



REFLEXIONES SOBRE EL CONCEPTO DE TRABAJADOR Y SU FUNCIÓN PROTECTORA*

José Manuel del Valle**
Universidad de Alcalá (España)

SUMARIO: 1. El concepto de trabajador. –2. De concepto a tipo de trabajador, y sus consecuencias. –3. Hitos de una evolución, el trabajador en el derecho de la Unión Europea, referencia al ámbito de aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. –4. Referencias bibliográficas.

RESUMEN

El concepto jurídico de trabajador experimenta tensiones importantes. Puede mantenerse que se deriva hacia un tipo que permite extender los derechos laborales más allá del Derecho del Trabajo, a personas que no son sujetos de contratos de trabajo, que son partes de otras relaciones de naturaleza laboral. Un buen ejemplo de las tensiones apuntadas que afectan al concepto citado lo encontramos en la jurisprudencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para garantizar la libre circulación de trabajadores.

ABSTRACT

The legal concept of the worker is experiencing significant tensions. It can be maintain that it is derived towards a legal type that allows to extend labour rights to people that are not part of employment contracts, that are part of other labour relationships. A good example of the aforementioned tensions that affects the concept of worker is found in the case law issued by the Court of Justice of the European Union in order to guarantee the free movement of workers.

Palabras clave: concepto de trabajador, tipo jurídico.

Key words: concept of worker, legal type.

* Recibido el 6 de julio de 2020, aceptado el 14 de septiembre de 2020.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. (Madrid, España).

1. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR

1. Es sabido que el generalmente llamado *concepto de trabajador* se ha construido en los Derechos de nuestro ámbito jurídico, que es el europeo, sobre las notas de libertad, remuneración, ajenidad y dependencia¹. Aplazo por el momento el análisis de la primera; paso a ocuparme de las dos últimas, clave de bóveda de ese concepto referido. Sobre ellas recordaré cuestiones muy conocidas sobre las que haré algunos comentarios.

La ajenidad entre nosotros ha recibido diversas acepciones: en los riesgos, en los medios de producción, en los frutos, en la utilidad patrimonial, en el mercado. En cuanto a la subordinación, que acerca más nuestro Derecho a otros de nuestro entorno, también ha recibido diversas acepciones, entre las que he de resaltar tres: dependencia económica, dependencia de los poderes del empresario, integración del trabajador en el ámbito organizativo y productivo de la empresa. Esta última acepción de la dependencia (si realmente podemos considerarla tal, luego volveré sobre ello), es la que más se aparta de la tradición que ha venido asimilando la subordinación al resultado del sometimiento a un poder privado, pues la integración del trabajador en el ámbito de la empresa admite una gama variada de *relaciones* con el poder del empresario.

Si nos fijamos, las notas sobre las que se basa el llamado *concepto de trabajador* son muy *gráficas*. Por ejemplo, de la ajenidad en los medios de producción, puede decirse, como dijo en su día un afamado laborista, que describe la realidad de modo tan exacto que no puede discutirse. Y casi podría mantenerse lo mismo sobre la ajenidad en los frutos (de la que se ha derivado la retribución del trabajo²), o en la utilidad patrimonial (que acoge la ajenidad en los frutos y favorece su extensión a todos los trabajos por cuenta de otro) o de la misma ajenidad en el mercado, que describe perfectamente una realidad ya identificada en los escritos marxistas y tiende a asimilar la ajenidad a la alienación, pues entre el trabajador y el mercado siempre se interpone el empresario.

El mismo carácter *gráfico* que la ajenidad tiene la subordinación, empezando por la dependencia económica, que describe la situación del trabajador ante el empresario de forma muy concluyente, muy real, pues, efectivamente, en el sistema capitalista es el empresario el que compra al trabajador el trabajo y en definitiva el que tiene en sus manos la garantía de sus medios de vida. En cuanto a la subordinación entendida como la sumisión a los poderes del empresario, también describe una realidad, la de la quien por necesidad se somete a la empresa, jerárquica, jerarquizada, donde uno o varios mandan y los más obedecen, la de la empresa como haz de poderes privados, que no derivan por cierto *necesariamente* de vínculo laboral ni del derecho de propiedad, acaso sí de la propia organización, como hace mucho puso de manifiesto el genio de Simone WEIL cuando escribía que “la total subordinación del obrero a la empresa y a quienes la dirigen reposa en la estructura de la fábrica...”³. He dicho, sin embargo, que en este ámbito de la subordinación o dependencia su asimilación, no siempre aceptada, a la integración del trabajador en el ámbito organizativo y directivo denominado empresa introduce una nota particular, en cuanto no identifica necesariamente la dependencia con un poder privado entendido en sentido *fuerte*.

¹ Un repaso de esta realidad, por ejemplo en ROSIORU, F., “The changing concept of subordination”, 2013, <http://adapt-it/adapt-indice-a-z/f-rosioru-changing-concept-sobordination>, consultado 9.9.2020, pp. 7-12.

² Como escribió ALONSO OLEA, M., “si el trabajo es, conjuntamente, productivo y por cuenta ajena, la atribución de los frutos a persona distinta del trabajador forzosamente ha de estar acompañada por la entrega por la primera al segundo de medios de subsistencia sustitutivos de los frutos del trabajo. Sencillamente, quien hace suyos frutos resultantes del trabajo de otro, acepta la carga de dar un algo en compensación de los propios frutos...”, *Introducción al Derecho del Trabajo*. 5.ª edición, revisada, renovada y ampliada, Editorial Civitas S.A., Madrid, 1994, p. 56.

³ WEIL, S., *Reflexiones sobre las causas de la libertad y de la opresión social*. Traducción de REVILLA GUZMÁN, C., Editorial Trotta, S.A., Madrid, 2015, p. 27.

Así pues, el señalado carácter *gráfico* que tienen las notas que desde antiguo configuran la estructura del concepto de trabajador encuentra su razón de ser en el obvio motivo de que están tomadas de la realidad del trabajo pre-industrial o industrial; en que sin llegar a ser el concepto de trabajador totalmente empírico, aparece vinculado a la realidad pensable del trabajo industrial; como resaltó en su día MONTALVO⁴, al escribir lo siguiente en las líneas que leo y que mantienen su actualidad:

“... no debe ignorarse que lo que en realidad ha hecho el ordenamiento es concretar normativamente los presupuestos que acompañaban en la realidad social al fenómeno trabajo diferenciado, que era objeto de relaciones típicas y generalizadas. El legislador se encontró con que múltiples personas prestaban un trabajo para otras con mayor o menor subordinación hacia ellas a cambio de una retribución. Así pues, no ha creado ni puede crear arbitrariamente los presupuestos que delimitan el hecho social específico, sino que los recoge y concreta normativamente...”

Anuncié que he dejado para el final la nota de la libertad, que también integra el tradicional concepto de trabajador. La razón de esta demora en su exposición radica en que esta nota, aunque tiene efectivamente el mismo carácter *gráfico* que la ajenidad y la dependencia, incorpora un mayor contenido axiológico que ellas. La libertad integrada en el concepto de trabajador nunca se ha entendido como el ejercicio libre de la voluntad, como la facultad que el hombre tiene de obrar de una manera o de otra (DRAE), sino como la posibilidad de ser sujeto de un contrato de trabajo; como se ha llegado a decir “dicho presupuesto está realmente implícito en el propio origen contractual que... tiene la relación laboral”, lo que explicaría la continencia del legislador a la hora de mencionar la libertad en las antiguas leyes precisamente tituladas de contrato de trabajo⁵, la insistente mención de ella en ellas hubiese sido según esto mera tautología. Libertad, contrato de trabajo, ambos han sido durante mucho tiempo compañeros de viaje, camaradería que se trataba de construir por la asimilación, tan cara al Derecho de corte liberal, de la tan mencionada libertad a la posibilidad de concertar contratos a través de la prestación del consentimiento, para un objeto y por una causa que sean válidos. Si desde hace tiempo se aceptó dotar de efectos jurídicos muy concretos a determinadas relaciones laborales extracontractuales, esta aceptación se forzó con muchas limitaciones. Ahí queda, como verdadera prueba histórica de lo dicho, el precepto de nuestra Ley de Contrato de Trabajo de 1931 (art. 48), según el cual “en caso de que se anulare un contrato, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiere prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido...”.

2. No quiero finalizar esta parte introductoria de mi intervención, sin destacar la veteranía de este concepto de trabajador. Voy a citar antiguos ejemplos de él en nuestro Derecho, pero podría también citar con la misma facilidad otros de Derechos de nuestro ámbito europeo. En la Ley de accidentes de trabajo de 1900 (art. 1), la llamada Ley Dato, ya se recogían explícita o implícitamente todos los elementos que componen el tradicional concepto de trabajador, cuando se expresaba que a efectos de lo en ella dispuesto se entendería por patrono “el particular o compañía propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste” y por operario “todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena”⁶. Que como digo la definición transcrita recogía explícita o implícitamente los elementos que conformaban el concepto de trabajador se apreció por los comentaristas de la Ley citada, por ejemplo, por ESTASEN, que precisaba que “es condición indispensable para entrar

⁴ MONTALVO CORREA, J., *Fundamentos de Derecho del Trabajo. Formación Histórica. Ámbito de aplicación. Concepto*. Editorial Civitas S.A., Madrid, 1975, p. 185.

⁵ MONTALVO CORREA, J., *Fundamentos de Derecho del Trabajo, op. cit.*, p. 190.

⁶ El Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo publicado en la Gaceta de Madrid de 5 de diciembre de 1899 era aún más completo que la Ley de 1900, pues en él se proponía que por operario se entendiese “todo individuo que trabaja fuera de su domicilio por cuenta, bajo la dirección o por mandato o encargo de una persona, razón social, Compañía o entidad...” (art. 1).

el que trabaja a gozar de los beneficios de la ley que *emplee su actividad por cuenta ajena*, en condiciones de *dependencia* y con *elementos ajenos*" (las cursivas son del autor citado)⁷.

Visto lo anterior, llamo la atención sobre un dato que no se suele destacar más que como dato histórico, pero que creo de gran importancia: la *perdurabilidad* del concepto de trabajador, que garantiza su perpetuación a lo largo de decenios en los diferentes sistemas jurídicos que, en España, o, si se quiere generalizar, en Europa, hemos conocido. Esta llamémosla vocación de adaptación tiene su causa en lo que previamente he resaltado: el concepto de trabajador se construye básicamente sobre hechos o sobre experiencias; porque es un concepto sustancialmente empírico que nos retrotrae a la época del positivismo jurídico. En consecuencia, el tan reiterado concepto ha facilitado históricamente que el legislador, los diversos legisladores, los creadores de normas (hablando en sentido amplio), hayan anudado al concepto de trabajador consecuencias jurídicas varias y variadas, que si se relacionaron con el concepto fue, en el supuesto más extremo, en los precisos términos en que esos creadores de normas así lo quisieron; en resolución, el régimen jurídico otorgado al trabajo por referencia a ese concepto de trabajador tan *perdurable*, que se perpetúa en el tiempo no derivaría de él, sino del creador de normas.

Podría argumentarse en contra de lo que acabo de decir que estoy obviando que el concepto de trabajador ha conducido a una legislación tuitiva, protectora del mismo. Pero una reflexión más profunda permite refutar este argumento, porque el trabajador como sujeto que trabaja libremente o por medio del contrato, por cuenta ajena y subordinado al empresario, a cambio de una remuneración, fue bien conocido y asimismo técnicamente bien identificado por el Derecho liberal, como todos sabemos nada tuitivo para la llamada parte débil de la relación laboral. Si del concepto de trabajador construido sobre sus tradicionales notas se derivó la necesidad de proteger al trabajador no fue porque esa necesidad de protección se dedujese del propio concepto, sino porque, por otros motivos que inmediatamente apuntaré, se estimó que era bueno en el mejor de los casos, o útil, si se quiere, porque favorecía a los más, para el mantenimiento de la paz social, y además que era justo (sin olvidar que también podría ser muy útil) proteger a quien libremente había concertado la prestación de sus servicios con un empresario, dicho de otro modo a la contraparte o parte *débil* de los contratos de trabajo, que es actualmente la generalidad de la ciudadanía. Es precisamente en el momento en que se llega a esa conclusión cuando el concepto de trabajador comienza a tener su asiento en las leyes.

En resolución, el concepto de trabajador se ha acogido, tal cual, por ordenamientos del más variado signo, tendencia o ideología. Poco ha venido importando si, en su base, había principios autoritarios (como los que sostenían el Derecho en la época del Franquismo) como si su base se hacía coincidir con principios democráticos (como ha venido ocurriendo con el Derecho del Régimen de la Transición en España). Al trabajador identificado como sujeto del contrato de trabajo, sin prácticamente solución de continuidad, se le dedicó legislación tuitiva desde los años finales del siglo XIX en todos los países europeos. Cuestión diferente es la de qué se estimaba en cada ordenamiento como revulsivo de esa tuitividad: si el paternalismo de un káiser alemán, la caridad colectiva organizada de un gobierno cristianodemócrata, la identificación ideológica con la llamada parte débil de la relación laboral propia de un gobierno socialdemócrata, o la necesidad de ganar adeptos (ya que no votantes) por parte de regímenes autoritarios de cualquier signo... El *concepto* de trabajador, adobado con la correspondiente tuitividad, ha estado constantemente presente, durante decenios, sin práctica modificación, en los Derechos europeos. Este dato hace a este concepto peculiar, porque no muchos conceptos jurídicos han pasado con tanto éxito, sin prácticamente rasguño alguno, por el tamiz inexorable de los tiempos del Derecho.

⁷ ESTASÉN, P., *Los Accidentes de Trabajo y el Seguro de Accidentes*. Hijos de Reus Editores, Biblioteca Jurídica de Autores Españoles y Extranjeros, Madrid, 1903, p. 20.

3. Por supuesto, la existencia de un concepto de trabajador tiene su influencia sobre las técnicas legislativas, cuestión esta que paso a analizar acto seguido.

Tradicionalmente se ha entendido que la necesidad de un concepto jurídico se sostiene sobre una razón fundamental: dada la existencia de diversas ramas del Derecho, que vertebran los ordenamientos jurídicos nacionales, está en la naturaleza que cada una de ellas reclame sus propios ámbitos a través de conceptos (entre otros medios). A facilitar la reclamación contribuye el que el concepto aparezca siempre dotado de *vis attractiva*, para captar (como un imán) o si se quiere para fagocitar todo caso, situación, cercana o remota, que pueda en él incluirse. Más aún, está en la naturaleza del concepto no solo condicionar un conjunto de posibles situaciones o hechos que puedan darse en el momento presente, sino también, cuando el concepto se perpetúa, asumir hechos futuros incluso en el supuesto (probable) de que cambie el contexto en que puedan producirse.

Aplicando esta primera idea general a nuestro tema de estudio, puede concluirse (simplificando) que para delimitar el ámbito subjetivo de la legislación laboral se ha venido acudiendo, digamos que con naturalidad, al concepto de trabajador, lo que no es ni mucho menos inocuo con respecto a las técnicas legislativas, pues la legislación por concepto ha impulsado algunas peculiares que funcionan como diques de contención de fugas, de exclusión de intrusiones y de reclamación de relaciones jurídicas diversas por parte del ordenamiento laboral.

Entre tales técnicas se suele decir que ocupa el primer lugar, la elaboración de ese tan citado concepto jurídico de trabajador al que me vengo refiriendo, que se erige sobre las notas distintivas que no repito por ser suficientemente conocidas. Este concepto será aplicable a aquellos sujetos de las relaciones laborales en que se cumplan *con todas* y cada una de esas notas distintivas, dicho de otro modo, a los sujetos que se hallen en situaciones fácticas *subsumibles* en tal concepto. Haciendo aplicación a nuestro tema de lo que antes señalé, aclaro que la reclamación de espacio a través del concepto de trabajador, además de permitir que se considere el Derecho del Trabajo como un Derecho estatutario, garantiza la autonomía de la legislación laboral y preserva por tanto la tradicional división en ramas del ordenamiento, porque, se admite, tiende a fijar con cierta exactitud las fronteras que la hacen posible. Sin embargo, el problema que se deriva de esta técnica es que la subsunción en el concepto de trabajador de todo *hecho* laboral puede escapar a la voluntad real del legislador (que no quiso ir tan lejos).

Otra técnica más común por más utilizada de delimitación del ámbito subjetivo de la legislación laboral en la que se suele fijar la atención en trabajos académicos, técnica esta que se emplea por los diferentes ordenamientos de nuestro entorno, incluidos los de modelo anglosajón, es la que podríamos llamar de la regla general y de la excepción o de la división por estratos o analítica, que se identifica a través de las apelaciones a las zonas grises, relaciones laborales especiales, etc. No se prescinde cuando se prefiere acudir a esta técnica de la posibilidad de elaborar conceptos, pues a partir de uno *de origen*, que puede ser expreso o presunto, se extraen categorías, vinculadas al concepto de origen por un nexo más o menos lejano relacionado con alguno o algunos de sus componentes (por ejemplo, la dependencia económica), por una situación real (pre-jurídica) más o menos similar (pero nunca idéntica) a aquella sobre la que se erige el concepto de origen, por la potencialidad de ciertos sujetos para merecer *algunos* de los derechos *relevantes* (pero nunca *todos* los derechos relevantes) que se atribuyen a quienes pueden ser partes en las relaciones subsumibles en el concepto de origen o por referencia a la extendida dicotomía entre trabajadores dependientes (sujetos de las relaciones jurídicas subsumibles en el tan citado concepto de origen) y por cuenta propia o autónomos... A cada una de esas identificadas categorías de trabajadores se les atribuye un determinado estatuto, que, es importante advertirlo, parece siempre más limitado que el que se atribuye a través de la aplicación en *plenitud* (digamos) del concepto de origen. Al acercarnos a la enunciación legal de estas categorías que mencioné nos damos cuenta de que estamos ante ejemplos de normas jurídicas restrictivas. Para identificar las citadas categorías y proceder a su exposición ha tenido cierto éxito entre nosotros la clasificación que distingue entre exclusiones constitutivas y declarativas de la legislación laboral para referirse a las que se recogen en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, nuestra ley fundamental en materia laboral.

2. DE CONCEPTO A TIPO DE TRABAJADOR, Y SUS CONSECUENCIAS

4. Hasta aquí podríamos decir que hemos repasado una serie de conocimientos que forman parte del bagaje intelectual de todos los juristas, aunque sobre ellos hayamos meditado desde perspectiva en ocasiones poco ortodoxa. A partir de ahora provocaremos un cambio. He de mencionar que, aunque en estudios como el presente se suele tratar el tema de los diversos métodos de determinación de quien sea trabajador, no muchas veces se plantean las amenazas, digamos, que acechan actualmente a la técnica del concepto jurídico.

Como hemos tenido oportunidad de ver, el concepto de trabajador que solemos tener en la cabeza es el que se erige sobre un compuesto de notas distintivas en el que es subsumible mediante un procedimiento lógico todo *hecho* o *situación* en el que se detecten tales notas. Pero, casi sin darnos cuenta, el tan citado concepto de trabajador hace tiempo que hace aguas en los Derechos de nuestro ámbito geográfico y cultural, sobre todo en los europeos, hace tiempo que no está siendo útil para la resolución del *caso*, lo que provoca la contrariedad de la doctrina académica y de los tribunales. Y hablo de que el concepto hace aguas, no de que estemos en una etapa de la evolución del mismo en que se está procediendo a su adaptación a nuevas realidades laborales o a su repristinación para que vuelva a ser útil, posibilidad ésta en la que algunos podrían pensar, pero que estimo improbable.

Por ello, a veces, cuando hablamos de la revisión del concepto de trabajador para referirnos a ciertos ejemplos de evoluciones jurídicas, como la que luego trataré, que protagoniza el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de la que es paradigma la Sentencia del *Caso Lawrie-Blum*, a lo mejor no estamos empleando la terminología correcta, sino una que está siendo superada por acontecimientos parecidos al apenas resaltado, esto es, por la conocida jurisprudencia que emana del tribunal mencionado.

Parando algo más en lo apuntado, es posible intuir que el concepto de trabajador que solemos tener en la cabeza no va poder seguir siendo aplicado satisfactoriamente en la actualidad a través, por ejemplo, de obsecarse en profundizar y seguir profundizando en el venero ya muy fatigado de las relaciones laborales especiales o zonas grises, para incrementar el número de normas restrictivas o los textos reglamentarios de contenido laboral, ni tampoco ese concepto de trabajador va a poder seguir siendo aplicado satisfactoriamente procediendo a flexibilizar al máximo, debilitar o incluso llegar a suprimir alguna/s de las notas sobre las que se erige, por ejemplo, la subordinación, para volver a caer en las antiguas discusiones sobre el significado y la relevancia de la ajenidad en las relaciones laborales o las diversas formas de retribución del trabajo, y para llegar al cabo a acuñar *otro* concepto de trabajador alternativo absolutamente inútil por su carácter tan general (formal) que le haga perder sus perfiles.

El tradicional concepto de trabajador parece estar derivando digamos, aunque con muchas reservas y hablando por aproximación, siempre con la idea de que sobre este tema el debate entre juristas no puede acabarse tan fácilmente, parece estar derivando, digamos, hacia una especie de *tipo jurídico*. Este tipo se erige como no puede ser menos sobre la experiencia, esto es, sobre las notas distintivas que formaron parte de ese concepto, pero, aquí reside la novedad, entendidas de acuerdo con la finalidad apuntada por normas que tienen por base consolidada la relevancia de la persona del trabajador y la consecución de la dignidad del trabajador a través del trabajo, lo que permite en el caso que aquellas notas referidas sean reinterpretadas en fructífera relación, que es a veces (hay que advertirlo) relación dialéctica⁸. Aclarando algo más lo

⁸ Sobre el “concepto” y el “tipo” jurídicos es clásica la síntesis que se ofrece en LARENZ, K., *Metodología de la Ciencia del Derecho*. Traducción y revisión de RODRÍGUEZ MOLINERO, M., Editorial Ariel S.A., 2.ª edición (de la 4.ª alemana definitiva): 1980, Barcelona, 1994, pp. 203/215, 451-465. Escribe el citado autor sobre el concepto y el tipo lo siguiente: “un concepto está fijado por medio de su definición de tal modo que haya de aplicarse a un suceso concreto o hecho ‘solo cuando y siempre cuando’, si es que se pueden encontrar en él todas las notas distintivas de la definición. Esta norma no vale para el tipo. Las notas indicadas en la descripción del tipo, o al

expuesto, puede decirse que la legislación laboral más moderna, a través de aumentar el contenido axiológico de las normas, por lo que, por ejemplo, la regulación del salario dista de ser el mero efecto de la ajenidad antes analizada, o el despido el mero ejercicio de un poder privado sancionador o una manifestación más de la resolución del contrato por incumplimiento, la legislación laboral más moderna, digo, ha contribuido a la formación de un *arquetipo* en el que las notas originarias de aquel veterano concepto de trabajador se insertan como brújulas; o sea, la finalidad de la normativa aplicable al caso así como los principios que informan su regulación contribuyen a orientar hacia él e identificar los fenómenos que han de integrarse en el tan repetido tipo y lo delimitan. Este modo de proceder resta rigidez en la aplicación de esas notas originarias que solo con ajuste podrán ser aplicadas a los hechos, situaciones y relaciones futuras.

Insisto en que esta deriva que empiezo a describir no puede ser confundida con la mejora o la reorientación de la técnica antes mencionada de las categorías jurídicas (relaciones especiales, zonas grises, etc.), creo que se trata de algo más intenso, porque el nuevo tipo mencionado no se asimila al llamado concepto de origen del que se derivan las citadas categorías; el tipo en ningún caso puede concebirse como una especie de fuente originaria de un conjunto comprimido de tales categorías, como la fuente de donde todas emanan por deducción, o con la que deben contrastarse.

Para acabar de entender la importancia de lo que acabo de exponer, no hay que olvidar la cuestión fundamental que he apuntado, la de que en esta especie de *tipo jurídico* la consecuencia jurídica adquiere una relevancia que no adquiere en el analizado concepto de trabajador. Por lo que a nosotros respecta, no es por tanto extraño que en el origen de esta evolución que describo se encuentre la intuición de que las consecuencias jurídicas de la legislación laboral más moderna se conciben como deseables para una serie indefinida de sujetos que no tendrían recepción concreta en el tradicional concepto de trabajador. Dicho de otro modo, si se me permite la libertad, podría concluirse que muchas de las consecuencias de la legislación laboral actual se consideran generalizadamente demasiado *buenas* para verse reducidas a los límites estrictos del tradicional concepto de trabajador y al ámbito de aplicación de un estatuto de los trabajadores o de cualquier ley laboral básica.

Esta realidad denunciada tiene sus efectos sobre la técnica legislativa, pues está desplazando las que impulsó el tradicional concepto de trabajador, a las que antes dediqué alguna atención, de un doble modo. Por una parte, la división en ramas del ordenamiento jurídico tiende a convertirse en una división útil todavía en el marco académico, pero no determinante en la práctica. Por otro lado, la legislación laboral deja de ser bloque unitario o modelo de instituciones varias, que impregna y coloniza a veces a otras ramas del ordenamiento, para convertirse en una normativa más de una familia de normativas de las que recogen ciertos derechos de las personas que trabajan por cuenta ajena y dependiente. Por eso, expresiones que hasta el momento han venido siendo moneda común, como la "laboralización" del Derecho Mercantil, entendida como una supuesta invasión del Derecho Mercantil por el Derecho del Trabajo, o similares expresiones que tratan de explicar la etapa evolutiva en que nos hallamos creo que deben ser repensadas.

5. Para aclarar lo que acabo de exponer, sugiero que paremos a analizar un documento de evidente interés, la *Recomendación sobre la relación de trabajo*, 2006, de la OIT⁹, en la que

menos algunas de ellas, no precisan estar todas presentes; especialmente pueden darse en distinta medida. Son además con frecuencia graduables y, hasta cierto punto, intercambiables unas con otras. Consideradas aisladamente, solo tienen el significado de señales o indicios..."; *op. cit.*, p. 211. Sobre la teoría del tipo, aunque ajustada a lo que su ciencia exige, es imprescindible la cita de WEBER, M., del que puede consultarse, por ejemplo, *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva* (1922), traducción de MEDINA ECHAVARRÍA, J., ROURA FARELLA, J., ÍMAZ, E., GARCÍA MAYNEZ, E., FERRATER MORA, J., Fondo de Cultura Económica, Décima reimpresión de la Segunda edición en español, Impreso en España, 1993; ver especialmente sobre el llamado "tipo ideal" pp. 7, 9, 16-18, pero insisto en que WEBER escribe sobre su ciencia.

⁹ Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT, aprobada por la Conferencia General de la Organización el 15 de junio de 2006.

creo es posible distinguir a través de sus consecuencias, en las que inmediatamente nos detendremos, una consideración nueva del trabajo y de la dignidad del trabajador. Aunque su naturaleza de *soft law* lleva a pensar que su importancia es relativa, destaco que estamos ante una de las más influyentes *normas* internacionales aprobadas últimamente. Su aplicación se acepta (en general) por los tribunales europeos y (en particular) por el TJUE. Adelanto que no encuentro relevante para matizar esa importancia anunciada el debate sobre si en la *Recomendación...* se recogen prácticas judiciales consolidadas o sobre si su texto constituye novedad: es más trascendental señalar que con ella se impone una concepción de las relaciones laborales que está llamada a orientar la génesis y la aplicación de su normativa o sus normativas reguladoras en el futuro.

La *Recomendación...*, cuyo título es muy significativo de lo que con ella se pretende (“sobre la relación de trabajo”), relega definitivamente al contrato de trabajo de causa a efecto de las relaciones laborales; en ella se lee que “la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes” (9).

La *Recomendación...* desconecta, pues, del ámbito del contrato de trabajo los que en tiempos se llegaron a considerar indicios de su existencia: superando el formalismo, esos indicios pasan a convertirse en *topoi*¹⁰ aptos para la resolución de litigios en los que se detecte el tipo jurídico de la prestación de servicios a favor de otro; dicho de otro modo, esos tradicionalmente llamados indicios quedan liberados de una sistematización muy vinculada al contrato de trabajo, y como ocupando, si se nos permite expresarnos así, todos con más o menos similar volumen, la atmósfera a que debe acudir el jurista con el objeto de recuperar alguno o algunos de ellos para dar solución a los litigios, para dar solución en definitiva al caso concreto.

Ha de resaltarse, además, que en este documento, no solo la subordinación, sino también manifestaciones de la ajenidad, en todas sus versiones (incluida la acaso no tan obvia como se pudo pensar en su día ajenidad en los medios de producción), son aceptadas entre esos *topoi* (por lo que, al menos ahora, podría afirmarse que a la postre ha resultado cierta la tesis de quienes, como, entre nosotros, el profesor ALONSO OLEA, hace tanto y durante mucho tiempo defendieron esa ajenidad como nota caracterizadora del trabajo objeto de la norma laboral).

Como tales, estos *topoi* no admiten la reducción o la reconducción a conceptos “cerrados”, aunque sí admitan la definición de sus perfiles¹¹; han de considerarse meras indicaciones de situación que, de concurrir (no necesariamente en su conjunto, pues los tan repetidos indicios gozan de una compatibilidad muy flexible) llevarían a la “presunción... de la existencia de una relación de trabajo” (11). Tal sucede, por ejemplo, en la *Recomendación...* aludida con la “subordinación” de la que se dice que se puede “considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia” (12); la clave pues para detectar la tan repetida existencia de una relación de trabajo se situaría en “la definición de las condiciones” que determinan esa existencia. Lo

¹⁰ El término *topos*, *topoi*, se emplea aquí en sentido no necesariamente coincidente en su totalidad con lo que por él se entiende en ciertos difundidos estudios doctrinales, como el de VIEHWEG, T., *Tópica y jurisprudencia*, traducción de DÍEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, L., Taurus, reimpresión de la primera edición, Madrid, 1986. Ver asimismo el acertado comentario sobre la obra de VIEHWEG, en LARENZ, K., *Metodología de la ciencia del Derecho*, *op. cit.*, pp. 151-156, en el que se indica que los *topoi* en la obra de VIEHWEG no tienen perfiles concretos (pueden llegar a incluir hasta principios jurídicos).

¹¹ En este y no en otro sentido ha de interpretarse la siguiente fórmula que se inserta en la *Recomendación sobre la relación de trabajo*, 2006: “Los Miembros (de la OIT) deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo” (13).

que prima, en suma, es la promoción de “métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo” (10).

Se postula así en la *Recomendación...* una “amplia variedad de medios para determinar la existencia de la tan repetida relación de trabajo” (11). Entre los indicios a que acabamos apenas de referirnos encontramos “el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona...; que el trabajo... requiere la disponibilidad del trabajador; que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo..”; asimismo, son indicios para el fin propuesto “el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador;... de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador” (13).

Deteniéndonos en la subordinación, es necesario destacar que hay motivos para distinguir lo que tradicionalmente viene interpretándose por ella, el sometimiento a los poderes directivo, organizativo y de control del empresario, de la inserción del trabajador en el ámbito organizativo y directivo que constituye la empresa. Siguiendo el texto de la *Recomendación...*, podríamos decir que subordinación viene a identificarse con “el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona” y no con el hecho de que “el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa”. Recordando algo que ya señalé, preciso ahora que estas reflexiones sobre si la integración del trabajo en el ámbito organizativo y directivo de una persona llamada empresario (art. 1 ET) es o no es la subordinación misma, o una fase histórica de la ella, o sencillamente algo distinto de la subordinación, que provoca entre nuestra doctrina justificado debate¹², parece decantarse modernamente, aunque poco a poco, hacia el tercero de los sentidos indicados; evidentemente, esta conclusión tiene y está llamada a tener importantes efectos sobre el ámbito de aplicación de la normativa de trabajo.

En fin, a la vista de todo lo examinado, puede concluirse que el cambio que se está operando permite establecer interesantes relaciones entre aquellas notas tan repetidas que tradicionalmente caracterizaron el concepto del trabajador, relaciones que en algunos casos pueden llegar a ser dialécticas, ya lo dije, como la que debe darse entre la libertad y la subordinación, que deja de ser un hecho descarnado para considerarse una situación jurídica compatible con el sentido kantiano de la libertad. Esta necesidad de interrelación fue ya apuntada por el maestro del Derecho del Trabajo español, ALONSO OLEA, para quien “lo característico del trabajo libre ejecutado por cuenta ajena no es la presencia de la dependencia, sino, por el contrario, la limitación de la dependencia misma”, porque “las características del trabajo forzoso como sus contradictorias caracterizan el trabajo libre”; no quiero dejar de señalar cómo el insigne jurista apenas mencionado, viendo a lo lejos, se atrevía a insertar en sus razonamientos argumentos procedentes de nuestra más preclara escuela de juristas cuando citaba a SUÁREZ para concluir que en la limitación de la dependencia “a lo debido por razón de oficio” se encuentra el ingrediente de la libertad¹³.

6. Destaco, concluyendo, que el cambio que se está operando del concepto de trabajador al *tipo*, del que acabo de hablar, tiene un efecto jurídico importante sobre la orientación del Derecho, pues a través de él la atención del mismo tiende a dirigirse tanto a identificar el sujeto trabajador de la relación laboral por medio de las conocidas notas de la ajenidad, dependencia,

¹² Ver las interesantes reflexiones al respecto de OJEDA AVILÉS, A., “Dependencia (Contrato de trabajo)”, en SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., AGUILERA IZQUIERDO, R., Dirección y coordinación, *Enciclopedia Laboral Básica “Alfredo Montoya Melgar”*, Civitas, Cizur Menor, 2009, pp. 460-463.

¹³ ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, op. cit., pp. 54-55.

etc. como los efectos que la relación laboral tiene o debería tener sobre ese sujeto. Digamos para entendernos que mientras en el caso del concepto los *hechos* obligan a adaptar el Derecho, en el caso del *tipo* los *hechos* deben adaptarse al Derecho.

No es desde luego este un cambio de perspectiva irrelevante. Para comprobarlo, recuerdo algo de lo que antes dije: el concepto de trabajador, adobado con el carácter tuitivo que debía imprimirse a la legislación laboral, demostró una flexibilidad tal que ha sido siempre bien recibido por cualquier ordenamiento jurídico, en el que se integraba sin problema. A él, si se me permite decirlo así, anudaba cada Derecho las consecuencias jurídicas compatibles con la ideología que lo sustentaba, respetase o no la dignidad del trabajador y del trabajo, pero también compatibles con las notas que caracterizan de modo tan descriptivo como antes destacué el concepto tradicional de trabajador, sobre todo la ajenidad y la dependencia. Actualmente serían imposibles tales flexibilidades. Porque como se dijo con autoridad el *tipo* no es una mera suma de notas distintivas, pues por medio de él se trata de unir en una “imagen total” los rasgos que lo caracterizan a través de otorgar relevancia jurídica a un hecho de la realidad social en tanto a él se ajusta una consecuencia jurídica¹⁴.

Pongo un ejemplo para entender lo que quiero decir. Pensemos en la inserción de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Partiendo del concepto de trabajador, estos derechos se han incorporado a muchos ordenamientos laborales de nuestro entorno, pero la sensación que se tiene es que esta incorporación ha resultado por un lado parca por sus efectos, pues los derechos fundamentales debían ponerse en equilibrio con las notas de la ajenidad y dependencia tan propias del concepto tradicional referido, y por otro lado un tanto estrecha por el ámbito en que se producía, la legislación laboral, sede propia de ese concepto. Este modo de proceder no es compatible con el *tipo*, que aparece revestido de una especial fuerza general que le lleva a poder influir sobre varias de esas ramas del ordenamiento jurídico, tan tradicionales, de las que antes hablaba.

En fin, con el tránsito del concepto al *tipo* se produce una contradicción a señalar, pues qué duda cabe de que, aunque aparentemente la calificación de trabajador amplíe su ámbito, se pierde esa universalidad que caracteriza a los ordenamientos laborales, que permite la tutela y consejo de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT); pese a todo, con el tránsito indicado también se fortalece la coherencia entre los principios que informan los ordenamientos jurídicos y las legislaciones que los conforman. Aunque supongo que no hay que recordar esta afirmación antes advertida, siempre deducible de todo lo que he venido exponiendo, resalto que la evolución del concepto al *tipo* se detecta, actualmente, por el momento, en los llamados ordenamientos occidentales, aunque es presumible que se extienda a otros ordenamientos con cierta celeridad.

3. HITOS DE UNA EVOLUCIÓN, EL TRABAJADOR EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA, REFERENCIA AL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

7. Un ejemplo muy ilustrativo de la evolución que vengo explicando lo encontramos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre el concepto de trabajador, al que se viene dedicando desde hace algún tiempo atención por la doctrina científica continental¹⁵, evolución que (pese a tener años) todavía está en una primera fase. Vaya por de-

¹⁴ LARENZ, K., *Metodología de la Ciencia del Derecho*, op. cit., pp. 211/212. Escribe este autor que “el legislador forma el tipo atendiendo a las consecuencias jurídicas que él mismo liga a él, y, por consiguiente, a la valoración que él mismo permite otorgarle... Ni el tipo real normativo ni el tipo jurídico-estructural pueden ser pensados sin el punto de vista valorativo directivo que impulsó al legislador a ligar a este tipo precisamente estas consecuencias jurídicas”.

¹⁵ Ver por ejemplo el muy completo trabajo que firman RISAK, M., DULLINGER, Th., *The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change*, Report 140 European Trade Union Institute, Brussels, 2018.

lante que la UE, aunque a lo mejor podría tenerlo¹⁶, no tiene por el momento un concepto *común* normado de trabajador ni en el Derecho primario ni en el derivado, como se ha confirmado entre nosotros¹⁷, aunque sí se hallen definiciones del trabajador en varias Directivas y en algunos reglamentos.

Es importante advertir que la jurisprudencia referida se ha originado con motivo de la aplicación de la libre circulación de trabajadores, uno de los principios del Derecho comunitario, hoy Derecho de la UE, *fundamental*, como ha recalado reiteradamente el Tribunal de Justicia. Esta libertad de circulación de trabajadores se vincula (como *norma* especial) en algunas de las sentencias del TJUE a la prohibición de discriminación por motivo de nacionalidad, también recogida en los tratados referidos. Partiendo pues de esta base relevante, la sentencia dictada en el *Caso Levin*¹⁸ sienta el criterio de interpretación del concepto de trabajador en el ámbito de la libre circulación de trabajadores. Para llegar al fallo el Tribunal adelantaba que los términos “trabajador” y “actividad por cuenta ajena” no se definen por las normas europeas, pero delimitan el ámbito de aplicación de una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado CEE (vigente en el momento en que se dictó la sentencia). Como vemos, la consecuencia jurídica pues, derivada de la aplicación de la libertad de circulación, determina para el TJUE si estamos ante una relación laboral de la que es parte un trabajador.

En fin, con base en la libertad de circulación, que como sabemos es una de las libertades fundamentales sobre las que se erige el Derecho de la Unión Europea (UE) el TJUE ha entendido por trabajador no solo al sujeto del contrato de trabajo, sino a un funcionario o incluso al administrador de la empresa. La Sentencia del *Caso Sotgiu*¹⁹ declaró en su día que dado que en el Tratado no se establece distinción: “... carece de interés determinar si un trabajador presta sus servicios como obrero, empleado o funcionario, o incluso si su relación laboral está regulada por el Derecho público o privado”²⁰, tesis que se ha recogido en buen número de resoluciones posteriores. En este iter que estoy describiendo, ha de mencionarse la sentencia del *Caso Lawrie-Blum*²¹, a la que se suele dar particular importancia, hasta el punto de referirse a ella como el “*departing point*” o punto de partida del concepto de trabajador en el Derecho de la UE²², que

¹⁶ Dejando aparte el tema de si la UE tiene competencia o no para elaborarlo. Sobre esta cuestión las opiniones son diversas: una síntesis en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Una aproximación sistemática y un enfoque propositivo*. Lección presentada al Concurso para la provisión de una plaza de Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UCM, Julio 2017, pp. 25-26; pero como afirma la autora, “aunque pudiera afirmarse que no hay una armonización de iure del concepto de trabajador, si hay una armonización de facto” en la UE.

¹⁷ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Una aproximación sistemática y un enfoque propositivo*, op. cit., p. 22: “No hay en la actualidad –y no parece que la haya a corto y medio plazo– una respuesta legal a nivel de la UE a la configuración del ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo. No hay un concepto legal (hard law) de trabajador en el acervo de la UE, único y uniforme, que se aplique a todas las áreas del Derecho Social y, en consecuencia, que actúe como límite claro y preciso a la libertad de los Estados Miembros para definir su propio ámbito nacional de aplicación de las normas que pudieran definirse como sociales...”.

¹⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de marzo de 1982, Asunto 53/81, D.M. Levin y Staatssecretaris van Justitie.

¹⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de febrero de 1974, Asunto 152/73, Giovanni Maria Sotgiu contra Deutsche Bundespost (Administración Federal Alemana de Correos).

²⁰ El fallo de la sentencia del Caso Sotgiu era revolucionario porque redimensionaba el texto del art. 48 del Tratado de la CEE, en el que, en efecto, se reconocía a los trabajadores el derecho a la libre circulación, pero se añadía también que “las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública”. Con su interpretación del precepto referido el Tribunal de Justicia le daba en realidad una nueva redacción, la norma general que era la excepción referida pasaba a ser casi irrelevante, como luego pudo verse en sentencias posteriores a la mencionada.

²¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Asunto 66/85, Deborah Lawrie-Blum y Land Baden Württemberg.

²² La importancia de esta sentencia en el proceso de elaboración del concepto de trabajador analizado la resaltan RISAK, M., DULLINGER, Th., *The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change*, op. cit., pp. 28-30.

continúa interpretando el ámbito de la libre circulación de los trabajadores, sentencia aporta como novedad la asunción por la jurisprudencia del TJUE de las notas que caracterizaron siempre la prestación laboral, pero en un contexto muy distinto del que inicialmente formaron parte, el tradicional concepto de trabajador; según ella, el trabajador en Derecho de la UE:

“... debe definirse según criterios objetivos que caractericen la relación laboral... La característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, ciertas prestaciones, por las cuales recibe una remuneración”.

Por supuesto, la evolución de que voy dando cuenta está en una primera fase y no es ajena como dije a avances y retrocesos y todavía habrá que esperar tiempo para que se consolide una versión asumible del trabajador por el Derecho de la UE y por los Derechos de sus Estados Miembros. Advierto (no soy el único) que existe en peligro de que esta evolución pueda iniciar una deriva perversa si se pretende volver al tradicional concepto de trabajador para emplear la legislación laboral (en su totalidad) solo como elemento invasivo o colonizador de las legislaciones administrativas o mercantiles. No está de más la lectura contrastada de sentencias como las dictadas en los *Casos Danosa*²³ y *Balkaya*²⁴ para sacar conclusiones sobre el asunto.

También podemos intuir la existencia de una *concepción* propia de trabajador en una organización tan relevante como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es verdad que en la OIT, no se cuenta con *jurisprudencia* sobre este particular de altura parecida a la del Tribunal de Justicia de la UE, ni se ha llegado por sus órganos a una teorización sobre el trabajador que alcance un parecido nivel académico a la teorización existente en el Derecho de la UE, pero la referida concepción particular, propia, se nos hace patente a través de ejemplos; para no extenderme, pondré dos, basándome en litigios que afectaron a España. La práctica muestra que buen número de los convenios y recomendaciones de la OIT son *transversales*: aunque parecen dirigidos básicamente a trabajadores contratados de la industria y de los servicios, son aplicables a quienes sean parte de relaciones laborales no contractuales, así a los funcionarios²⁵. O sea, que el concepto de trabajador para la OIT no se agota en determinados casos en el sujeto de un contrato de trabajo, digamos, para construirlo parece irrelevante el vínculo jurídico que una al trabajador con su empleador. Basta para comprobar lo indicado con leer la *Reclamación* que tiene que ver con los derechos laborales de los trabajadores de medios de comunicación del Movimiento Nacional²⁶, por medio de la que se imputaba al Gobierno de España incumplimiento

²³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2010, Asunto C-232/09, Dita Danosa y LKB Lizings SIA.

²⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de julio de 2015, Asunto C-229/14, Ender Balkaya y Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH.

²⁵ Se suele pensar que los convenios y recomendaciones de la OIT tienen un ámbito subjetivo delimitado: algunos se dirigen a trabajadores de la industria y de los servicios, otros a trabajadores de un sector específico (el campo, por ejemplo) o algunos otros a trabajadores autónomos; los hay también que afectan a los funcionarios; ver por ejemplo la Reclamación (artículo 24) España – C081 – 2014, que se formalizó por la Federación Estatal de Asociaciones de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (FESES). Ver al respecto el documento titulado Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por España del Convenio sobre la inspección de trabajo, 1947 (núm. 81), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación Estatal de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. GB.321/INS/9/2. La asociación reclamante imputaba al Gobierno de España el incumplimiento del Convenio sobre la inspección de trabajo, 1947 (núm. 81).

²⁶ Ver Informe del Comité establecido para examinar la reclamación presentada por la Federación Estatal de Asociaciones de Empleados y Trabajadores integrados en la Administración del Estado, en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, alegando el no cumplimiento por España del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y del Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117), Reclamación (artículo 24) – España – C111, C117 – 1987, Vol. LXXI, 1988, Series B, Supplement 1.

del *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111) y del *Convenio sobre Política Social (normas y objetivos básicos)*, 1962 (número 117)²⁷, o basta con leer la *Reclamación*²⁸, que se formalizó por la Asociación Profesional Foro Judicial Independiente: se imputaba al Gobierno de España el incumplimiento del *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957 (núm. 106) de la OIT. La OIT se pronunció en su día sin problema sobre esos litigios.

8. Termino mi intervención repitiendo que lo que hasta aquí he dejado expuesto puede considerarse, lógicamente, discutible, y que lo único que pretendo exponiéndolo es invitar a que el debate académico se centre algo menos y no continúe dando muchas vueltas en torno al tradicional concepto de trabajador y al análisis de cada una de las notas sobre las que se erige, que salga de ese ámbito, para preguntarse, mirando hacia él pero una vez fuera de él, en qué medida la técnica del concepto examinada tiene todavía futuro asegurado en el Derecho del Trabajo.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*. 5.ª edición, revisada, renovada y ampliada, Editorial Civitas S.A., Madrid, 1994.
- ESTASÉN, P., *Los Accidentes de Trabajo y el Seguro de Accidentes*. Hijos de Reus Editores, Biblioteca Jurídica de Autores Españoles y Extranjeros, Madrid, 1903.
- LARENZ, K., *Metodología de la Ciencia del Derecho*. Traducción y revisión de RODRÍGUEZ MOLINERO, M., Editorial Ariel S.A., 2.ª edición (de la 4.ª alemana definitiva): 1980, Barcelona, 1994.
- MONTALVO CORREA, J., *Fundamentos de Derecho del Trabajo. Formación Histórica. Ámbito de aplicación. Concepto*. Editorial Civitas S.A., Madrid, 1975.
- OJEDA AVILÉS, A., “Dependencia (Contrato de trabajo)”, en SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., AGUILERA IZQUIERDO, R., Dirección y coordinación, *Enciclopedia Laboral Básica “Alfredo Montoya Melgar”*, Civitas, Cizur Menor, 2009.
- RISAK, M., DULLINGER, Th., *The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change*, Report 140 European Trade Union Institute, Brussels, 2018.
- ROSIORU, F., “The changing concept of subordination”, 2013, <http://adapt-it/adapt-indices-a-z/frosioru-changing-concept-sobordination>, consultado 9.9.2020.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Una aproximación sistemática y un enfoque propositivo*. Lección presentada al Concurso para la provisión de una plaza de Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UCM, Julio 2017.
- VIEHWEG, T., *Tópica y jurisprudencia*, traducción de DÍEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, L., Taurus, reimpresión de la primera edición, Madrid, 1986.
- WEBER, *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva* (1922), traducción de MEDINA ECHAVARRÍA, J., ROURA FARELLA, J., ÍMAZ, E., GARCÍA MAYNEZ, E., FERRATER MORA, J., Fondo de Cultura Económica, Décima reimpresión de la Segunda edición en español, Impreso en España, 1993.
- WEIL, S., *Reflexiones sobre las causas de la libertad y de la opresión social*. Traducción de REVILLA GUZMÁN, C., Editorial Trotta, S.A., Madrid, 2015.

²⁷ Concretamente, en el Convenio núm. 117 de la OIT se dispone que uno de los fines de la política social es “suprimir toda discriminación entre los trabajadores... en materia de... tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa”.

²⁸ Ver Informe del comité tripartito encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por España del Convenio sobre descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Asociación Profesional Foro Judicial Independiente. Reclamación (artículo 24) España – C106 – 2014. Fecha: 7 de noviembre de 2016. GB. 322/INS/14/7, GB.328/INS/17/9.