo resaltado en primer lugar, se informa a la ciudadanía de que no se trata de una norma cuya aplicación mecánica sea siempre factible.

En términos similares a España, el Derecho alemán del Trabajo viene regulando desde hace años distintos aspectos de los “asimilados laborales”, que es una traducción no literal pero que, creo, muestra lo que el legislador germánico ha querido conseguir y que quiere pero, en cierta medida, no puede (en particular, los asimilados laborales quedan fuera de la protección frente al despido³⁴). Los “Arbeitnehmerähnliche Personen”³⁵ vendrían a ser similares a los TAED en España y la ley ha querido asimilarlos a los trabajadores asalariados, propósito que habla por sí solo pero quedando dicha asimilación a medias. Diversas leyes alemanas equiparan a los “asimilados laborales” con los trabajadores asalariados convencionales

³⁴ Así lo destacan María Teresa VELASCO PORTERO y Martin FRÖHLICH, «El trabajador económicamente dependiente en el Derecho alemán: el cuasitrabajador», *Temas Laborales*, núm. 111 (2011), pág. 130. Este trabajo es de gran interés para comprender la situación de los distintos tipos de trabajadores en el ordenamiento jurídico alemán, comparándolo con el español y comprobando mejor, entonces, diversas características del régimen jurídico español en esta materia.

³⁵ Podría traducirse como “personas con características similares a las de los trabajadores”, o “personas en situación análoga a la de un trabajador por cuenta ajena”.

(extensión de convenios colectivos en cierta medida³⁶, o derecho a vacaciones³⁷), pero la Seguridad Social tiene que ser costeada por ellos³⁸. En cualquier caso, se mantiene una distinción entre la “dependencia personal” y la “dependencia económica” que la doctrina intenta explicar³⁹ y que parece obedecer más a la inercia (en la ley) de unos arquetipos históricos algo desfasados que antes o después serán revisados.

CONCLUSIÓN. MEJORA DEL ARTÍCULO 1.1 ET O, INCLUSO, AMPLIACIÓN DE SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

La perspectiva del Derecho Comparado permite comprobar que es generalizada la necesidad de proteger no solo a los trabajadores subordinados en términos funcionales, o sea, los “trabajadores asalariados” de siempre, sino también a otras personas que, por la dependencia económica respecto de quien paga por su trabajo, se exponen a un riesgo de inseguridad económica que, en el siglo XXI, es indigno.

Cabe preguntarse por qué el Derecho del Trabajo no cambia de paradigma y sustituye la subordinación funcional como piedra angular por la dependencia económica. Por una parte, porque la disquisición sobre la existencia o no de dicha subordinación en la prestación de trabajo es cada vez más surrealista en determinados supuestos. Por otra parte, porque el derecho a una mínima estabilidad económica es el que, en gran medida, generó en el siglo XIX el movimiento obrero y, como respuesta, la legislación defensiva del sistema, que terminó sirviéndose de la noción de subordinación funcional para la categorización jurídica del objeto legislado. La aspiración de seguridad económica está recogida en los textos internacionales proclamadores de derechos como propia de toda persona que trabaje, en el sentido amplio de la expresión.

La noción italiana de “colaboración” es expresiva del horizonte hacia el que podría tender el Derecho del Trabajo, ya que toda persona que trabaja, con o sin subordinación personal, para una empresa, colabora en la causación del

³⁶ TVG, parágrafo 12.a.

³⁷ BurlG, parágrafo 2.

³⁸ SGB VI, parágrafo 2, primer párrafo, apartado 9.

³⁹ Abbo JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 18ª ed., C.H.Beck (Múnich, 2019), pág. 54, de forma inevitablemente circular, refiriéndose a las personas asimiladas (*Arbeitnehmerähnliche Personen*) a los trabajadores: “de ninguna manera son dependientes personales (y por tanto no son trabajadores), pero tienen necesidades de protección como los trabajadores”.

lucro correspondiente y forma parte de “la organización”. Lo cual no es óbice para que, allí donde existan horarios de trabajo y servicios prestados bajo determinadas circunstancias, se fijen reglas limitativas.

En diversos ordenamientos jurídicos como el alemán se han ido incorporando normas protectoras de los “asimilados laborales”, lo que va reduciendo poco a poco la lógica que pueda tener la negativa a una remodelación de la noción legal de trabajador al que se le aplican las leyes laborales. Por ahora, como en Alemania, no se extiende tal cual a estos “asimilados laborales” la que probablemente es la mayor tutela consolidada por el Derecho del Trabajo frente a los desmanes empresariales que causan una catástrofe económica: la protección frente al despido. El artículo 15 del español Estatuto del Trabajo Autónomo marca, curiosamente, el camino a seguir.

Si se descartan estas propuestas de profunda reforma legal, debería al menos ampliarse, después de tantos años, el artículo 1.1 ET, como ya han hecho otros países con sus normas equivalentes. La ciudadanía merece una explicación legal lo más nítida posible sobre las razones por las que unas personas en su “trabajo” tienen derechos como los del Estatuto de los Trabajadores y otras no, cuando resulta que en ambos casos están muchas veces sujetas económicamente a quien paga por ese “trabajo”. De forma complementaria, tendría que revisarse el artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, para evitar que el temor de que se huya del concepto legal de trabajador asalariado hacia el de trabajador autónomo económicamente dependiente, deje a determinadas personas fuera de este de forma absurda.

Termino como empecé, retornando al viernes 12 de diciembre de 2025 y, en este caso, a las hermosas palabras de TOMÁS Y VALIENTE con las que, conocedor de lo arriesgado de algunas de mis propuestas, era oportuno finalizar y que leí como cierre de mi intervención oral; unas palabras que encierran toda una lección que, para la ciencia del Derecho, proporciona la disciplina que estudia su historia y, sobre ella, advertía el ilustre jurista e historiador:

“Nuestra disciplina intenta enseñar la dependencia del Derecho respecto a otros órdenes de la realidad, en qué ha consistido el Derecho y cómo ha cambiado, qué factores lo condicionan y qué ideales, utopías o valores trata de realizar. Conocer todo ello será formativo para quien en el futuro acaso sólo se dedique al Derecho hoy vigente. La contemplación de la escala autonomía del Derecho y de la variación de los principios sobre los que se

ha construido a través de tantos siglos debe servir de vacuna contra el pecado de dogmatismo y de formalismo que tan tentadoramente acecha al jurista de nuestro tiempo.

Porque si acertamos a comprender cómo se instaló y cómo fue desalojado cada modo de creación del Derecho, podremos con facilidad intuir que así acontecerá algún también al Derecho de nuestra sociedad. La tendencia a divinizar la norma y la dogmática actuales debe ser conjurada desde la Historia del Derecho, que actúa así como saludable escuela de relativización”⁴⁰.

⁴⁰ Francisco TOMÁS Y VALIENTE, *Manual de Historia del Derecho español*, 4ª ed., 4ª reimpr., Tecnos (Madrid, 1990), pág. 34.

