

MEMENTO PRÁCTICO  
FRANCIS LEFEBVRE

Relaciones  
Laborales  
Especiales

2009-2010

derecho laboral

seguridad social

ACTUALIZADO A 17 NOVIEMBRE DE 2008

**MEMENTO PRÁCTICO FRANCIS LEFEBVRE  
RELACIONES LABORALES ESPECIALES**

es una obra colectiva,  
realizada por iniciativa y  
bajo la coordinación de  
Ediciones Francis Lefebvre

Han intervenido en su realización los siguientes abogados de **Baker McKenzie**:

**ALONSO FERNÁNDEZ, Felipe**

ABAD GURUMETA, Susana  
ALONSO ESPADA, Manuel  
DE MIGUEL HERNANDO, Diego  
ENA PAÑAR, Jaime  
ESPADA GONZÁLEZ, Lucas  
GUIJARRO DE LA GRANJA, Enrique  
HERREROS LAMPARERO, Miguel  
HIDALGO VILLAR, Esther  
ÍÑIGUEZ DE CIRIANO GÓMEZ, Enrique  
PINTO LÓPEZ, M<sup>a</sup> Pilar  
POVO MARTÍN, Javier  
RODRÍGUEZ BARRIOS, Patricia  
ZURERA HERNÁNDEZ, Antonio

**MÉNDEZ ZORI, José María**

ALDERA PLAZAS, Ana Isabel  
BLANCO URANGA, Allende  
GONZÁLEZ NOVO, Juan Carlos  
PÉREZ-CABRERO FERRÁNDEZ, Isabel

**GUARDIOLA MADERA, Fermín**

**DÍAZ ZÁFORAS, David**  
MARTÍNEZ FERRANDO, Germán  
MADAMÉ MARTÍN, Alberto  
FERNÁNDEZ-CRUZ SARRATE, Arturo  
GÓMEZ SOLÓRZANO, Luisa  
RÍO GALÁN, Ana  
ALCAIDE GONZÁLEZ, Diana  
TALAVERA DÍAZ, Paula  
MARTÍNEZ GIMENO, Santiago  
FERNÁNDEZ IZQUIERDO, Margarita  
NEGRÓN MEDINA, María Teresa  
MAFUZ GUMIEL, Pamela  
MATTEO MOLANGO, Maheta  
SÁNCHEZ GARCÍA DEL CORRAL, Álvaro

© EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S. A.  
Santiago de Compostela, 100. 28035 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00. Fax: 91 210 80 01  
www.efl.es  
Precio: 93,60 € (4% IVA incluido)  
ISBN: 978-84-96535-98-5  
Depósito legal: M-53947-2008  
Impreso en España por Printing'94  
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

## Plan general

**Número  
marginal**

100 Introducción

**PARTE I**

- 250 Abogados en despachos profesionales
- 500 Altos directivos
- 950 Artistas en espectáculos públicos
- 1500 Cooperantes
- 1650 Deportistas profesionales
- 2550 Empleados de hogar
- 2800 Empleados públicos (personal laboral)
- 3050 Especialistas residentes en ciencias de la salud
- 3200 Estibadores portuarios
- 3350 Penados en talleres penitenciarios y menores internados
- 3500 Personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares
- 3650 Personal investigador en formación
- 3800 Personal de seguridad privada
- 3900 Personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- 3950 Profesores de religión en centros públicos
- 4100 Profesionales taurinos
- 4550 Representantes de comercio
- 4800 Socios trabajadores de cooperativas
- 4950 Trabajadores autónomos económicamente dependientes

**Número  
marginal****PARTE II**

5500 Aspectos fiscales

**ANEXOS**

9500 Normativa

9700 Salario Mínimo Interprofesional, Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, Interés legal del dinero

9705 Direcciones

9715 Tabla de disposiciones

**TABLA ALFABÉTICA**

## Principales abreviaturas

<b>Admón:</b>	Administración
<b>ANC:</b>	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (Resol DGT 21-12-2007)
<b>AN:</b>	Audiencia Nacional
<b>AP:</b>	Audiencia Provincial
<b>Ar:</b>	Aranzadi (Repertorio de Jurisprudencia TCT)
<b>ARP:</b>	Aranzadi (sentencias de AP, AN y TSJ en materia penal)
<b>art.:</b>	artículo/s
<b>AS:</b>	Aranzadi Social
<b>BOCA:</b>	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma
<b>BOE:</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>BOP:</b>	Boletín Oficial de la Provincia
<b>CC:</b>	Código Civil
<b>CCAA:</b>	Comunidades Autónomas
<b>CE:</b>	Comunidad Europea
<b>Ce:</b>	Corrección de errores
<b>CEE:</b>	Comunidad Económica Europea
<b>Circ:</b>	Circular
<b>CCOL:</b>	Convenio Colectivo
<b>CGPJ:</b>	Consejo General del Poder Judicial
<b>Const:</b>	Constitución Española
<b>cont-adm:</b>	contencioso-administrativo
<b>CP:</b>	Código Penal
<b>CTA:</b>	Cooperativa de Trabajo Asociado
<b>D:</b>	Decreto
<b>DF:</b>	Decreto Foral
<b>DG:</b>	Dirección General
<b>DGINSS:</b>	Dirección General del INSS
<b>DGITSS:</b>	Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<b>DGOJEC:</b>	Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras
<b>DGOSS:</b>	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
<b>DGRESS:</b>	Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social
<b>DGRJ:</b>	Dirección General de Régimen Jurídico
<b>DGSJE:</b>	Dirección General del Servicio Jurídico del Estado
<b>DGT:</b>	Dirección General de Tributos
<b>DGTr:</b>	Dirección General de Trabajo
<b>Dir:</b>	Directiva
<b>disp.adic.:</b>	disposición adicional
<b>disp.derog.:</b>	disposición derogatoria
<b>disp.final:</b>	disposición final
<b>disp.trans.:</b>	disposición transitoria
<b>DL:</b>	Decreto Ley
<b>DLeg:</b>	Decreto Legislativo
<b>DNI:</b>	Documento Nacional de Identidad
<b>DOCE:</b>	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
<b>DOUE</b>	Diario Oficial de la Unión Europea
<b>DSI:</b>	Doctrina Social de Instancia (Ediciones Francis Lefebvre)
<b>ET:</b>	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
<b>ETT:</b>	Empresas de Trabajo Temporal
<b>FOGASA:</b>	Fondo de Garantía Salarial
<b>INEM:</b>	Instituto Nacional de Empleo
<b>INGESA:</b>	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria
<b>INSH:</b>	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
<b>Instr:</b>	Instrucción
<b>INSS:</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social
<b>IPA:</b>	Incapacidad permanente absoluta

<b>IPC:</b>	Índice de Precios al Consumo
<b>IPP:</b>	Incapacidad permanente parcial
<b>IPREM:</b>	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
<b>IPT:</b>	Incapacidad permanente total
<b>IRPF:</b>	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
<b>ISM:</b>	Instituto Social de la Marina
<b>IT:</b>	Incapacidad Temporal
<b>ITC:</b>	Instrucciones técnicas complementarias
<b>ITSS:</b>	Inspección de trabajo y Seguridad Social
<b>JS:</b>	Juzgado Social
<b>JUR:</b>	Jurisprudencia Base de datos Aranzadi
<b>L:</b>	Ley
<b>LA</b>	Laudo arbitral
<b>LCAP:</b>	Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (RDLeg 2/2000)
<b>LCon:</b>	Ley Concursal (L 22/2003)
<b>LCoop:</b>	Ley de Cooperativas (L 27/1999)
<b>LEC:</b>	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
<b>LECR:</b>	Ley de Enjuiciamiento Criminal (RD 14-9-1882)
<b>LETT:</b>	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
<b>LGP</b>	Ley General Presupuestaria (L 47/2003)
<b>LGSS/74:</b>	Ley General de la Seguridad Social (D 2065/1974)
<b>LGSS:</b>	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 1/1994)
<b>LGT:</b>	Ley General Tributaria (L 58/2003)
<b>LCA:</b>	Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (L 29/1998)
<b>LO:</b>	Ley Orgánica
<b>LOLS:</b>	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
<b>LOPJ:</b>	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
<b>LOTC:</b>	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LO 2/1979)
<b>LPG:</b>	Ley de Presupuestos Generales del Estado (anual)
<b>LPL:</b>	Ley de Procedimiento Laboral (RDLeg 2/1995)
<b>LPRL:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
<b>LRJPAC:</b>	Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (L 30/1992)
<b>LSA:</b>	Ley de Sociedades Anónimas (RDLeg 1564/1989)
<b>LSL:</b>	Ley de Sociedades Laborales (L 4/1997)
<b>MATEPSS:</b>	Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social
<b>MAP:</b>	Ministerio de Administraciones Públicas
<b>MDEF:</b>	Ministerio de Defensa
<b>MINT:</b>	Ministerio de Interior
<b>modif:</b>	modificado/a
<b>MPr:</b>	Ministerio de Presidencia
<b>MTAS:</b>	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
<b>MTIN:</b>	Ministerio de Trabajo e Inmigración
<b>MUFACE:</b>	Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado
<b>MUNPAL:</b>	Mutualidad Nacional de Previsión de Administración Local
<b>NIF:</b>	Número de Identificación Fiscal
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OJSS:</b>	Ordenación Jurídica de la Seguridad Social
<b>OM:</b>	Orden Ministerial
<b>RD:</b>	Real Decreto
<b>RDL:</b>	Real Decreto Ley
<b>RDLeg:</b>	Real Decreto Legislativo
<b>Rec:</b>	Recurso
<b>redacc:</b>	redacción
<b>RESS:</b>	Régimen Especial de la Seguridad Social
<b>Resol:</b>	Resolución
<b>RETA:</b>	Régimen de Especial trabajadores autónomos
<b>RETT:</b>	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 4/1995)
<b>Rg:</b>	Registro
<b>RGSS:</b>	Régimen General de la Seguridad Social

<b>Rgto:</b>	Reglamento
<b>RJ:</b>	Repertorio jurisprudencia Aranzadi Tribunal Supremo
<b>RJCA:</b>	Repertorio de jurisprudencia contencioso-administrativa Aranzadi
<b>RSP:</b>	Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RD 39/1997)
<b>SA:</b>	Sociedad Anónima
<b>SAL:</b>	Sociedad Anónima Laboral
<b>SESS:</b>	Secretaría de Estado de la Seguridad Social
<b>SG:</b>	Secretaría General
<b>SGPE:</b>	Subdirección General de Promoción de Empleo
<b>SL:</b>	Sociedad Laboral
<b>SLL:</b>	Sociedad Limitada Laboral
<b>SMI:</b>	Salario Mínimo Interprofesional
<b>SNE:</b>	Sistema Nacional de Empleo
<b>SOVI:</b>	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
<b>SP:</b>	Servicio de Prevención
<b>SPA:</b>	Servicio de Prevención ajeno
<b>SPEE-INEM:</b>	Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM)
<b>SPP:</b>	Servicio de Prevención propio
<b>SS:</b>	Seguridad Social
<b>TCO:</b>	Tribunal Constitucional
<b>TCJ:</b>	Tribunal de Conflictos Jurisdiccionales
<b>TCT:</b>	Tribunal Central de Trabajo
<b>TEAC:</b>	Tribunal Económico-Administrativo Central
<b>TGSS:</b>	Tesorería General de la Seguridad Social
<b>TJCE:</b>	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
<b>TR:</b>	Texto refundido
<b>TS:</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ:</b>	Tribunal Superior de Justicia
<b>UE:</b>	Unión Europea
<b>unif doctrina:</b>	Unificación de doctrina

## CAPÍTULO I

## Introducción

ÍNDICE	
1. Plan de la obra .....	105
2. Fundamento y justificación de las relaciones laborales especiales .....	115
3. Relaciones laborales especiales y relaciones laborales con especialidades .....	163
4. Ordenación de las fuentes o el sistema regulador de las relaciones laborales especiales ..	177

100

## 1. Plan de la obra

En esta obra se abordan, junto a las **relaciones laborales especiales** propiamente dichas (nº 107), las llamadas relaciones laborales **con especialidades** (nº 111) e incluso las **relaciones no laborales** de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y de los socios trabajadores de cooperativas (nº 113).

105

**Relaciones laborales especiales** Las relaciones laborales especiales son una realidad pujante de nuestro mercado de trabajo. Desde que la expresión «relación laboral especial» o «relación laboral de carácter especial» fue acuñada por la Ley de Relaciones Laborales de 1976, y luego asumida por el primer Estatuto de los Trabajadores de 1980, el número y alcance de este tipo de relaciones laborales no ha dejado de incrementarse. En 1980 **seis** fueron las **relaciones laborales** calificadas de especiales por el Estatuto de los Trabajadores:

107

- personal de **alta dirección** (nº 500 s.);
- **servicio del hogar familiar** (nº 2550 s.);
- **penados** en las instituciones penitenciarias (nº 3350 s.);
- **deportistas** profesionales (nº 1650 s.);
- **artistas** en espectáculos públicos (nº 950 s.), y;
- personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas o los denominados **representantes de comercio** (nº 4550 s.).

**A día de hoy** otras dos relaciones laborales especiales son **mencionadas** como tales por el apartado primero del artículo 2 del **Estatuto** de los Trabajadores:

- la de los trabajadores **con discapacidad** que presten sus servicios en los centros especiales de empleo (nº 3900 s.), y;
- la de los **estibadores portuarios** que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas (nº 3200 s.).

Junto a ellas, al amparo de la cláusula de apertura establecida en la letra i) del apartado primero del artículo 2 del Estatuto que permite que una **Ley califique expresamente de relación laboral especial** cualquier otro trabajo, se pueden añadir las relativas a:

- **menores** internados (L 53/2002) (nº 3350 s.);
- especialistas **residentes** en ciencias de la salud (L 44/2003) (nº 3050), y;
- finalmente la relativa a **abogados** en despachos individuales o colectivos (L 22/2005) (nº 250 s.).

La presente obra pretende abordar todas y cada una de estas relaciones laborales calificadas legalmente de especiales dedicándoles un **capítulo específico**. Si bien es cierto que, por un lado, algunas relaciones laborales se han desgajado en dos capítulos, como sucede con los **profesionales taurinos** (nº 4100 s.), colectivo con suficientes peculiaridades para ser objeto de un capítulo independiente de los artistas. Por otro lado, se han tratado conjuntamente, esto es, agrupados en un mismo capítulo a los penados en instituciones penitenciarias junto a los menores internados (nº 3350 s.).

109

En cada uno de estos capítulos se abordan todos los problemas y litigiosidad planteada especialmente en **materia laboral**, analizándose también otras cuestiones como las atinentes a **Seguridad Social**, la **propiedad intelectual** de artistas (nº 1250 s.), **derechos de imagen** de artistas (nº 1315 s.).



deportistas (nº 2150 s.) y profesionales taurinos (nº 4400 s.). En un capítulo específico se abordan las **peculiaridades fiscales** atinentes a los distintos colectivos objeto de este Memento (nº 5500 s.). En los epígrafes siguientes de este primer capítulo se aborda de forma conjunta, respecto de todas ellas, el **fundamento y justificación** de este listado de relaciones laborales especiales (nº 115), así como la **ordenación de fuentes** o el sistema regulador de las mismas (nº 177).

- 111 Relaciones laborales con especialidades** Sin embargo, esta obra no estaría completa si no se abordasen **otras relaciones laborales** que presentan rasgos que permitirían calificarlas de especiales aunque el legislador no le haya atribuido expresamente este calificativo. Motivo por el que también se ha decidido dedicarles un capítulo específico a:
- el **personal laboral al servicio de las administraciones** públicas (nº 2800), consagrándose de forma particular sendos capítulos al **personal civil**, no funcionario, **en establecimientos militares** (nº 3500 s.) o los **profesores de religión** en centros públicos (nº 3950 s.);
  - la relación laboral de los **cooperantes** (nº 1500 s.);
  - la relación laboral del **personal investigador en formación** (nº 3650 s.);
  - las singularidades relevantes del **personal de seguridad** (nº 3800 s.).
- 113 Relaciones no laborales** Finalmente, aunque **no** se trate de relaciones siquiera **laborales**, también se incluye un análisis de los aspectos más notables de la relación jurídica de:
- por un lado, del llamado **trabajador autónomo económicamente dependiente** (TRADE) con la empresa de la que principalmente depende (nº 4950 s.);
  - por otro lado, de los socios trabajadores de **cooperativas** (nº 4800 s.).

---

## 2. Fundamento y justificación de las relaciones laborales especiales

- 115** Una de las líneas nucleares que cabe describir en la **evolución de la legislación laboral** es, sin duda, la ampliación de su ámbito de aplicación. A medida que se incorporaban al radio de acción de la normativa laboral relaciones de servicios antes excluidas, olvidadas u omitidas, se presentaba, a menudo, de forma paralela, la necesidad de establecer algunas **matizaciones o especialidades** en la regulación laboral sustantiva que podríamos denominar **«ordinaria» o «común»**. De este modo, frente a una regulación laboral «común» surgía una **regulación laboral «especial»**, que sería de aplicación a relaciones laborales concretas y particulares en que se apreciaba socialmente, o por el legislador, aquella mencionada necesidad de matización o especialidad. Este proceso es bien **anterior a la Constitución** de 1978 y, desde luego, al Estatuto de los Trabajadores de 1980, que, en este sentido, en su artículo 2 no hacía sino tomar el testigo de una tradición anterior. En este epígrafe se analiza:
- a) El **incremento del número** de relaciones laborales especiales (nº 120).
  - b) El **fundamento** de las relaciones laborales especiales (nº 130).

---

### a. Incremento del número de relaciones laborales especiales

- 120** La necesidad de dotar de especialidades a ciertas actividades o trabajos, e incluso la creación de una categoría jurídica propia de relaciones laborales especiales, fue pronto avalada en su **constitucionalidad** por el Tribunal Constitucional. El máximo intérprete de la Constitución, en su sentencia TCo 79/1983, despejó cualquier duda al respecto, señalando que no se viola el artículo 14 de la Constitución, ni tampoco el artículo 24, por el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores haya establecido un elenco de casos que considera como relaciones laborales de carácter especial. Este aval del Tribunal Constitucional supuso un importante **acicate en el desarrollo institucional** de la categoría, de tal forma que pocos años después, en 1985, se produjo una «avalancha» de regulaciones de las relaciones laborales especiales: hasta 6 Reales Decretos se aprobaron en menos de dos meses de aquel año (entre finales de junio y principios de agosto) regulando las siguientes relaciones laborales especiales por orden de aprobación: deportistas profesionales, minusválidos en centros especiales, altos directivos, empleados de hogar, artistas y mediadores mercantiles.
- Desde una **perspectiva histórica**, si hoy se acomete la tarea de contemplar el listado de las relaciones laborales especiales citadas en el ET art.2.1 a las que deben sumarse las introducidas con posterioridad (respecto de menores internados, especialistas residentes en ciencias de la salud y abogados que prestan servicios para despachos individuales o colectivos), se puede concluir que el proceso de ensanchamiento del ámbito cubierto por estas relaciones laborales especiales, ha

sido una de las principales vías de **ampliación**, a su vez, del ámbito de aplicación de la **legislación laboral** en los últimos años. Este incremento ha contrarrestado una cierta tendencia, apreciable desde la década de los ochenta, a «huir» de los moldes laborales de contratación de servicios. A este respecto, es muy significativo el caso de la **incorporación de la relación del abogado** que presta servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo. Con anterioridad a la configuración de esta relación como laboral especial, eran numerosas las dudas existentes acerca de la **calificación de laboralidad** del abogado que ejercía su actividad profesional en el marco de un despacho del que no era titular. Estas dudas, notorias, sobre todo, en las diferentes decisiones de política empresarial adoptadas por unos u otros de los grandes **despachos colectivos** de España, comienzan a decantarse por la laboralidad de la prestación en diversas instancias judiciales y administrativas, lo que finalmente acaba conduciendo a la solución de calificarla como relación laboral pero especial, dada la naturaleza singular del trabajo en cuestión, de los vínculos entre abogado y cliente y del código deontológico que condiciona algunos aspectos de la relación.

**Problemas de laboralidad** Lo acontecido con la relación laboral especial del abogado no es un caso aislado. El concepto de relación laboral especial, desde su origen, ha estado íntimamente ligado a la compleja tarea legislativa, siempre inacabada, de delimitar el **concepto de trabajador** y, por ende, el de aplicación del derecho laboral. Las seis relaciones de carácter especial que se relacionan en el primer Estatuto de los Trabajadores de 1980, planteaban por entonces casi todas, o habían planteado en los años precedentes, importantes **problemas de calificación jurídica** en orden a su laboralidad. Al calificarlas como relaciones «laborales», el legislador resuelve el problema calificadorio en el sentido evidente de incluirlas en el ámbito de la legislación laboral, aunque al **adjetivarlas de «especiales»** igualmente toma en consideración factores que, en ocasiones, podrían constituir un fundamento de exclusión de la laboralidad. El caso más extremo de tensión entre los dos calificativos –laboral y especial– lo presenta el **personal de alta dirección**, que aun siendo calificado de laboral plantea una especialidad tan intensa como para que en su regulación, al tiempo que se integran instituciones típicamente laborales (a la hora de regular la extinción y la suspensión del contrato, por ejemplo, o a la hora de atribuir competencia a los tribunales del orden jurisdiccional social), se tome la decisión de inaplicar las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, situando de algún modo a la relación en una órbita que asume la lógica civil y mercantil de contratación privada.

**Nuevos problemas y otras soluciones distintas de la especialidad** Si, por un lado, la creación y definición de relaciones laborales especiales resuelve importantes problemas de **delimitación** entre lo que podría ser bien una **relación laboral**, bien una relación de servicios civil, mercantil o administrativa, también es cierto que, por otro lado, ese mismo hecho de crear y definir relaciones laborales especiales suscita, a menudo, nuevos problemas de delimitación, ahora entre cada una de las **figuras especiales y la relación laboral común**. De todos modos, y sin que ello sirva para paliar la gravedad de estos «nuevos problemas», puede apuntarse que generalmente la **distancia** de regulación sustantiva (de derechos y obligaciones de las partes) entre la **relación laboral y la no laboral** es jurídicamente mucho mayor que la que media entre una **relación laboral especial y una común**: esto último es tanto más cierto cuanto menores son las especialidades que respecto de la normativa laboral común plantea la regulación específica de cada relación especial.

La creación y proliferación de «relaciones laborales especiales» resuelve algunos problemas, pero crea otros, de distinta naturaleza. No es, por tanto, nunca una panacea. En realidad, no es fundamento bastante para acuñar legislativamente una relación laboral especial el hecho de que se incida en un punto de fricción en la delimitación del ámbito de laboralidad frente a otras relaciones de servicios no laborales. La mera fricción en las **fronteras de la laboralidad** puede resolverse con expedientes legislativos más sencillos, que no implican la creación de un estatuto jurídico específico o singular para colectivos de trabajadores o profesionales. Este ha sido el caso, por ejemplo, de los **transportistas**. En los años noventa, la relación entre el transportista y la empresa cargadora podía ser objeto de calificación laboral (especialmente si el vehículo era de titularidad de esta última) o no laboral (especialmente en el caso contrario), siendo abundante la litigiosidad y diversos los pronunciamientos de los tribunales. La intervención legislativa operada con la L 11/1994 introduce una regla legal de delimitación que resuelve, de manera relativamente clara, la disputa entre laboralidad y no laboralidad en el área de actividad del transporte. Y ello **sin necesidad de calificar como especial** la relación, ni, en consecuencia, de configurar un estatuto jurídico especial para el contrato de trabajo de los transportistas.

123

125

**127 Elementos comunes** Toda relación laboral especial se construye, por tanto, a partir de su definición como **auténtica relación laboral**. En todas ellas concurren, por lo mismo, los presupuestos de laboralidad: trabajo personal, voluntario y retribuido, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador. Estas **notas definitorias de laboralidad** apenas se cuestionan en algunas de las relaciones especiales: en el servicio del hogar familiar, por ejemplo, en la relación especial de residencia o en la de los estibadores portuarios, la problemática de definición no surge comúnmente alrededor de las notas de laboralidad. En cambio, en otras relaciones especiales, como la de alta dirección y la de representantes de comercio, son frecuentes los problemas de definición de la naturaleza jurídica de la relación a partir de un **cuestionamiento de la propia laboralidad**. En concreto, la relación laboral de **alta dirección** encuentra algunos de sus más agudos conflictos en el deslinde entre lo que es relación laboral especial y lo que es una relación no laboral entre la sociedad y sus administradores o consejeros, excluida expresamente, como es sabido, del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de la relación de **representantes de comercio**, la relación laboral especial compite con la cercana relación mercantil de agencia, con la que guarda el rasgo común de no responder el trabajador o el agente del buen fin de la operación, pero de la que se separa por faltar en la mercantil la nota de la dependencia o subordinación característica de la laboral.

#### b. Fundamento de las relaciones laborales especiales

**130** Es difícil apreciar un **fundamento unitario** para todas las relaciones laborales calificadas de especiales por el legislador, más allá del genérico relativo a la necesidad de matizar, excepcionar o ampliar algún extremo de la regulación laboral ordinaria o común.

Para empezar, **no existen reglas comunes** establecidas con carácter general para todas las relaciones laborales especiales. Por decirlo de otra forma, no existe una «parte general» de las «relaciones laborales especiales». Las únicas excepciones, las únicas reglas generales aplicables a todas las relaciones especiales son las que se derivan del escueto artículo segundo del ET y de la normativa sobre racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional (RDL 3/2004 art.1.2.a).

**133 Elementos comunes** (ET art.2 y RDL 3/2004 art.1.2.a) El legislador ha establecido **tres** elementos comunes:

**1)** Una regla relativa al **sistema de fuentes** reguladoras: el carácter de relación laboral especial debe venir expresamente declarado por una ley (nº 177 s.).

**2)** Una regla relativa al **contenido sustantivo** de las respectivas regulaciones de cada relación especial (ET art.2.2): en el sentido de que en todos los casos de relaciones laborales especiales su regulación debe respetar los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

**3)** Una regla relativa a la vinculación con el **salario mínimo interprofesional**, no con el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), del salario del trabajador en los términos y condiciones establecidos en las normas reguladoras de las relaciones laborales especiales.

Es fácil concluir que estas reglas tienen un recorrido o **alcance más bien corto**. Respecto de la regla de **fuentes** no se podía haber establecido otra cosa, dado que el conjunto de condiciones de empleo y de trabajo se regulan en nuestro país por normas de rango de ley, no pudiendo las normas reglamentarias establecer otras condiciones de empleo y de trabajo. No sería posible, en suma, que por vía reglamentaria se instituyese una relación laboral especial al margen de cualquier habilitación legal (ver nº 177).

En el caso de la segunda regla de respeto a la Constitución, tampoco es que contenga una aportación decisiva: naturalmente, los derechos constitucionales, básicos o no, deben ser respetados en toda regulación estatal, por lo que puede decirse que es una **precisión** en gran parte **gratuita**.

Finalmente, la precisión relativa a que los **salarios** de los trabajadores de relaciones laborales especiales se vinculan al salario mínimo interprofesional (SMI), no al IPREM, no se separa de la regla general de limitación de los efectos del SMI a los estrictamente laborales a partir de la fecha de entrada en vigor del RD Ley 3/2004.

**135 Diversidad en las regulaciones específicas** La diversidad de regulaciones específicas de cada relación laboral especial es, por tanto, la **característica** más acusada y **notoria** del conjunto de relaciones laborales especiales. En realidad, la relación laboral especial se distancia tanto de la relación laboral común cuanto de cada una de las otras relaciones laborales especiales. Este hecho, que ya puso de manifiesto el Tribunal Constitucional (TCO 49/1983), no implica vulneración del principio constitucional de igualdad, porque lo que la Const art.14 impide es un tratamiento diferenciado en situaciones iguales, siendo precisamente la igualdad lo que está

ausente en la situación que se analiza, pues la **consideración de una relación de trabajo como especial**, implica, por propia definición, la diferencia no sólo frente a la relación ordinaria, sino también frente a las restantes relaciones especiales.

El mencionado **fundamento unitario genérico** relativo a la necesidad de matizar, excepcionar o ampliar algún extremo de la regulación laboral ordinaria o común, es muy **endeble**, y apenas explica el porqué de la existencia de relaciones laborales especiales, en particular si se tiene en cuenta que junto a ellas existen multitud de ejemplos de relaciones laborales que cuentan con una regulación específica en normas estatales y que, pese a ello, no se califican como relaciones laborales especiales: es el caso, por ejemplo, de los profesores de religión en centros públicos, de los trabajadores en establecimientos militares o de los guardas y vigilantes de seguridad. Probablemente, la calificación de una **relación laboral como especial**, y no como **común con singularidades**, venga motivada por razones que tienen que ver con el **grado de la diferencia** entre lo especial y lo común. En general, las llamadas relaciones laborales comunes con singularidades contienen un grado de matizaciones a la regulación laboral común menor que el que contienen las respectivas regulaciones de las relaciones laborales especiales en sentido estricto. En general también, las relaciones laborales especiales contienen especificidades en sus respectivos regímenes jurídicos que afectan a **cuestiones laborales medulares**, como son en concreto el régimen de duración del contrato de trabajo y el régimen de la extinción y más precisamente de extinción por voluntad empresarial.

### Menor carácter tuitivo de las relaciones laborales especiales frente a la común

En efecto, casi todas las relaciones laborales especiales trastocan, de algún modo, el régimen de **duración del contrato** o el régimen de la **extinción por voluntad del empleador**, afectando de este modo a la línea de flotación del principio fundamental de estabilidad en el empleo. Quizá las solas excepciones a este respecto procedan de la regulación de la relación laboral especial de los **estibadores portuarios** y de la regulación de la relación especial de las **personas con discapacidad** en centros especiales de empleo. En el resto de relaciones laborales especiales, la regulación muestra una relativa **quiebra del principio de estabilidad en el empleo**, poniendo sobre la mesa regímenes de duración contractual y de extinción menos tuitivos para el trabajador que los que ofrece el derecho laboral común. De este modo, aun cuando el Tribunal Constitucional haya reconocido en su sentencia TCo 103/1990 que del ordenamiento laboral común se extrae una regla general de la que se deriva que el trabajador cuyo contrato se extingue por libre decisión del empresario tiene derecho a una indemnización, y que esta misma regla tiene también aplicación, aunque con matices, en el ámbito de las relaciones laborales especiales, lo cierto es que al menos **dos datos son apreciables** y significativos en la mayor parte de regulaciones especiales:

- un mayor margen legal para la **contratación de duración determinada**, y;
- un **menor quantum indemnizatorio** para los despidos o desistimientos empresariales no amparados en una justa causa.

**Relación laboral especial de personal de alta dirección** El paradigma de este carácter predominante de **menor tutela de la estabilidad** en el empleo en las relaciones laborales especiales lo ofrece la regulación del personal alta dirección. La **duración** del contrato aquí es directamente la que las partes acuerden libremente, sin apenas restricción legal alguna. Del mismo modo, a falta de pacto entre las partes, la regulación estatal ofrece una mínima protección al trabajador frente a la decisión empresarial de extinguir la relación, siendo peculiar aquí la admisibilidad del **libre desistimiento** empresarial, sólo sometido al requisito del preaviso y al pago de una relativamente exigua indemnización de 7 días de salario en metálico por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.

**Relación especial del servicio doméstico** En la relación del servicio doméstico también es apreciable este mismo carácter predominante de menor tutela de la estabilidad en el empleo. La duración del contrato del empleado de hogar puede ser **temporal** sin necesidad de que responda a ninguna causalidad típica, siendo incluso la presunción legal a favor de la temporalidad –concretamente de un año–, en defecto de pacto escrito en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, y siendo igualmente la regla la de **prórrogas anuales sucesivas**, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento. Además, entre las causas de extinción de la relación laboral especial se contempla el desistimiento del empleador, que operaría como causa extintiva con anterioridad a la extinción del tiempo convenido. Tanto en caso de **extinción** por cumplimiento del término como en caso de desistimiento, las exigencias legales son mínimas: un preaviso relativamente breve y una indemnización modesta de 7 días naturales de salario en metálico por año de duración del contrato, con el límite de 6 mensualidades.

137

139

141

- 143 Relación laboral especial de deportistas profesionales** La relación laboral especial de los deportistas profesionales también demuestra ese carácter predominante de la **falta de estabilidad en el empleo** en las relaciones laborales especiales. Aquí, incluso, se establece que la duración del contrato será **siempre determinada**, bien por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad identificable, insistiendo la regulación más en la protección de la expectativa del club de contar con los servicios del trabajador que en la protección de la expectativa del deportista de agotar la duración pactada en el contrato. De hecho, la **extinción del contrato sin causa imputable al club** da al trabajador derecho a una indemnización, de cuyo pago se llega incluso a hacer responsable subsidiario al nuevo club o entidad deportiva.
- 145 Relación laboral especial de artistas** En parecidos términos a lo señalado previamente, la regulación de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos contempla que el contrato de trabajo pueda celebrarse libremente para una duración indefinida o determinada, ofreciéndose un amplio elenco de posibilidades de **duración determinada**, tales como «una o varias actuaciones», «un tiempo cierto», «una temporada», o, en manifestación peculiar de la condición resolutoria, «el tiempo que una obra permanezca en cartel». Además, con el **límite genérico del fraude de ley**, pueden acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada. Desde la perspectiva estrictamente extintiva, los contratos referidos pueden **extinguirse mediando preaviso** (de duración variable según la del propio contrato) y una indemnización que, a falta de acuerdo individual o colectivo, se cifra en 7 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores.
- 147 Relación laboral especial de mediación mercantil** En la misma línea de permitir un régimen de duración del contrato de trabajo más flexible que el régimen común, la regulación de la relación laboral especial de mediación mercantil confiere **total libertad** a las partes para que decidan si el contrato será de **duración determinada** o indefinida. Eso sí, en este caso, distanciándose un tanto de los regímenes anteriormente descritos, la regulación laboral del mediador mercantil establece un **límite máximo** de duración de la **temporalidad**, que queda fijado en tres años, confiando, de este modo, un cierto nivel de protección frente a una excesiva precariedad en el empleo. Por lo demás, el nivel de protección frente a decisiones empresariales extintivas queda establecido, en esta relación, con más cercanía a la regulación laboral común que a la de otras relaciones especiales: en caso de **despido improcedente** (o casos asimilados), el trabajador tiene derecho a la indemnización común del Estatuto de los Trabajadores, calculándose el salario mensual en base al promedio de ingresos obtenidos los dos años anteriores al despido (o período inferior, en su caso), y además, bajo ciertas condiciones, a una indemnización especial por la clientela.
- 149 Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud** En el caso de esta relación laboral especial la regulación sigue incidiendo en la característica **temporalidad** de los contratos especiales: como regla, la duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación. La **renovación** se condiciona, por otro lado, a que el residente obtenga una evaluación positiva del comité de evaluación de la especialidad correspondiente. Aunque, no sin poderosas razones, el nivel de protección frente al **despido improcedente** es sensiblemente mayor que en las relaciones laborales comunes (el residente ostenta el derecho a optar entre la readmisión o la indemnización; la imposición de la sanción disciplinaria del despido requiere un expediente contradictorio previo), la finalización del contrato necesariamente temporal no conlleva indemnización alguna. A estos efectos, la finalización puede operar tanto en el caso de obtener el residente una evaluación anual positiva en el último año de formación, como en el de recibir una evaluación negativa (anual o final).
- 151 Relación especial de abogados que prestan servicios en despachos de abogados** Finalmente, en esta relación especial también se confirma el rasgo de **menor protección a la estabilidad** en el empleo que con carácter general se desprende en el conjunto de relaciones laborales especiales. Aunque la contratación de **duración determinada** quede limitada, en este caso, a las modalidades previstas en la legislación laboral común, la normativa especial introduce una consideración más generosa de las causas que permiten llevar a cabo un **despido objetivo**, permitiendo, de este modo, una reducción del coste indemnizatorio, frente a lo que, de no introducirse esa consideración más generosa, sería, en términos prácticos de aplicación de la normativa común, un puro despido improcedente. Concretamente, se permite la desvinculación con el coste del despido objetivo en aquellos casos en que exista una manifiesta y grave **quiebra de la confianza** entre el titular del despacho y el abogado, así como también en aquellos en que se acredite por dicho titular que el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado.

**Otras diferencias con la relación laboral común** La caracterización de una relación laboral como «especial» depende, por tanto, de la medida del **grado de diferenciación de lo «especial» frente a lo «común»**. Como se acaba de ver, este grado es elevado en casos en que lo que se trastoca es algo tan medular para las relaciones laborales individuales como es el principio de estabilidad en el empleo, el régimen de duración de contratos y el régimen de extinción por voluntad del empleador. En otros casos calificados de relación laboral especial en que no se ve afectado este fundamental principio, el grado de la diferenciación radica en **variados elementos** que igualmente afectan a elementos estructurales de la relación laboral.

153

**Relación laboral especial de estiba** En este caso la **diferenciación con el régimen común** proviene de la alteración sustancial que afecta a una cuestión tan fundamental como la determinación de la **figura empresarial**. En realidad, la regulación especial instaura un régimen de cesión temporal de trabajadores que contraviene una prohibición tan central en las relaciones laborales comunes como es la de **cesión de trabajadores** del ET art.43. Podría pensarse, sin embargo, que este régimen excepcional no va más allá de lo que para los trabajadores en misión contempla la normativa de empresas de trabajo temporal. Desde luego, nada hubiera impedido que la **relación laboral del trabajador en misión** se hubiera configurado formalmente como relación laboral especial. Que esto no haya sido así no es más que una decisión político-legislativa que no cabe controlar a estos efectos, puesto que la Constitución no impone al legislador ordinario una supuesta modalidad predeterminada como «relación laboral especial» para ninguno de los supuestos que cabría teórica o doctrinalmente conceptualizar como tal.

155

**Inexistencia de una «parte general» de las relaciones laborales especiales** En fin, todo lo dicho no supone, ni mucho menos, intentar establecer una «parte general» de las relaciones laborales especiales. Tal «parte general» sencillamente no existe. Ello tiene importantes **consecuencias prácticas**, en la medida en que cada relación laboral especial constituye, desde la perspectiva normativa, un **compartimento estanco** respecto de cualquier otra relación laboral especial. Los «vasos» normativos que acogen cada relación laboral especial no se «comunican» entre sí. En cambio, sí existe una clara y directa **comunicación** entre tales «vasos» y el **tronco común del derecho laboral**, en la medida en que en cada regulación especial se dé entrada, mayor o menor según los casos, a la incidencia de la regulación laboral común. La relevancia de este diseño para el sistema de fuentes o sistema regulador de cada relación laboral especial es enorme: **no cabe alegar la analogía** para alcanzar en determinada relación laboral especial la aplicación de una regla prevista y establecida para otra relación laboral especial. Por así decirlo, cada relación laboral especial tiene un desarrollo paralelo respecto de cualquier otra especial, sin cruzarse en más puntos que aquellos que vengan remitidos, por norma o por pacto, al tronco de la legislación laboral común.

157

Si bien es cierto que no existe un **fundamento general y unitario** sólido, que dé explicación al conjunto de relaciones laborales especiales y, al mismo tiempo, al porqué de que otras relaciones laborales con particularidades no sean calificadas de especiales, no es menos cierto, por otra parte, que cada una de las llamadas relaciones laborales especiales se asienta en **sólidas razones específicas**, que sobradamente explican el porqué de su existencia y el porqué de sus específicas regulaciones. No es éste, naturalmente, el lugar para entrar en cada una de las razones que exclusivamente atañen a cada relación, pero sí para apuntar que las razones de mayor peso son las que atañen a las peculiaridades de los propios **sujetos implicados** en la relación especial (empleadores domésticos, penados, centros especiales de empleo, agrupaciones portuarias), o del propio objeto definido por una **singular actividad** o tarea (mediación mercantil, actividad deportiva o artística, alta dirección).

### 3. Relaciones laborales especiales y relaciones laborales con especialidades

Una de los rasgos más sobresalientes del derecho laboral es su necesidad de **adaptar la regulación normativa** a las infinitas variaciones en las características de los servicios retribuidos que son su centro neurálgico de atención. La prueba más evidente de esto es que en todos los sistemas avanzados de relaciones laborales existe un mecanismo institucional de regulación adaptada al sector, a la empresa, a la profesión: el **convenio colectivo**. La negociación colectiva, en sus diversas formas y en distintos contextos, atiende el interés fundamental del derecho laboral de lograr una regulación especializada por sectores o por regiones geográficas concretas, por empresas o, incluso, por actividades profesionales determinadas (convenios franja).

163

Las relaciones laborales especiales se alinean, en buena medida, en esa misma **necesidad de adaptar** la regulación normativa. Las **perspectivas reguladoras** predominantes en la negociación colectiva, al menos en España, son la sectorial y la empresarial, mucho menos la profesional: los convenios colectivos de franja son relativamente escasos. En cambio, la perspectiva reguladora que domina en las relaciones laborales especiales es precisamente **la profesional**: se regula la relación laboral en que se implica la prestación profesional de los altos directivos, o de los deportistas, o de los representantes de comercio, o de los estibadores portuarios, o de los abogados, etc. El corte que efectúa el legislador en la realidad social regulada es, en principio, profesional, no tanto sectorial o empresarial: en todas las empresas y en todos los sectores podría haber altos directivos o representantes de comercio. Sin embargo, la **incidencia de la perspectiva sectorial** no es desdeñable en el diseño legislativo de las relaciones laborales especiales: es en el sector deportivo en el que acontecen relaciones laborales especiales de deportistas, es en el sector portuario en el que tiene lugar la prestación de estiba, es en el sector de servicios jurídicos en el que llevan a cabo su actividad los despachos que entablan relaciones laborales especiales con abogados, etc.

Aunque la aportación de regulaciones especializadas por sectores es tarea encomendada institucionalmente a la negociación colectiva de manera preponderante, el legislador viene incidiendo en el establecimiento de **especialidades por sectores o profesiones**, y no sólo mediante el expediente técnico de crear y regular relaciones laborales especiales. En este contexto, las «auténticas» relaciones laborales especiales, las así llamadas por la norma, guardan un estrecho parentesco con otras relaciones laborales que, pese a no denominarse formalmente «relaciones laborales especiales», son objeto de una regulación normativa estatal claramente separada del tronco común del Estatuto de los Trabajadores.

## 165 **Relaciones laborales con especialidades** Se consideran relaciones laborales comunes pero con especialidades:

En primer lugar, habría que mencionar a un grupo de relaciones laborales que tienen en común que su **empleador** es la **Administración Pública**. Así en primer lugar, estaría el **personal laboral al servicio de las administraciones públicas** cuya regulación se encuentra en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, L 7/2007) y que comparte algunas normas comunes con los propios funcionarios. Dentro de este mismo primer grupo habría que mencionar también la relación laboral del **personal civil en establecimientos militares**, que no se califica de relación laboral especial en norma alguna, aunque materialmente es objeto de una regulación específica (RD 2205/1980) y que cabe asimilar completamente a las regulaciones de las relaciones laborales especiales. También es el caso, por último, de la relación laboral de los **profesores de religión en centros públicos** de educación a que se refiere la LO 2/2006 disp.adic.3ª, y que desarrolla el RD 696/2007, que cuenta con alguna singularidad importante en materia de extinción de la relación, en la medida en que se contempla la posible revocación ajustada a derecho de la acreditación o de la idoneidad para impartir clases de religión por parte de la confesión religiosa que la otorgó. En segundo lugar, y en el mismo sentido que la de los profesores de religión, la relación laboral de los **investigadores en formación** no es calificada de especial, pese a contar con una regulación específica (RD 63/2006) que contiene importantes singularidades, como las relativas a la necesaria temporalidad del contrato, por ejemplo.

En tercer lugar, la relación laboral del llamado **cooperante**, que regula el RD 519/2006, encajaría sin problemas en el molde genérico de las relaciones laborales especiales, pese a lo cual el legislador ha optado por dotarla de singularidades, sin calificarla como especial, singularidades que tocan, especialmente, al hecho de la expatriación característica de la relación de cooperación internacional.

En fin, es igualmente una relación laboral con especialidades importantes, pero no formalmente una relación laboral especial, la del **personal de seguridad privada**, en los términos de la L 23/1992 y de su normativa reglamentaria de desarrollo (nº 3800 s.). Las especialidades derivan, sobre todo, del hecho de tratarse de una actividad complementaria y subordinada respecto a la de seguridad pública, en sí monopolio de los poderes públicos, que se ejerce constitucionalmente a través de las fuerzas y cuerpos de seguridad para proteger el libre disfrute de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana (Const art.104).

## 168 **Otras normas adaptativas de la legislación laboral** Decíamos unos párrafos más arriba que el legislador viene incidiendo en el establecimiento de «especialidades» por sectores o profesiones no sólo mediante el expediente técnico de crear y regular relaciones laborales especiales; también, como se acaba de comprobar, mediante relaciones laborales con regulación específica que no reciben el apelativo de «especiales». Pero hay todavía más. La necesidad de adaptar las regulaciones de los más variados temas a las **singularidades de actividades, sectores, personas**, etc. se manifiesta en múltiples recovecos de la llamada legislación laboral común. Sin

ánimo de exhaustividad alguna aquí, intentaremos ofrecer algunos ejemplos de esta técnica normativa de adaptación en los marginales siguientes: jornadas especiales, contratos formativos y personas con discapacidad.

**Jornadas especiales** (RD 1561/1995 –modif RD 902/2007 y RD 1579/2008) En primer lugar, hay que mencionar los decretos que sucesivamente han regulado las llamadas jornadas especiales de trabajo. El vigente reglamento se ocupa de dar cumplimiento al encargo que el ET art.34.7 formula para que se atienda de manera específica, en la ordenación del tiempo de trabajo en aquellos sectores y trabajos, que por sus peculiaridades así lo requieran. La técnica alternativa que hubiera podido emplearse aquí podría haber sido la de constituir habilitaciones en el propio ET a la **negociación colectiva**, de modo que fuera ésta, en sus diversos niveles, la que atendiera al encargo de especificidades en la ordenación del tiempo de trabajo de los diferentes sectores y trabajos. El legislador en este terreno, sin embargo, ha preferido la habilitación al Gobierno, de modo que es éste el que en la norma reglamentaria contempla adaptaciones de la normativa laboral común sobre tiempo de trabajo para **empleados de fincas urbanas**, guardas y vigilantes no ferroviarios, para los **trabajadores del campo**, el **comercio y la hostelería**, el trabajo en el sector del **transporte**, el trabajo en el **mar**, el trabajo en el interior de **minas**, el trabajo en la **construcción**, etc. En suma, sin llegar, ni mucho menos, a configurar algo parecido a una relación laboral especial, se dota a diversos colectivos de trabajadores de un estatuto jurídico especial, y ello se lleva a cabo no por medio de la autonomía colectiva, sino por medio de una norma estatal.

170

**Contratos formativos** Desde otra perspectiva, la regulación de los contratos formativos también presenta afinidades dignas de ser comentadas en conexión con la singularidad normativa de las relaciones laborales especiales. Tanto en la regulación del **contrato en prácticas**, como en el de **formación**, el legislador introduce importantes especificidades, algunas tocantes a condiciones de trabajo tan centrales y trascendentes como son las salariales, que acaban configurando un estatuto singular de trabajo para **colectivos** que acaban, también, estando relativamente **muy definidos**: jóvenes, en su mayor parte.

172

**Personas con discapacidad** En fin, por no alargar en exceso este relato de conexiones entre, por un lado, las relaciones laborales especiales y, por otro, la introducción por normativa del Estado de singularidades que, para determinados trabajos, actividades o personas, marcan una relativa distancia con las reglas más generales de la normativa laboral común, conviene traer a colación el caso del trabajo de las personas con discapacidad. Mientras que la relación laboral especial «stricto sensu» se limita a la que entablan las personas discapacitadas con los **centros especiales de empleo**, toda relación laboral en que se emplea a un discapacitado está preñada de peculiaridades, en ocasiones de gran relieve, que podrían alcanzar, en teoría, para constituir una propia y autónoma relación laboral especial. Piénsese, por citar un ejemplo, en la viabilidad de **contratar temporalmente** a discapacitados al margen de los supuestos estructurales del ET art.15, sin necesidad de que la empresa cuente con una causalidad específica que lo justifique. O piénsese, por añadir otro ejemplo, en el alcance de la regla contenida en la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de los discapacitados conforme a la cual la **indemnización** a que pueda dar lugar la reclamación por **violación del derecho a la igualdad** de oportunidades de las personas con discapacidad, no estará limitada por un tope máximo fijado a priori (L 51/2003 art.18).

174

#### 4. Ordenación de las fuentes o el sistema regulador de las relaciones laborales especiales

Si hay una **regla compartida** por todas las relaciones laborales especiales ésa es que sólo por ley puede ser un trabajo expresamente declarado como relación laboral de carácter especial. La primacía de la ley y la existencia de **una reserva de ley** en la regulación de las relaciones laborales son dos notas bien conocidas del sistema de fuentes en esta materia. La imposibilidad de que por mero reglamento, sin habilitación legal, se determinen condiciones de trabajo para actividades o trabajos cualesquiera, que difieran de las contenidas en las normas con rango de ley es, desde otro punto de vista, una característica bien asentada del sistema.

177

Esa ley que necesariamente se requiere para la determinación de una relación laboral como especial **puede ser el Estatuto de los Trabajadores** –lo es, de hecho, en la mayoría de las relaciones laborales especiales existentes–, o bien cualquier otra norma con rango de ley –así, por ejemplo, la L 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias, respecto de la relación laboral especial



de residencia, o la L 22/2005, respecto de la relación laboral especial de abogados en despachos de abogados.

Esa **determinación legal de la existencia** y del nomen de la relación laboral especial puede detenerse ahí (como ocurre en la mayoría de casos, por ejemplo en todos los listados del ET art.2.1), o adentrarse en la definición de algunos **presupuestos del concepto** de la relación laboral especial en cuestión o, incluso, de algunos elementos sustantivos, o encargar concretamente la regulación de tal o cual extremo relativo a la relación laboral. Este es el caso, por ejemplo, de los residentes (L 44/2003 disp.adic.1ª) o el de los abogados (L 22/2005 disp.adic.1ª). En otros supuestos, la Ley aborda una **regulación más o menos extensa** de la relación laboral, sin perjuicio de su desarrollo reglamentario: así ocurre, por ejemplo, con la relación laboral especial de minusválidos en centros especiales de empleo, para la que algunos preceptos de la L 13/1982 dictan normas sustantivas, o con la relación de estibadores portuarios, ampliamente regulada ya por una norma de rango legal como el RDL 2/1986.

Como **regla general**, sin embargo, la estructura de la ordenación normativa en materia de relaciones laborales especiales es la que definen, por un lado, una ley que determina la existencia y el nombre de la relación especial y, por otro, un real decreto que contiene todas las prescripciones aplicables, de índole sustantiva, a la relación laboral de que se trate.

**180 Ordenación de fuentes en el seno de las relaciones laborales especiales** Las mayores divergencias se producen entre las distintas relaciones laborales especiales a la hora de determinar su **peculiar ordenación de fuentes**. Quizá sea el caso de la **alta dirección** el más extremo en este sentido que, como se verá con detalle en su capítulo específico (nº 560), cuya peculiar ordenación de fuentes supone consagrar la **supletoriedad de la legislación civil o mercantil**, así como sus principios generales, en lo no regulado en el RD 1382/1985. Aplicándose el Estatuto de los Trabajadores y demás **normas laborales** sólo en los casos en que haya **remisión expresa** en el propio Decreto o en que así se pacte en el contrato individual. Esta **supletoriedad limitada** de la normativa laboral común caracteriza otras relaciones laborales especiales, como la de **penados**, respecto de la que se dice expresamente que sólo serán aplicables las normas comunes en los casos en que se produzca una remisión expresa desde el RD 782/2001 o normativa de desarrollo.

**181** En el resto de relaciones laborales especiales, la regla es, por el contrario, la **supletoriedad de la legislación laboral común**. Eso sí, siempre que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de cada relación, como expresan el RD 1006/1985 respecto de los **deportistas**, el RD 1435/1985 respecto de los **artistas**, el RDL 2/1986 respecto de los **estibadores**, el RD 1331/2006 respecto de los **abogados**, o el RD 1424/1985 respecto de la relación especial de **servicio doméstico**, pudiendo, incluso, como ocurre en este último ejemplo, declararse la inaplicación de algún precepto laboral común, siempre que ello no contravenga ni la Constitución, ni el Derecho internacional o comunitario. En realidad, la salvaguarda de que la legislación supletoria debe resultar compatible con las **peculiaridades de la relación laboral** especial constituye una regla implícita que debe tenerse por puesta, aun en casos en que no se exprese, como ocurre en la regulación de la relación especial de residencia (RD 1146/2006).

La **supletoriedad**, sin embargo, puede todavía **limitarse** en casos en los que, como ocurre con los **mediadores mercantiles**, la remisión a la normativa laboral común se realiza a los derechos y deberes laborales básicos del ET art.4 y 5, pero no a la totalidad de éste y del resto de la normativa laboral común. En cualquier caso, son importantes las remisiones específicas o concretas, tanto en esta relación de mediadores (por ejemplo: suspensión, extinción), como, entre otras, en la de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

A continuación se analizan dos **cuestiones transversales** importantes en materia de fuentes atañen al papel de la **negociación colectiva** y a la aplicación de la **normativa de prevención de riesgos laborales**.

**185 Prevención de riesgos laborales** Sin perjuicio de lo que se dirá en su lugar a propósito de cada relación laboral que se analiza en este volumen, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina **su aplicación a las relaciones laborales** en su conjunto, no circunscritas a las comunes. La prueba más contundente de ello es la **exclusión** expresa que se realiza en la citada Ley de la relación **especial del hogar familiar**, para la que se declara no ser de aplicación la Ley de Prevención, sin perjuicio de la obligación del empleador de cuidar de que el trabajo del empleado se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud. En particular, la relación especial de **alta dirección** debe entenderse comprendida en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención, dada la condición formal de relación laboral que tiene la que vincula a la empresa con el alto directivo.

**Negociación colectiva** En cuanto al papel de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores especiales, debe afirmarse que, con carácter general, los convenios colectivos sectoriales o empresariales forman parte de la **normativa laboral común** a la que remiten generalmente las respectivas regulaciones de las relaciones laborales especiales. Por tanto, **exceptuando la alta dirección**, para la que la negociación colectiva no juega ningún papel regulador, en el resto de relaciones laborales es posible otorgar algún papel regulador a la autonomía colectiva. Conviene, sin embargo, distinguir diversos supuestos.

En primer lugar, se encuentran aquellas relaciones en que sólo un **hipotético convenio colectivo profesional** podría resultar de aplicación: es el caso de los **abogados**, respecto de los que se contempla que se puedan aplicar convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados.

En segundo lugar, se encuentran aquellas relaciones en que cabría la aplicación de **convenios sectoriales, empresariales o franja**. En general, con la **excepción del servicio doméstico**, por causa de la inexistencia de sujetos empresariales legitimados para negociar en niveles supraempresariales, todos los trabajadores de relaciones laborales especiales ostentan el derecho a la negociación colectiva, y pueden ser objeto de inclusión en convenios colectivos de más amplio espectro aplicativo, aunque seguramente una tendencia importante en este sector de las relaciones laborales sea la de constituir unidades de negociación profesionales, de franja, como acontece señaladamente en el ámbito deportivo o en el taurino.