

La nota de trabajo personal en la relación laboral y sus excepciones

Alejandra Selma Penalva

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Murcia (España)

aselma@um.es | <https://orcid.org/0000-0003-2116-0057>

Extracto

En un mundo sometido a constantes cambios productivos y sociales, los perfiles del contrato de trabajo también se van adaptando con el paso del tiempo. Aunque tradicionalmente eran las notas de ajenidad y dependencia las que solían utilizarse para diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones productivas que, en cierta medida, pudieran resultar afines, en los últimos tiempos parece que también la existencia o no de la nota de trabajo personal puede convertirse en un elemento controvertido. Dependiendo de si está o no presente en una relación jurídica, puede cambiar de forma radical la calificación que finalmente se atribuya a la relación jurídica. Ahora bien, proclamar sin reservas que existe o que falta la nota de trabajo personal no es un tema tan sencillo como a primera vista pudiera parecer. A lo largo de este trabajo se plantean los principales problemas prácticos que se están produciendo al respecto y las soluciones que por el momento ofrecen nuestros jueces y tribunales.

Palabras clave: zonas grises; sustitución del trabajador; auxiliar asociado; *vis extensiva* del derecho del trabajo; trabajo amistoso; notas de laboralidad; simulación.

Recibido: 15-11-2023 / Revisado: 02-02-2024/ Aceptado: 02-02-2024 / Publicado: 01-03-2024

Cómo citar: Selma Penalva, A. (2024). La nota de trabajo personal en la relación laboral y sus excepciones. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479, 21-45. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20135>



The personal work note in the employment relationship and its exceptions

Alejandra Selma Penalva

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Murcia (España)*

aselma@um.es | <https://orcid.org/0000-0003-2116-0057>

Abstract

In a world subjected to constant productive and social changes, the profiles of the employment contract are also adapting over time. Although traditionally it was the notes of employment and dependency that used to be used to differentiate the employment contract from other productive relationships that, to a certain extent, could be related, in recent times it also seems that the existence or not of the personal work note It can become a controversial item. And it is that, depending on whether or not it is present in a legal relationship, the qualification that is finally attributed to the legal relationship can radically change. Now, proclaiming without reservations that the personal work note exists or is missing is not as simple a matter as it might seem at first glance. Throughout this work, the main practical problems that are occurring in this regard and the solutions currently offered by our judges and courts are raised.

Keywords: gray areas; worker substitution; associated assistance; vis extensive of labor law; friendly work; work notes; simulation.

Received: 15-11-2023 / Revised: 02-02-2024/ Accepted: 02-02-2024 / Published: 01-03-2024

Citation: Selma Penalva, A. (2024). The personal work note in the employment relationship and its exceptions. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479, 21-45. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20135>



Sumario

1. Aproximación inicial
 2. Sustitución admitida en la esfera laboral
 3. Cuestiones para el debate
 - 3.1. La habitualidad o excepcionalidad de la sustitución
 - 3.2. ¿Reconocimiento del carácter civil del vínculo, fraude de ley o resurgimiento de la figura del auxiliar asociado?
 - 3.3. Sustitución: ¿desconocimiento o tolerancia tácita por el empresario?
 4. Conclusiones: interpretación extensiva y perspectiva de género subyacente
- Referencias bibliográficas

Nota: el presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación PID2020-117554RB-100, sobre «Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante», financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, incluido en la Convocatoria 2020 del Programa Estatal de I+D+i orientada a los retos de la sociedad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020. Proyecto PID2020-117554RB-100, financiado por el MCIN/AEI/10.13039/501100011033.

1. Aproximación inicial

La nota de «trabajo personal» debe concurrir en todo contrato de trabajo de forma imprescindible. De hecho, a pesar de que el texto del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores –ET- (y también del art. 8.1 ET) solo la enumera de forma implícita entre las notas constitutivas de la relación laboral, doctrinal y jurisprudencialmente, se le concede exactamente la misma importancia que a las restantes y se la considera uno de los cinco presupuestos esenciales que configuran toda relación laboral. Tanto es así que en la práctica se convierte en un rasgo esencial para diferenciar la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo de otro tipo de relaciones jurídicas en las que es perfectamente admisible la sustitución del prestador de servicios (entre otros, los contratos civiles de arrendamiento de obra o servicios, etc.).

Ahora bien, se trata este de un rasgo curioso, puesto que, aunque sea imprescindible en los vínculos laborales, nada impide que, por voluntad expresa de los contratantes, se introduzca también en relaciones jurídicas de naturaleza civil. Son múltiples los ejemplos de colaboraciones jurídicas por cuenta propia en las que es la especial relación de confianza, reputación y credibilidad que se mantiene con el cliente la que convierte al prestador del servicio en insustituible.

De la misma forma, también es habitual encontrar supuestos de sustitución lícita, perfectamente admisibles en la esfera laboral (Barreiro González y Alonso Olea, 1986; Fernández Collados, 2011; Roldán Martínez, 2000), que no ponen en modo alguno en entredicho la naturaleza de la relación jurídica (contrato de interinidad, *ius variandi* empresarial, movilidad funcional, contrato de relevo, etc.) ni del trabajador sustituto ni del sustituido. O, incluso, fenómenos ilícitos generadores de múltiples problemas jurídicos, pero en los que tampoco se duda del carácter laboral de todos los sujetos implicados –como ha ocurrido, por ejemplo, con la cesión ilegal de trabajadores o con las diversas formas de esquirolaje (Perciballi de Luca, 2015; Pinto Martins, 2015; Toselli, 2015) que, en los últimos años, han empezado a revestir nuevas facetas que también se ha hecho necesario abordar (Valle Muñoz, 2018; Esteve Segarra y Todolí Signes, 2021; Aguilera Izquierdo, 2021)–. Ahora bien, en ocasiones concretas, es la sustitución del prestador del servicio la que plantea dudas muy serias en el ámbito laboral, principalmente porque, dependiendo de la postura que se adopte al respecto, serán más o menos amplios los contornos de la laboralidad en el siglo XXI y en consecuencia también, más o menos extenso, el ámbito de aplicación del derecho laboral. Huelga decir que, como la realidad es tan variada y cambiante, no existe una respuesta uniforme que pueda ofrecerse con carácter general a toda situación de sustitución habitual o excepcional del prestador del servicio, sino que se requiere siempre un proceso cuidadoso

de valoración de la situación que permita delimitar las fronteras que distinguen el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas de naturaleza civil o mercantil con las que este, llegado el momento, pudiera guardar un parecido mucho más estrecho de lo que sería deseable.

Dentro de este contexto general, no queda ya la menor duda de que la tendencia jurisprudencial actual es la de intentar ampliar la esfera subjetiva de protección de las normas laborales, utilizando para ello una generosa interpretación del alcance literal de sus términos.

Esta fuerza extensiva de las normas laborales se materializa de la siguiente manera: se sigue exigiendo para poder apreciar la laboralidad de una relación controvertida la concurrencia simultánea de los cinco elementos clásicos. Ahora bien, para constatar la existencia de cada uno de ellos, basta con que presenten un perfil mucho más sutil.

A pesar de que la dependencia laboral ha sido la característica que ha sufrido una mayor evolución (Monereo Pérez, 1999; Ojeda Avilés, 2007; Gárate Castro, 2016; Escudero Alonso, 2018a y 2018b; Gil Otero, 2020; Tascón López, 2020), no ha sido la única. Otras prestaciones de servicios pueden quedar dentro de la esfera laboral si se amplían otros presupuestos configuradores, aunque no todas las notas son susceptibles de la misma flexibilización. Dentro de esta línea interpretativa, también la estricta insustituibilidad que caracterizaba a la prestación tradicional de servicios dependientes empieza a flexibilizarse. Se intenta con ello potenciar el reconocimiento de una relación laboral en aquellos supuestos en los que se hubiera estado realizando una prestación dependiente (sometida a ordenes o instrucciones por parte del empleador o empresario), pero en los que no se ha respetado la no fungibilidad que, en principio, diferencia al arrendamiento civil del laboral de servicios¹.

Se constata, comparando sentencias antiguas con recientes, la flexibilización jurisprudencial de la «personalidad» del trabajo como rasgo esencial del contrato de trabajo. Esta atenuación de sus contornos permite que entren en la esfera de protección del ordenamiento laboral otros supuestos que hace unos años estarían tajantemente excluidos². Se amplía así el campo subjetivo de las normas laborales y, para ello, también el perfil de trabajador dependiente.

¹ Por este motivo, al faltar la nota de la personalidad, se declara «arrendamiento civil de servicios» la relación iniciada entre una empresa dedicada al sector de la construcción y el sujeto dedicado a la «actividad económica de colocación de piedra en edificios»; en este caso, el tribunal reconoce que la posibilidad de sustitución confiere al sujeto que presta el servicio carácter de «auténtico empresario», puesto que tiene «suficiente organización y autonomía empresarial» para justificar que la relación que lo unía con la empresa «era una relación distinta a la típica contraprestación trabajo-salario propia del contrato de trabajo» (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Cataluña 1493/2003, de 4 de marzo).

² La evolución interpretativa toma cuerpo a lo largo de la década de los años 90. Sirva como ejemplo el claro contraste que existe entre el fallo de la STSJ de Madrid de 10 de diciembre de 1990 (AS 1990/3739M) y la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 25 de enero de 2000 (rec. 582/1999) al resolver casos entre los que se puede apreciar una identidad sustancial.

La sustitución (habitual y también excepcional) ha servido tradicionalmente para configurar un arrendamiento civil, de obra o de servicios, precisamente porque el rasgo de la «sustituibilidad» del prestador del servicio es una característica natural del sujeto que concierne una relación de naturaleza civil; dado que la obligación del contratante civil se limita exclusivamente a «prestar el servicio» y no a prestarlo «personalmente». En sentido contrario, se exigía una infungibilidad estricta del prestador del servicio para poder constar una relación laboral. La regla tradicional partía de considerar el hecho mismo de la sustitución como un indicio de autonomía en la ejecución del servicio. Y es que, si una característica esencial de la prestación laboral era la infungibilidad del trabajador, en sentido contrario, la libre sustituibilidad se estaba interpretando como un rasgo de autonomía. En cambio hoy en día, cada vez con más frecuencia, se mantiene la laboralidad del sujeto que ha sido sustituido. Ahora bien, para que esta interpretación flexibilizadora pueda entrar en juego, será necesario que la situación revista una serie de características muy concretas.

En concreto, desde los primeros años del siglo XXI se empieza a advertir una atenuación de la exigencia de insustituibilidad³ del trabajador dependiente (Fernández Domínguez, 1990; Arroyo Abad, 2009; Maldonado Montoya, 2001)⁴.

Quizá haya influido en esta postura interpretativa el hecho de que las relaciones productivas del siglo XXI son cada vez más flexibles en lo que respecta al tiempo y lugar de prestación de servicios, al mismo tiempo que se acentúan los fenómenos de trabajo a tiempo parcial en los que el sujeto realiza pocas horas de trabajo a la semana para un mismo empleador (Azpiazu Arrieta y Bayón Pérez, 2022). Se trata de unos datos que, quizá sin

³ Hasta ese momento, la atenuación de la nota de trabajo personal únicamente se materializaba en el hecho de considerar falsos indicios aquellas previsiones contractuales formales que proclaman la sustituibilidad libre del prestador del servicio, con el fin de apoyar una falsa calificación como trabajo autónomo, cuando esta posibilidad de sustitución no llegó nunca a hacerse efectiva durante el transcurso de la vida de la relación contractual. Sirva como ejemplo la STSJ de Galicia de 30 de junio de 2001, en la que se considera irrelevante «la sustitución personal que permitía la adjudicación [de un aparente contrato administrativo], puesto que no consta que la actora hiciese uso de esta posibilidad».

⁴ La primera flexibilización se inició en los años 80, manteniendo el carácter laboral de la prestación que realiza el portero de fincas urbanas a pesar de que en ocasiones sea sustituido por un familiar sin que ello implique, en principio, que la comunidad de propietarios inicie una nueva relación laboral con el sustituto. A pesar de todo, esta afirmación no es siempre cierta. Excepcionalmente, se puede reconocer la existencia de una nueva relación laboral (en este caso temporal) entre la comunidad de vecinos y el sustituto, pese a ser familiar del portero sustituido. Esto es lo que decide la STS de 15 de diciembre de 1987 (ECLI:ES:TS:1987:8042): no se trata de una sustitución puntual, sino de una situación de cierta continuidad temporal cuando el portero se encuentra en un periodo de «suspensión de su relación contractual» (en este caso por encontrarse en situación de baja por enfermedad). Mantener la ausencia de vínculo laboral entre la comunidad y el sustituto sería abusivo, puesto que claramente se está prestando una relación laboral en régimen de interinidad hasta que vuelva el trabajador sustituido (su marido). Tampoco podría admitirse el carácter de arrendamiento civil de servicios de dicha sustitución, partiendo de las características consustanciales a la prestación de servicios que tiene encomendada.

pretenderlo, han ayudado a reconfigurar el valor que se venía otorgando a la nota de trabajo personal en el seno de una relación laboral. Hay que admitir que, aunque la autogestión de la jornada laboral puede evitar en ciertos casos la necesidad de requerir una sustitución puntual, no todos los empleos disponen de este margen de libertad.

En la misma línea, la entrada en vigor de la Ley 20/2007, reguladora del Estatuto del trabajo autónomo en España, implicó una necesaria readaptación de estos principios clásicos debido a que, desde el momento en el que ve la luz en nuestro ordenamiento la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, en la que resulta esencial la prestación de servicios de forma personal, se hace imprescindible revisar las connotaciones que tradicionalmente se venían ofreciendo al hecho mismo de la sustitución de los prestadores de servicios. Pese a todo, ha de admitirse que confirmar la naturaleza laboral de cierta prestación de servicios en la que no se respeta estrictamente la característica tradicional de la insustituibilidad sigue y seguirá siendo una cuestión polémica, pues son muchos y variados los problemas que puede suscitar.

A estos efectos, debe resaltarse un dato: tan relevante puede llegar a ser la flexibilización de la nota de la insustituibilidad del trabajador que, dependiendo de las circunstancias concurrentes, puede considerarse no solo que no obstaculiza el reconocimiento de la naturaleza laboral del vínculo del prestador del servicio (pese a la sustitución de la que haya podido ser objeto) sino que también ayuda a confirmar la relación laboral que mantiene la persona que se haya ocupado de realizar dicha sustitución, ya que, incluso ante sustituciones excepcionales, por escaso que haya sido el tiempo de prestación de servicios, siempre que con ello se dé lugar a la prestación de un trabajo voluntario, dependiente, retribuido y por cuenta ajena, deberá constatarse la existencia de un vínculo laboral.

2. Sustitución admitida en la esfera laboral

Tradicionalmente, se vienen diferenciando tres facetas o tres vertientes dentro de la nota de trabajo personal: la prestación del servicio por una persona física, la configuración de un contrato de actividad y no de resultado (a pesar de que la prestación de servicios pueda materializarse en ocasiones en un resultado concreto y tangible) y la infungibilidad o insustituibilidad del trabajador. De entre las tres, es esta última la que genera más problemas prácticos y la única que en los últimos años ha experimentado una flexibilización interpretativa⁵.

⁵ La única vertiente de la personalidad que se ha flexibilizado con el paso de los años es la infungibilidad del prestador laboral de servicios. Las restantes vertientes (trabajo humano y contrato de actividad) no parece que pueden ser objeto de ninguna clase de atenuación o flexibilización. Por una parte, porque no deberían dar lugar a una modalidad contractual cuyo objeto y causa coincidiesen con el contrato del trabajo y, en segundo lugar, porque es discutible que mediante su atenuación se lograra ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de las normas laborales. Sirva como ejemplo la inutilidad de flexibilizar la

Mientras la prestación de servicios por máquinas, animales o personas jurídicas –salvo el levantamiento del velo en caso de personas jurídicas unipersonales en las que el fraude de ley resulte evidente (Plá Rodríguez, 2003) y la tan polémica previsión de futura cotización de los robots al sistema de Seguridad Social como forma de garantizar su sostenibilidad (Rodríguez Martín-Retortillo, 2019; Álvarez Cuesta, 2019; Sánchez Ron, 2020)– queda necesariamente fuera del ámbito laboral y la retribución salarial mínima deberá garantizarse por hora trabajada, independientemente de que se haya fijado o no también una forma de trabajo a objetivos, resulta mucho más complejo determinar el verdadero alcance práctico de ciertos episodios de sustitución del trabajador, sobre todo cuando estos tienen una entidad, duración o trascendencia reducidísima.

Movidos por esta vocación extensiva, nuestros jueces y tribunales empiezan a ser conscientes de que el rasgo de infungibilidad del trabajador dependiente no debe confundirse con el hecho de que no se pueda admitir, en ciertas ocasiones, algún fenómeno de sustitución del trabajador. Ahora bien, para ser admisible, la sustitución producida en el seno de una prestación laboral de servicios ha de ajustarse a una serie de características⁶. Y esto ocurre porque la atenuación de esta nota constitutiva no equivale a una redefinición de su

exigencia de «trabajo humano», precisamente porque la protección que dispensan las normas laborales, así como la recíproca configuración de los derechos y obligaciones que caracterizan a ambas partes, carece de utilidad si se aplica a personas jurídicas, máquinas o animales (pese a que también pueden realizar un «trabajo productivo»).

⁶ Posiblemente, la inflexión se haya producido en la última década del siglo XX. De esta manera se pueden encontrar ejemplos que mantenían una interpretación muy estricta de la personalidad del contrato de trabajo (en su vertiente de insustituibilidad del trabajador). Ante situaciones sustancialmente idénticas, se ofrecen respuestas radicalmente contrarias a lo largo de los años. Así, una limpiadora del portal y la escalera que presta sus servicios retribuidos a lo largo de los años para una comunidad de vecinos, sujeta a las instrucciones del presidente de la comunidad sobre el modo de realizar su trabajo, que a su vez supervisaba el resultado de su trabajo y recibía las quejas de los vecinos, estará desempeñando una relación civil precisamente porque «el hecho de que nombrase libremente un sustituto cuando no podía acudir a efectuar el servicio de limpieza concertado, siendo sustituida por su hija o por algún familiar», a pesar de que la sustitución tenga carácter «ocasional», excluye cualquier posibilidad de contrato de trabajo, puesto que la exigencia de trabajo personal «no admite ninguna posibilidad de que el aparente trabajador nombre un sustituto». En cambio, supuestos prácticamente idénticos merecen una calificación totalmente contraria: STS de 25 de enero de 2000 (rec. 582/1999) y STSJ de Cataluña de 25 de junio de 2002 (rec. 2243/2002). No se discute en estas ocasiones el carácter laboral del vínculo que une a la limpiadora con la comunidad de vecinos a pesar de que «en alguna ocasión fue ayudada por su marido o sus hijas» o bien «fue sustituida por su hermana», respectivamente. Los vínculos familiares entre el sustituto y el sustituido potencian la flexibilización de la nota de trabajo personal de forma similar a lo que se venía admitiendo desde hace ya muchos años respecto a los porteros de fincas urbanas. Son también la excepcionalidad de la sustitución (aunque no fuese realizada por familiares de la trabajadora) y el hecho de que fuese la empresa la encargada de cubrir de forma inmediata su ausencia los argumentos que motivan el reconocimiento del carácter laboral de la relación que unía a una entrenadora de patinaje artístico con un club deportivo en el caso que analiza la STSJ de Cataluña 8282/2010, de 21 diciembre.

concepto, sino únicamente a una quiebra puntual o excepcional de algunos de sus rasgos esenciales con el fin de potenciar la laboralidad de una prestación de servicios.

De esta forma, después de analizar múltiples sentencias recaídas en los últimos años sobre esta concreta cuestión, se puede concluir que, en la práctica, los factores que están incidiendo en la atenuación de la insustituibilidad como característica esencial de una relación laboral son dos: por una parte, el carácter habitual o excepcional del hecho mismo de la sustitución y, por otro, el hecho de que si la libre sustituibilidad del sujeto que presta el servicio se ha incluido o no expresamente en el texto del contrato escrito que, en su caso, hubiesen firmado los contratantes. Según la importancia que haya presentado cada uno de estos datos en el desarrollo de la relación y dependiendo de la concurrencia o no de ambos factores, se podrá concluir si sencillamente se ha generado una relación de naturaleza civil o solo se ha flexibilizado la nota constitutiva de la personalidad, de manera que, aunque su identificación sea más compleja, no afecta al carácter laboral del vínculo (Luján Alcaráz, 1994). Cada uno de estos factores, por su gran trascendencia práctica, se analiza de forma minuciosa a continuación.

3. Cuestiones para el debate

Al margen de las previsiones teóricas que se quieran realizar, la práctica demuestra que la realidad puede resultar tan variada y tan compleja que muchas veces escapa de cualquier clasificación que se quiera realizar al respecto. Esto es precisamente lo que ocurre con las situaciones que se comentan a continuación: dependiendo de cuáles sean los factores concurrentes y de la intención más o menos protectora que persiga el juzgador en cada momento, la conclusión a la que se llegue en torno a la naturaleza jurídica real de una relación controvertida puede llegar a ser muy diferente. Se trata de aspectos especialmente polémicos en los que la frontera entre los rasgos de laboralidad y autonomía resulta particularmente difusa y van a exigir una labor de ponderación y reflexión por parte del juzgador enormemente precisa. En concreto, en este trabajo, por su importancia, se han seleccionado tres cuestiones que, en cada caso, van a merecer una valoración individualizada y una reflexión especialmente minuciosa.

3.1. La habitualidad o excepcionalidad de la sustitución

Normalmente, la controversia se suscita a raíz de que la persona que desarrollaba la prestación de servicios, ante la extinción de la relación jurídica que mantenía hasta ese momento con la comunidad de vecinos o con el cabeza de familia, reclama el reconocimiento de la laboralidad de su relación (y con ella la improcedencia del despido del que ha sido objeto) y es precisamente en este proceso de ponderación de los datos concurrentes cuando se valora el peso que pueden llegar a tener sobre la calificación del vínculo ciertas sustituciones,

más o menos frecuentes, que ha experimentado el prestador del servicio durante su trabajo. En cualquier caso, no se puede negar que se trata de una cuestión muy compleja, en cuya valoración deben necesariamente ponderarse todas las circunstancias concurrentes.

La regla interpretativa dominante es la de aceptar la fungibilidad excepcional y negar la admisibilidad de la sustitución habitual en el seno de la relación laboral⁷. No se puede negar que es más fácil demostrar que una sustitución habitual, en realidad, inviste de autonomía la ejecución del trabajo prestado, dado que la capacidad de autoorganización de su actividad, sin necesidad de contar o no con el beneplácito de su cliente, es un rasgo propio del trabajo prestado por cuenta propia. Todo apunta a que la sustitución habitual del prestador del servicio desencadenaría la imposibilidad de hacer efectivas las facultades empresariales de dirección y control de la actividad laboral (con lo que se está reconociendo también implícitamente la imposibilidad de materializar un trabajo dependiente); mientras que, cuando la sustitución es excepcional o puntual parece que, en principio, no tiene por qué redefinir la nota de «personalidad» del trabajo dependiente⁸. A pesar de todo, esta afirmación solo

⁷ Pese a estas afirmaciones, la sustitución excepcional durante la prestación del servicio convenido por un miembro de la familia se puede llegar a considerar un rasgo demostrativo de un objeto y una causa contractual muy diferente a los que definen el contrato de trabajo. Esto es lo que ocurre ante ciertas sociedades civiles irregulares (sin personalidad jurídica: 1.669 Código Civil –CC–) en las que una de las partes del contrato de sociedad se compromete a aportar el local y el capital necesario para explotar un negocio y el otro socio exclusivamente se compromete a aportar su trabajo (socio industrial). Este es el supuesto que ha de valorar la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Tarragona de 25 de julio de 2002 (proc. 514/2001): finalmente, el juez declara que prima el carácter civil de la relación. Existen suficientes indicios de la existencia de una sociedad irregular verbal para la explotación de un bar. La actora actuaba con autonomía y en plano de igualdad con la demandada y a esta conclusión conduce el hecho de que la socia industrial «fuese sustituida en ocasiones por su marido en la explotación del negocio». El hecho de la libre sustituibilidad –aunque esta se realizase solo excepcionalmente– demuestra que había una distribución de funciones entre ambas partes que respectivamente consistían en la aportación de su trabajo y la aportación de capital, repartiéndose los beneficios en el caso de que se produjesen. Exactamente el mismo caso (pero esta vez el negocio consiste en la explotación de una librería) es el que se plantea ahora en la STSJ de Cataluña de 1 de junio de 1992 (AS 1992/3309). Curiosamente, ahora la sustitución excepcional por su «esposo e hijo» en la prestación que realizaba la actora atendiendo la venta que se realizaba en una librería no se considera como un ejemplo de atenuación jurisprudencial de la insostituibilidad esencial al trabajador dependiente, sino como un dato que corrobora la veracidad de la existencia de un contrato de sociedad –en este caso sin personalidad jurídica propia–, tal y como sostenía la demandada. La relación que existía entre ellas era la que existe entre «un socio capitalista» y «un socio industrial», tal cual lo permite el artículo 1.665 del CC. Uno de los miembros de la sociedad «aporta la librería y la totalidad de los artículos que en ella se expendieran» y la otra parte contratante aporta exclusivamente «su dedicación personal para atender la venta de la librería», «repartiéndose entre sí los beneficios sociales».

⁸ La jurisprudencia, por el momento, se limita a reconocer la laboralidad de ciertas prestaciones de servicios, a pesar de que durante el desarrollo de su relación hayan sido excepcionalmente sustituidos por otras personas ajenas a la plantilla de la empresa (familiares o amigos). Pero no cualquier tipo de prestación de servicios se puede beneficiar de esta afirmación. Implícitamente se presupone que la prestación laboral ha de ser «fungible» por naturaleza. Por este motivo, parece que las prestaciones laborales cualificadas quedarían al margen de esta posibilidad interpretativa. Dentro de esta afirmación

es cierta a grandes rasgos, puesto que son muchos los factores que entran en juego a la hora de poder aceptar la laboralidad de un vínculo que no se ajusta exactamente al perfil de relación laboral definido en el artículo 1.1 del ET, como por ejemplo: ¿qué ocurre cuando la excepción se transforma en habitualidad?, ¿qué prestaciones de servicios son infungibles por naturaleza?, ¿y si la sustitución la lleva a cabo un amigo o un familiar?, ¿influirá el hecho de que sea la propia empresa la que se encargue de proveer el sistema de sustitución del sujeto que presta el servicio, aunque para ello recurra a relaciones también de aparente carácter autónomo?⁹, etc. Las respuestas a estas preguntas se pueden deducir a partir del análisis de la práctica jurisprudencial, que, aplicando siempre reglas lógicas, ha logrado resolver situaciones particularmente atípicas.

se puede concretar todavía más el ámbito material susceptible de experimentar una flexibilización de los presupuestos configuradores de la «personalidad» que caracteriza el contrato de trabajo. La práctica demuestra, además, que dentro de las prestaciones laborales no cualificadas (y por ello, en principio, fungibles en lo que respecta a la satisfacción de los intereses empresariales), solo algunas de ellas se benefician de la flexibilización de la insustituibilidad del trabajador dependiente. Los supuestos más repetidos serán aquellos que se puedan asimilar conceptualmente, por las características del servicio que prestan, a la actividad del «portero de fincas urbanas» cuyo régimen jurídico permite expresamente la sustitución excepcional sin destruir la laboralidad del sujeto ni hacer surgir una nueva relación laboral con el sustituto. Analogía que puede apreciarse con las limpiadoras que trabajan para una comunidad de vecinos y para las que jurisprudencialmente se admite sin problemas el carácter laboral de su vínculo a pesar de que ocasionalmente las sustituya un familiar. Lo mismo ocurre con los mensajeros con vehículo propio: la jurisprudencia reconoce implícitamente el carácter laboral del vínculo antes de la entrada en vigor de la exclusión constitutiva del artículo 1.3 g) del ET o bien cuando el vehículo, por sus características, no precisa de la correspondiente autorización administrativa (en los casos citados a continuación se trataba de motocicletas). Entre otras, la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 18 de julio de 1997 (rec. 4232/1991) y la STS de 4 de mayo de 1987 (ECLI:ES:TS:1987:3064) admiten el carácter laboral de la prestación de servicios incluso cuando de manera excepcional era sustituido por un familiar. De la misma manera, la sustitución excepcional de un obrero de la construcción no se considera capaz de destruir la nota de la personalidad:

[...] la sustitución esporádica por amigos y familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado (no cualificado), la ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario, como lo muestra el carácter ordinario (que tiene) en los trabajos de empleados de fincas urbanas.

A pesar de esta reflexión, el tribunal se decanta por negar el carácter de prestación laboral a la relación controvertida, puesto que en la ejecución del trabajo faltaban las notas de dependencia y de ajenidad (STSJ de Cataluña de 4 de marzo de 2003, rec. 4567/2002).

⁹ Así, por ejemplo, la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de León 53/2021, de 5 febrero, considera un claro ejemplo de laboralidad que la sustitución del trabajador por otras personas se realice por cuenta de la empresa en caso de bajas o licencias (lo que no ocurre en el supuesto de autos donde el propio sujeto que prestaba el servicio para un museo había constituido su propia empresa se servicios didácticos y mediación laboral y contaba con sus propios trabajadores dependientes para ejecutarlo). En similares términos, la STSJ de Galicia, 3641/2016, de 7 junio, respecto a un aparente contrato administrativo, aprecia que la prestación de servicios no ha perdido su carácter personal, habida cuenta de que ha sido la propia Administración pública la que, en caso de ausencia del sujeto que presta el servicio, se encarga de nombrar un sustituto de entre los que figuran en las listas de concurrentes.

Precisamente a estos efectos, dada la dificultad inherente al tema, han sido nuestros jueces y tribunales los que se han ocupado de concretar que para poder valorar si la sustitución es habitual o excepcional, resultará muy ilustrativo comparar la duración de la sustitución en sí misma, con la duración total del contrato de trabajo concertado y también con el tiempo de vida de la relación que hubiese transcurrido hasta el momento en que se suscita la controversia relativa a su identificación.

3.2. ¿Reconocimiento del carácter civil del vínculo, fraude de ley o resurgimiento de la figura del auxiliar asociado?

Aunque con carácter general no se consideran relevantes sustituciones excepcionales del trabajador para desvirtuar la naturaleza laboral de la relación, existen excepciones a esta regla. Así, por ejemplo, en principio, si existe una previsión expresa de libre sustitución en el texto del contrato, este dato por sí solo estaría revelando el carácter civil del vínculo, pues demostraría la ausencia de la nota de trabajo personal que ha de definir toda relación laboral¹⁰. De esta forma, cualquier tipo de sustitución, a pesar de que haya sido excepcional, simplemente se consideraría un mero ejemplo de la materialización del pacto al que en su momento llegaron los contratantes, excluyendo directamente la laboralidad del vínculo¹¹.

De esta forma, es este argumento el que permitiría reconocer el carácter de «trabajo autónomo» a ciertas relaciones de servicios, pese a que únicamente se ha llevado a cabo una sustitución del prestador del servicio excepcional o puntual. Lo importante en estos casos es que la cláusula incorporada al contrato estaría consagrando *ab initio* la ausencia de una de las notas constitutivas de laboralidad.

¹⁰ En el caso de que este arrendamiento civil de servicios se realice valiéndose de un sustituto, este sustituto, además, puede reunir todos los presupuestos de laboralidad, pero el vínculo no se establece con la empresa que contrata inicialmente al prestador del servicio, sino con este mismo (como titular de su propia estructura productiva), indicando que actúa (el sujeto sustituido) en el tráfico jurídico a su vez como nuevo empresario. Nada obsta para que el sujeto que pacta la realización de su servicio a través de un contrato civil, se valga a su vez de otra serie de vínculos civiles o mercantiles que le permitan completar la prestación a que se comprometió. Se daría lugar al fenómeno de la contratación y subcontratación de obras y servicios, respecto al cual la legislación laboral establece ciertas garantías para salvaguardar los derechos de los trabajadores dependientes que se encuadren en una de las empresas subcontratadas (art. 42 ET: «Subcontratación de obras y servicios»).

¹¹ El sujeto se compromete a prestar el servicio y no a dar su trabajo y la posibilidad de recurrir a un sujeto que le sustituya indica que es titular de su propia estructura productiva, por pequeña que sea, a pesar de que en la práctica, la sustitución solo se haya hecho efectiva en ocasiones puntuales. En principio, se estaría materializando la fungibilidad del prestador del servicio; a pesar de ello, en ocasiones, esta sustitución (habitual o excepcional), permitida expresamente en el texto del contrato (siempre que reúna ciertas características), se considera una modalidad *sui generis* del «auxilio asociado» (10.3 ET).

Ahora bien, en contra de lo que a primera vista podría parecer, existen diversas excepciones que imposibilitan la aplicación automática de esta regla general debido a que para ofrecer su justo valor a este tipo de cláusulas contractuales, es necesario comprobar que de la concreta materialización de los derechos y obligaciones que asisten a las partes durante el desarrollo de la prestación de servicios, se puede desprender claramente que la intención de los contratantes era la de reconocer una verdadera posibilidad de libre sustitución, incluso aunque esta, finalmente, solo se haya materializado de manera excepcional.

Aplicando entonces el «principio de realidad jurídica» (Racciatti, 2000; Montoya Melgar, 2023), se intenta evitar que prosperen situaciones de fraude de ley y que ciertas prestaciones de servicios escapen al reconocimiento de la laboralidad en virtud de maquinaciones insidiosas. Por ello, se excluyen las cláusulas contractuales respecto a las que se pueda intuir que han sido impuestas con la única finalidad de encubrir la laboralidad de la relación con claro abuso de derecho o bien aquellas que nunca se han llegado a hacer efectivas. Se ha de ser consciente de que este tipo de pactos de libre sustituibilidad, en ocasiones, encubren fenómenos de simulación. Así pues, hay que aprender a detectar si la previsión contractual se introdujo demostrando un abuso de la parte contractual más fuerte, pues hacer depender la calificación del vínculo de la presencia y efectividad de una cláusula abusiva en perjuicio del trabajador equivaldría a consagrar la precariedad laboral de este tipo de situaciones. Se trata esta de una tarea especialmente compleja porque exige una labor de interpretación previa a la aplicación del derecho particularmente cuidadosa. Se trataría de deslindar las cláusulas abusivas de aquellos pactos lícitos que puedan ser trascendentes en la ponderación indiciaria.

Aunque las cláusulas contractuales de «libre sustitución» en principio imposibilitan apreciar la existencia de la relación laboral, no se puede olvidar que, bajo ciertos presupuestos, estas previsiones de sustituibilidad, según su contenido o sus características, pueden generar un nuevo contrato laboral para el sustituto, sin afectar a la laboralidad del vínculo del trabajador sustituido. En concreto, gracias a la extensión interpretativa del auxilio asociado (10.3 ET) o, en su caso, del contrato de trabajo en común (10.1 ET) o del contrato de grupo (10.2 ET), se conseguiría también este efecto sin necesidad de poner en entredicho la laboralidad de la prestación de servicios que realizan tanto el sustituto como el sustituido, posibilidad que complica todavía más si cabe la correcta valoración de la verdadera naturaleza jurídica de la relación controvertida.

Como es sabido, el auxilio asociado es una alternativa lícita que genera un contrato de trabajo común con especialidades (10.3 ET) y que también exige previsión por escrito del hecho mismo de la sustitución¹², pero que en pleno siglo XXI tiene muy poca aplicación

¹² Como es sabido, es el artículo 10.3 del ET el que configura al auxilio asociado como una modalidad de relación laboral común, pero con especialidades, previendo que «si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de este».

práctica¹³. No obstante, a pesar de que las partes voluntariamente no suelen recurrir a esta forma de organizar el trabajo dependiente, esta figura está experimentando un resurgimiento por medio de la interpretación jurisprudencial. De esta forma, la existencia de una cláusula contractual en la que se reconozca la libre sustituibilidad del prestador del servicio¹⁴ puede determinar, dependiendo de los términos en los que esté redactada, tanto el carácter rotundamente civil del servicio contratado como la posibilidad de recurrir al auxilio asociado en el seno de una relación indudablemente laboral. La diferencia entre ambos supuestos es a veces muy sutil. Así pues, dependiendo de cuáles sean las circunstancias concurrentes, podrá entenderse bien que la cláusula en cuestión, admitiendo la sustituibilidad del sujeto que presta el servicio, tiene como finalidad hacer desaparecer un presupuesto esencial del contrato de trabajo o, por el contrario, que se ha incluido únicamente con el fin de dar lugar a un fenómeno de auxilio asociado (Delgado Ruiz, 2018) en el que, como es sabido, sigue imperando el carácter laboral de la relación que tanto sustituto como sustituido mantienen con la empresa.

Delimitar con precisión en qué situaciones deberá adoptarse una u otra postura no es una tarea sencilla. En concreto, nuestros jueces y tribunales vienen apreciando que para que el pacto expreso de sustituibilidad tenga la fuerza suficiente como para poder eliminar un presupuesto esencial del contrato de trabajo, como es la nota de trabajo personal, debe configurarse como una opción a la que libremente puede recurrir, si lo desea, el sujeto que presta el servicio en el momento en el que estime oportuno, sin someterse a limitación, justificación o preaviso de ningún tipo. Y es que, si se quiere encontrar en esta posibilidad de sustitución un rasgo indubitado de autonomía, el auténtico profesional independiente debe ser plenamente libre a la hora de recurrir a este tipo de apoyo. Por el contrario, si el pacto de sustituibilidad previsto en el texto del contrato cuenta con alguna clase de limitación, la jurisprudencia lo interpreta como una manifestación peculiar del «pacto escrito» que habilita recurrir al auxilio asociado (10.3 ET). Si el prestador del servicio no es totalmente libre para organizar su actividad profesional, puesto que ha de ajustarse a las limitaciones impuestas en las condiciones de la sustitución con el fin de garantizar que se satisfagan adecuadamente los intereses empresariales¹⁵, en realidad se está demostrando con ello que se encuentra

¹³ Durante el siglo XX todavía se presentaban ejemplos en los que expresamente los contratantes hicieron uso de la posibilidad que confiere el artículo 10.3 del ET. Sirva como ejemplo la ya clásica Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 3 de junio de 1987 (RTCT 1987/12122). En esta ocasión, las partes expresamente previeron la posibilidad de recurrir al «auxilio asociado» en la prestación laboral que realiza un jardinero en una finca. De esta manera, «en el contrato otorgado con el esposo, se prevé que su mujer, le auxilie y colabore con él», «de manera que el empresario de aquel lo es también de este».

¹⁴ Excepcionalmente se admitiría el consentimiento verbal no escrito del empresario, como es el caso que analiza la STSJ de la Comunidad Valenciana de 13 de junio de 1997 (rec. 2110/1996), que analiza el caso de una limpiadora que asocia a su tarea a una compañera con la que comparte la mitad de su retribución. A similar conclusión llegó la STS de 22 de diciembre de 1989 (ECLI:ES:TS:1989:7629) respecto al ayudante de un transportista de prensa que este había asociado a su trabajo, teniendo en cuenta que, a la vista de los hechos probados, resultaba indudable que la empresa conocía tal situación.

¹⁵ Ha de admitirse que el auxilio asociado no indica el mismo grado de autonomía que la que asiste al trabajo independiente. Un colaborador civil o mercantil tiene posibilidad de elegir libremente, sin limitación

sometido a una clara dependencia laboral¹⁶. Siguiendo este criterio, se consideran admisiones encubiertas del auxilio asociado los pactos de sustituibilidad ubicados en una relación jurídica aparentemente civil, en los que el sujeto se compromete a ser sustituido por un familiar¹⁷, a ser sustituido por otro miembro de la plantilla de la empresa¹⁸, a exigir que el sustituto cuente con la misma titulación que el sujeto al que tendrá que sustituir¹⁹ o se restringe a la posibilidad de buscar un sustituto al momento en el que se encuentre de vacaciones²⁰.

de ningún tipo, a su sustituto o colaborador, cosa que no ocurre en ningún tipo de prestación laboral, sea cual sea el modo elegido de organización de su trabajo y el grado de flexibilidad que se le conceda durante el ejercicio de su prestación en sí, en la que siempre el sujeto se encontrará sometido al poder de la dirección empresarial.

¹⁶ La finalidad que subyace en esta peculiar forma de extender las fronteras del derecho del trabajo es reconocer la necesidad de protección que sufren tanto el trabajador que puede ser objeto de la sustitución habitual en los términos pactados, como de la situación del sustituto. Al mismo tiempo, se intenta eliminar la falsa cobertura formal de ciertas prestaciones de servicios en las que se aprecia un abuso de la posición empresarial introduciendo cláusulas que no se ajustan al contenido real de los derechos y obligaciones verdaderamente materializados entre los contratantes. Al respecto, resulta todavía muy ilustrativa la ya clásica STS de 20 de julio de 1999 (rec. 4040/1998). En similares términos, véase el Auto del Tribunal Supremo 5147/2016, de 12 de mayo, en el que se inadmite el recurso de suplicación planteado contra una sentencia que reconocía la figura del auxilio asociado en la prestación de servicios que realizaba un médico para una fundación, en la que ocasionalmente era ayudado o sustituido por otros profesionales médicos de su confianza. Considera el juzgador que la total integración en la organización productiva ajena que se manifestaba en la utilización de los equipos de trabajo (consultas, despachos, quirófanos, etc.), así como del personal de recepción, enfermería, limpieza, etc., demuestra claramente la laboralidad de la relación.

¹⁷ Cfr. STS de 20 de julio de 1999 (rec. 4040/1998). En el texto de un contrato denominado de «arrendamiento civil de servicios de telecomunicación en un locutorio público de temporada», suscrito con la Compañía Telefónica Nacional de España, SA, se incluía la siguiente cláusula:

[...] el arrendador del servicio convenido se obligaba a mantener el locutorio abierto como mínimo 8 horas diarias. O el superior que impusiera el servicio y se comprometía a emplear los servicios de un familiar mayor de 16 años, pero no pudiendo contratar a trabajadores por cuenta ajena.

¹⁸ De esta manera primará la característica de la personalidad de los monitores de tenis que trabajan para un club de campo, que no quebraría a pesar de que durante el desarrollo de su prestación pudieran ser sustituidos por otros de los monitores del mismo club en virtud de un acuerdo entre ellos (aunque sí lo hace finalmente el hecho de que en ocasiones fuesen sustituidos a su elección por una persona ajena al club y que percibiesen su retribución, previa presentación de un presupuesto). FJ 1.º de la STSJ de Madrid de 28 de diciembre de 1994 (rec. 1473/1994).

¹⁹ En esta ocasión, las partes habían pactado la posibilidad de que los sujetos que prestaban el servicio (médicos) se «ayuden de otro personal médico o personal de enfermería, en lo que supone un uso acumulado del art. 10.1 y 10.3 ET» (FJ 1.º de la STSJ del País Vasco de 15 de enero de 2002, rec. 2211/2001).

²⁰ Un tipo singular de extensión de las fronteras del contrato de trabajo por medio de la interpretación amplia de los presupuestos configuradores del auxilio asociado aparece en la STS de 20 de septiembre de 1995 (rec. 1463/1994). A la hora de definir la naturaleza jurídica de la relación que une a un monitor con un centro privado, considera que la facultad de designar persona idónea que la sustituyera en vacaciones, en lugar de conducir a la autonomía de la relación, en realidad no es más que «consecuencia de su titulación profesional que la capacitaba para hallar a quien fuera idóneo», que pasaría a integrarse en la organización productiva ajena en sus periodos de ausencia.

Sobre esta cuestión, es importante tener presente que nuestros jueces y tribunales están negando también valor a estas cláusulas contractuales que pretenden consagrar una aparente libre sustituibilidad del prestador del servicio cuando se demuestra que esta no ha llegado a hacerse efectiva en ninguna ocasión. Pero no solo eso. También se sospecha de la licitud de estas cláusulas de libre sustitución aparentemente incluidas con la finalidad de coadyuvar el carácter civil de la relación cuando el sujeto que lleva a cabo la prestación de servicios no dispone de ningún tipo de organización productiva, por pequeña que esta sea; ha sido previamente trabajador de la empresa desarrollando las mismas funciones, o cuando en virtud de esta relación contractual aparentemente civil se va a ocupar de desarrollar actividades sustancialmente idénticas a las que ya realizan trabajadores por cuenta ajena de la empresa. Cuando concurren simultáneamente las restantes notas constitutivas de la relación laboral, se crea contexto indiciario suficiente como para considerar probada la intención empresarial de encubrir la verdadera naturaleza laboral de una relación bajo una forma jurídica que no le pertenece o, en su caso, bajo la aparente concurrencia de características contractuales que no le corresponden, con el fin de ocultar su existencia. Reconociendo la verdadera finalidad de esta previsión escrita entre los contratantes, se puede evitar el abuso del sujeto que ocupa la posición contractual más fuerte, porque en la práctica resulta un hecho notorio que el trabajador dependiente se ve obligado a aceptar las cláusulas y condiciones contractuales que le impone la empresa si quiere acceder al puesto de trabajo, incluso aunque estas cláusulas intenten negar la existencia de un contrato de trabajo.

3.3. Sustitución: ¿desconocimiento o tolerancia tácita por el empresario?

Otro tema especialmente polémico es el vinculado al conocimiento o desconocimiento por el empresario de que la sustitución (tanto si es habitual como excepcional) se está llevando a cabo. ¿El hecho de que la empresa para la que se prestan servicios no conozca que la sustitución se está llevando a cabo influye de alguna forma en la calificación de la naturaleza jurídica de la relación controvertida? ¿Qué ocurre si se trata de una extralimitación del propio trabajador que sin consultarlo con la empresa ha organizado él mismo una sustitución puntual? Es en este contexto donde surge una de las cuestiones más controvertidas del tema que se analiza en estas líneas: ¿influye en la calificación el hecho de que el empresario desconociese el hecho de la sustitución? Si es el propio prestador del servicio el que libremente ha articulado su sustitución temporal, sin que en esta decisión medie o intervenga, no solo ninguna otra opinión, sino tampoco información alguna al sujeto que deberá recibir tal prestación de servicios, ¿se puede considerar este un rasgo indubitado de la libre capacidad de autoorganización que caracteriza al trabajo autónomo? O, en sentido contrario, ¿un empresario debe asumir las consecuencias derivadas de la laboralización tanto del sujeto sustituido como de la persona que lo sustituye, a pesar de que esta situación se haya planeado a sus espaldas? ¿Influye en la calificación el hecho de que la empresa, como receptora del trabajo humano del sustituto ocasional, nunca hubiese hecho

frente a ningún tipo de compensación económica por el esfuerzo empleado? Es habitual que, en este tipo de ocasiones de sustituciones excepcionales planeadas por los propios trabajadores entre personas de su entorno a espaldas del empresario, sea el propio trabajador que se ha visto necesitado de una sustitución excepcional el que previamente se hubiese comprometido a compensar el favor que recibe por una persona ajena a la empresa.

Así, por ejemplo, como se ha adelantado, para recurrir a la extensión del ámbito del derecho del trabajo gracias al reconocimiento del «auxiliar asociado», se necesita que el conocimiento (y con él, el consentimiento) del empresario conste por escrito (Ramos Quintana, 2000). ¿Pero cómo demostrar que el empresario no conocía que la sustitución se estaba produciendo si en realidad es él mismo el principal beneficiario del trabajo humano que se incorpora a su estructura productiva? Y si fuera este el caso, ¿bajo qué pretexto puede justificar que no estaba utilizando correctamente las facultades de control y vigilancia del trabajo realizado que son inherentes al poder de dirección empresarial? ¿No constituiría un tipo de responsabilidad empresarial derivada de la *culpa in vigilando* del sujeto que debería actuar como garante del correcto cumplimiento de la normativa laboral?

En cambio, la consecuencia sería otra si se tratase de una sustitución excepcional no conocida por el empresario. Si bien no cabe duda de que una sustitución excepcional no desnaturaliza la laboralidad de la relación que mantiene con su empresa la persona que se ha visto necesitada de una sustitución puntual pues, como se ha adelantado, se entiende que no hace quebrar la nota de trabajo personal que define a todo vínculo laboral, no resulta tan fácil identificar el papel que representa la figura del sustituto y cuál es la naturaleza jurídica real del vínculo que sustenta esta colaboración ocasional: ¿ha actuado movido por la relación de familiaridad o amistad que mantenía con el concreto trabajador de la empresa que ha necesitado sustitución o, por el contrario, se puede decir que ha iniciado de esta forma algún tipo de vínculo jurídico con la propia entidad que recibe sus servicios?

Pero no solo eso. ¿El hecho de que la empresa no haya realizado ningún tipo de desembolso económico en favor del sustituto quiere decir que el sujeto en cuestión realmente desarrolla su trabajo de forma totalmente altruista sin perseguir realmente ninguna clase de *animus retribuendi* o en cambio esperaba otro tipo de favor o contraprestación por parte de la persona a la que se ha comprometido a sustituir? Es precisamente sobre esta cuestión sobre la que nuestra jurisprudencia adopta un papel más protector, apreciando que no cabe ahora justificar que el desconocimiento empresarial impide el reconocimiento de una relación laboral, inadmitiendo el argumento de que la empresa en realidad no ha prestado ninguna clase de consentimiento (ni expreso y ni siquiera tácito) susceptible de iniciar una relación laboral. Se trata de una postura en virtud de la cual se erige a la empresa en garante del cumplimiento del ordenamiento jurídico, lo que la obliga a adoptar las medidas necesarias para asegurar que únicamente reciben cometidos laborales personas ligadas a la empresa con una relación laboral. Se trata de una postura interpretativa que se presenta indisolublemente unida a una visión estricta de los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad como prestaciones de servicios no laborales, negando su admisibilidad cuando

con ellos se pretende incorporar trabajo humano a una organización productiva destinada a ofertar bienes o servicios al mercado. En realidad, podría decirse que el único beneficiario real del hecho mismo de la sustitución es el propio empresario, que consigue de esta manera que el proceso productivo se desarrolle sin interrupciones ni gastos, por ello, en caso de que no cumpla estas exigencias normativas, habrá actuado de forma negligente y es la propia *culpa in vigilando* la que, en esta concreta ocasión, adopta la fuerza suficiente como para considerarla susceptible de dar lugar al consentimiento tácito del empresario, que si no ha confirmado, al menos ha permitido por su inactividad iniciar una nueva relación laboral de la que tendrá que asumir sus consecuencias. Corroborra esta postura la apreciación de que no puede existir la causa altruista que identifica las actividades amistosas, benévolas o de buena vecindad cuando lo que se pretende conseguir es incorporar un trabajo humano a una organización productiva con el fin de obtener, finalmente, un beneficio económico.

A estos efectos, nuestra jurisprudencia más reciente está presumiendo el conocimiento (y con ello, tolerancia) de la situación cuando dicha sustitución beneficie al empresario²¹, por mucho que los sujetos implicados manifiesten lo contrario. Y es que, pese a que no existan pruebas concluyentes demostrativas de que el empresario verdaderamente conocía la situación a la que se ha dado lugar, la mera tolerancia permite presuponer un previo conocimiento del hecho de la sustitución. De tal forma, si conociendo la situación la empresa la mantiene en el tiempo, tal actitud equivale a un acto concluyente capaz de demostrar la existencia de un contrato de trabajo celebrado de forma tácita entre empresario y sustituto. Al mismo tiempo, se está admitiendo que la relación laboral inicial entre empresario y sujeto sustituido permanece en suspenso, aunque no se haya concertado un pacto expreso al respecto.

En realidad, la laboralidad creada a partir de la tolerancia empresarial es una consecuencia concreta del principio de libertad de forma del contrato de trabajo que reconoce hoy el artículo 8.1 del ET porque, en la práctica, la tolerancia empresarial se considera indudablemente equivalente al consentimiento contractual tácito que determina el inicio de una relación laboral. Así las cosas, la inicial relación personal, vecinal o sentimental que pudiera existir entre sustituto y sustituido que se hubiese querido utilizar para intentar reafirmar el carácter de trabajo amistoso del hecho de la sustitución se convierte en irrelevante y, en su lugar, prevalece el reconocimiento de un contrato de trabajo celebrado de forma tácita en el que la mera tolerancia por sí sola se transforma en un hecho concluyente, claramente demostrativo de la existencia de dos relaciones laborales paralelas. Adviértase que, en esta

²¹ Uno de los motivos que nuestros jueces y tribunales vienen utilizando para justificar la flexibilización de una de las exigencias tradicionales de la relación laboral, como es la insustituibilidad del trabajador dependiente, es el siguiente: «la sustitución ocasional también beneficia al empresario» (STSJ de Cataluña de 4 de marzo de 2003, rec. 4567/2002). Así, por ejemplo, se ha dicho que:

[...] la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado (manual no cualificado) ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario como ocurre con los empleados de fincas urbanas, en los que la continuidad del servicio prima sobre la prestación personal, constante y sin excepción del trabajo (STS de 25 de enero de 2000, rec. 582/1999).

línea, nuestros jueces y tribunales están negando el reconocimiento del trabajo amistoso, incluso aunque tenga una duración muy reducida, cuando este se produce en el seno de una organización productiva, propia o ajena. Por lo tanto, resultará irrelevante la pretendida relación personal que el sustituto o colaborador pretendidamente «amistoso» mantenga bien con la persona del empresario, bien con cualquiera de los empleados, entendiéndose que, siempre que la actividad realizada tenga como finalidad integrarse en una organización con finalidad productiva tendente a comercializar un producto u ofertar un servicio al mercado, no concurrirán los presupuestos necesarios para admitir la existencia de un trabajo verdaderamente amistoso, benévolo o de buena vecindad. Así pues, nuestra doctrina y jurisprudencia, siguiendo una postura claramente *pro operario*, vienen negando con carácter general la posibilidad de recurrir a trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad en organizaciones empresariales con el fin de integrar el proceso de producción²², pues se entiende que si el objetivo empresarial es el de obtener un lucro económico, no cuadra con ello el hecho de que uno de los partícipes en el citado proceso, a pesar de que con su labor contribuye al lucro de la empresa para la que ha prestado sus servicios, lo haga de forma altruista, tanto si se trata de una colaboración habitual²³ como esporádica o puntual²⁴. Sin duda, se persigue con ello proteger a la parte más débil de la relación iniciada, colocándola dentro del ámbito de aplicación de la legislación laboral.

²² Así lo aprecian, sin necesidad de que se trate ni de colaboraciones habituales ni a tiempo completo, entre otras, las SSTSJ de Cataluña 4976/2017, de 21 julio; 3513/2015, de 29 mayo; 4672/2011, de 4 julio, y 2809/2011, de 18 abril, respeto a las labores de limpieza en un hostel, la prestación de servicios en un bar, la atención y llevanza de la contabilidad en una asociación o la realización de funciones a tiempo parcial como conductor y operario de granja, respectivamente.

²³ Con carácter general, para reconocer una colaboración habitual como amistosa, se viene exigiendo bien que se realice entre particulares, bien que se preste para entidades sin ánimo de lucro. Este es el caso, por ejemplo, que se ocupa de valorar la STSJ de La Rioja 325/2000, de 24 octubre, en la que se declara la inexistencia de relación laboral respecto a la prestación de servicios como pinchadiscos para una asociación de tipo formativo, educativo y recreativo.

²⁴ Adviértase que, aunque se niega de manera tajante que una organización productiva pueda recurrir de forma habitual a una colaboración amistosa, benévola o de buena vecindad con el fin de atender las necesidades propias de su proceso de producción de bienes o servicios, se admiten a veces ciertas flexibilizaciones a esta regla general cuando se trata de participaciones puntuales y excepcionales, aunque estas se realicen en beneficio de una empresa o, incluso, de una Administración pública. Así, por ejemplo, véanse los casos que analizan, respectivamente, las SSTSJ de Cataluña 7431/2013, de 14 noviembre, y, más recientemente, del País Vasco 77/2017, de 17 de enero, ambas referidas a colaboraciones excepcionales de amigos de la familia en un bar. Por su parte, la STSJ de Galicia 6317/2015, de 13 noviembre, y la STSJ de Cataluña 6865/2014, de 16 octubre, declaran la compatibilidad con la percepción de la prestación por desempleo de la realización puntual de ciertas actividades a título de amistad, como son, respectivamente, la presentación de una bebida en una feria local de alimentación o realizar labores de traductora para una víctima de violencia de género durante su comparecencia al juzgado. Por su parte, las SSTSJ de Cataluña 1501/2013, de 1 marzo, y de Madrid 811/2006, de 31 octubre, califican como no amistosas las colaboraciones puntuales realizadas como conductor ocasional en beneficio de una organización empresarial, por lo que resultarán compatibles con las prestaciones por desempleo o jubilación que, en su caso, pudiera estar percibiendo el sujeto que las realiza.

Así las cosas, el hecho de que esta sustitución planeada por el propio trabajador, aunque puntual, se haya podido llevar a cabo está demostrando no solo que la empresa no controla qué personas se adentran en sus instalaciones, ni quiénes se integran en su estructura productiva, sino también que el sistema de registro de la jornada diaria de trabajo que se haya implantado en la empresa puede ser fácilmente manipulable, privándole así de su principal finalidad. Aunque este control puede ser especialmente difícil de realizar (por ejemplo, en prestaciones itinerantes o en el caso del teletrabajo), se debe ser consciente de que cada empresa, en todo momento, sean cuales sean las características de su ciclo de producción, debe estar preparada para llevarlo a cabo.

Eso sí, no se discute que esta interpretación extensiva de los perfiles de la laboralidad no impiden que se considere plenamente ajustada a derecho la eventual sanción disciplinaria que se haya podido imponer al trabajador sustituido, puesto que el mero hecho de organizar una sustitución a espaldas del empresario, por las importantes consecuencias que puede acarrear a la empresa, implica necesariamente una vulneración de la buena fe en la ejecución del servicio, siendo irrelevante en esta consideración el hecho de que se realice un trabajo cualificado o no cualificado, que se hayan atribuido al trabajador sustituido funciones de mayor o menor responsabilidad, etc. Y es que, la merma de la confianza empresarial que esta actuación genera por sí sola ya constituye una falta lo suficientemente grave como para legitimar el despido disciplinario (54.2 d) ET).

4. Conclusiones: interpretación extensiva y perspectiva de género subyacente

La sustitución de un trabajador, dependiendo del contexto en el que se produzca y las características que revista, puede dar lugar a consecuencias muy diversas. En realidad, hay dos posibilidades de interpretación. En virtud de cada una de ellas se estaría reconociendo una relación de naturaleza jurídica radicalmente distinta (trabajo autónomo o trabajo dependiente). Ahora bien, tomar partido por una u otra de las opciones existentes no es una alternativa arbitraria. Según las características y las circunstancias bajo las cuales se haya materializado esta sustitución (excepcional o habitual, reconocida contractualmente o simplemente tolerada), la relación jurídica merecerá una u otra calificación. Ahora bien, en la práctica, no siempre es fácil concluir sin que quede un resquicio de duda que voluntariamente las partes han excluido un elemento constitutivo del contrato de trabajo (la nota de trabajo personal), ni siquiera cuando expresamente en el texto del contrato (si es que este consta por escrito) se haya incluido una cláusula con esta finalidad, entre otras cosas porque son habituales los fenómenos de fraude al respecto, simulando falsamente la presencia de unas características que no son ciertas, con el fin de encubrir la laboralidad del vínculo.

Siguiendo esta tendencia a extender, en la medida de lo posible, los perfiles de la laboralidad ante situaciones de naturaleza jurídica confusa, ni siquiera se puede asociar, de forma

irrefutable, la sustitución habitual con el carácter autónomo de los servicios prestados, pues esta sustitución habitual se puede incluso llegar a justificar por medio de las figuras reconocidas en nuestra legislación laboral del trabajo en común, del trabajo de grupo e incluso del auxiliar asociado. Adviértase que, en realidad, en este peculiar fenómeno de extensión de la esfera material de aplicación de las normas laborales no será necesario flexibilizar en la práctica jurisprudencial ninguna de las cinco notas constitutivas del contrato de trabajo (1.1 ET)²⁵, sino simplemente aplicar, atendiendo a su tenor literal, una figura legal, prácticamente olvidada, el auxiliar asociado, revitalizándola al compás de las nuevas necesidades sociales²⁶. Similares consideraciones podrían realizarse, llegado el momento, respecto a la figura del trabajo en común (Purcalla Bonilla y Belzunegui Eraso, 2003; Gascón Vera, 2011) o del contrato de trabajo de grupo²⁷, dado que también se pueden emplear como cauces jurídicos idóneos para legitimar el carácter laboral de una prestación de servicios de naturaleza confusa. En este caso, la *vis extensiva* del ordenamiento laboral se materializa mediante la técnica de la interpretación de la realidad práctica (no de la interpretación de la norma), de manera que el supuesto de hecho que se trate de interpretar se analice desde la perspectiva que resulte más favorable a la laboralidad. Se demuestra así que para

²⁵ Aunque esto ocurre en ocasiones. Por ejemplo, la STSJ del País Vasco de 15 de enero de 2002 (rec. 2211/2001) reconoce la condición de «auxilio asociado» (10.3 ET) a la cláusula contractual que permite la aparentemente libre sustitución de un médico en el ejercicio de sus funciones (FJ 3.º), siempre que el sustituto elegido también fuera médico. Ahora bien, olvida aquí que algunas limitaciones a la libre sustitución del profesional independiente son perfectamente admisibles en el ámbito civil (art. 1.255 CC), atendiendo a las necesidades propias del servicio contratado que exigen ajustarse a ciertas indicaciones técnicas.

²⁶ En cualquier caso, esta revalorización jurisprudencial de la figura del auxiliar asociado también lleva implícita cierta interpretación extensiva de sus contornos. Parece que con el auxiliar asociado la ley trata de proteger la relación que une a un «auxiliar o ayudante» con la empresa en la que de alguna manera se integra, atrayéndola al ámbito laboral. Y es ahora cuando jurisprudencialmente se interpreta extensivamente esta figura y se considera «auxiliar o ayudante» tanto al sujeto que realiza el trabajo simultáneamente al trabajador inicial, facilitándole o auxiliándole en su tarea, como al sujeto que presta una ayuda en sentido amplio, sustituyéndole en la realización de su trabajo cuando no se encuentre presente. Parece que el auxiliar asociado no se adaptaba demasiado bien a las exigencias organizativas de la nueva empresa, por lo que apenas no se utilizaba. En cambio, experimenta un renacimiento cuando se empieza a utilizar como instrumento o cauce jurídico que legitime ciertos fenómenos de sustitución habitual en la esfera laboral. Debe destacarse que será una modalidad contractual que, en opinión del juzgador, dará nombre a una relación controvertida, aunque en ninguno de los casos estudiados se trataba de una figura pactada expresamente por los contratantes.

²⁷ Sirva como ejemplo la STSJ de Cataluña de 26 de marzo de 2002 (rec. 6200/2001). Aunque en esta ocasión finalmente prime el carácter civil de la relación, se plantea la posibilidad de que por medio del «contrato de trabajo de grupo» se pueda salvar el carácter laboral de la relación. A pesar de ello, de las circunstancias del caso se deduce que prima la autoorganización del grupo, circunstancia que determina que se considere que dicha asociación sin personalidad jurídica propia constituya verdaderamente una sociedad civil irregular (sin personalidad jurídica) y no un grupo de trabajadores, puesto que verdaderamente se comprometieron a realizar «una obra o servicio a tanto alzado», «a pesar de que hayan realizado el trabajo de manera personal».

extender las fronteras del contrato de trabajo y atraer a su ámbito protector situaciones de naturaleza jurídica controvertida, no siempre hace falta interpretar extensivamente alguno de los cinco presupuestos configuradores de la relación laboral que enumera el artículo 1.1 del ET, sino que existen otras posibilidades interpretativas igualmente efectivas, puesto que provocarán exactamente el mismo resultado.

En esta situación, aunque desde un punto de vista muy diferente y aunque se trata de un dato que quizá le pueda pasar desapercibido a un ojo no entrenado, no se puede dejar de resaltar la marcada perspectiva de género que subyace en la respuesta jurisprudencial que se ha comentado en estas líneas. Para explicar esta curiosa consecuencia, basta con encontrar la respuesta a esta pregunta: ¿en qué tipo de trabajos el propio trabajador puede encontrar a alguien de su entorno cercano dispuesto a prestarlos cuando necesita una sustitución informal? Obviamente, son los trabajos menos cualificados y sometidos a una mayor parcialidad los que se prestan con mayor facilidad a este tipo de sustituciones, mientras que resulta más improbable en actividades cualificadas y a jornada completa (dado que la especialización y el tiempo de dedicación limitan las probabilidades de que este tipo de fenómenos prospere). Es en este ámbito de los trabajos no cualificados, temporales y de media jornada donde las estadísticas demuestran que existe una presencia femenina muy significativa (Consejo Económico y Social –CES–, 2022).

Habida cuenta de esta situación, en la práctica, esta postura claramente extensiva de las fronteras de la laboralidad suele beneficiar a personas de sexo femenino. Adviértase que el proceso de anonimización de datos que sufren las resoluciones judiciales afecta a la identidad de la persona, pero no varía su género, lo que permite extraer datos muy importantes que reflejan el comportamiento de la sociedad, las preferencias de las familias y las costumbres sociales, aspectos todos ellos que, en gran medida, pueden llegar a ser muy relevantes para el derecho laboral.

Al mismo tiempo, aunque las sentencias recaídas hasta el momento no suelen hacer referencia a este extremo, también resultaría muy interesante conocer cuál es el sexo de la persona que se ha ocupado de realizar esas tareas de sustitución bien excepcionales, bien habituales, ya que, como ha de ser una persona que carezca de obligaciones laborales previas que le impidan asumir estas nuevas tareas o que, teniéndolas, sean muy residuales, es de intuir que, en la mayoría de ocasiones, serán también mujeres las que desarrollen dicho papel. Adviértase, además, que gran parte de los supuestos litigiosos se desarrollan en el ámbito del trabajo de cuidados –muchos de ellos referidos a la limpieza de edificios y locales o al servicio doméstico, sectores, como es sabido, que se encuentran hoy profundamente feminizados y afectados por unas elevadísimas cifras de trabajo no declarado– (López Aniorte *et al.*, 2019; González Vidales, 2021).

Pero no solo eso, sino que también hay que plantearse en qué situaciones una persona va a necesitar una sustitución en sus cometidos laborales que no pueda quedar cubierta por los cauces legales. Si existen permisos retribuidos ante variadas situaciones personales

y familiares, bajas por enfermedad y se han eliminado (derogando el polémico art. 54.d) ET) las consecuencias negativas de las ausencias reiteradas, aunque justificadas derivadas de procesos de incapacidad temporal de corta duración, ¿por qué tendría un trabajador que verse obligado a buscar una vía de sustitución informal de su persona? La respuesta es obvia: sin duda, esto ocurre cuando un trabajador no quiere incurrir en ausencias injustificadas a su puesto de trabajo que podrían derivar en una merma de su retribución mensual e, incluso, en el despido disciplinario. Aunque en abstracto son imaginables miles de motivos y situaciones personales que podrían provocar ausencias o retrasos injustificados del trabajador, en la práctica, el hecho de que la mayor parte de las sentencias dictadas hasta ahora en las que se aplique, en mayor o menor medida, una flexibilización de la nota de trabajo personal afecten a personas de sexo femenino permite dilucidar que, en muchas ocasiones, son necesidades imperiosas de conciliación las que obligan al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo sin conocimiento del empresario fuera de los supuestos contemplados en la ley (permiso por nacimiento, hospitalización o fallecimiento, matrimonio, traslado de domicilio habitual, etc.) y provocan este tipo de «sustituciones amistosas» que han desencadenado efectos tan polémicos. Se trata, sin duda, de una cuestión sobre la que es importante reflexionar, dado que no está revelando otra cosa que las intensas dificultades de conciliación a las que se enfrentan las personas trabajadoras, que, en la práctica, como es sabido, repercuten siempre de forma más intensa sobre la carrera profesional de las mujeres.

Referencias bibliográficas

- Aguilera Izquierdo, R. (2021). Cesión ilegal de trabajadores en empresa de «telemarketing». En A. V. Sempere Navarro (Dir.), *La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete* (pp. 123-128). BOE. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2021-218
- Álvarez Cuesta, H. (2019). Descubrir nuevos yacimientos de empleo: emprendimiento, empleos verdes, deporte, cultura y ocio. En M. R. Martínez Barroso y S. Rodríguez Escanciano (Dir.^{as}), *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva* (pp. 41-63). Editorial Jurídica Sepín.
- Arroyo Abad, C. (2009). La relación laboral del empleado de fincas urbanas. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 42, 99-115.
- Azpiazu Arrieta G. y Bayón Pérez, J. (2022). Tendencias laborales y el futuro del trabajo por medio de la robotización, digitalización e inteligencia artificial en España. *Revista Razón Crítica*, 12. <https://doi.org/10.21789/25007807.1805>
- Barreiro González, G. y Alonso Olea, M. (1986). *La sustitución del trabajador con derecho de reserva: el contrato de interinidad*. Civitas.

- CES. (2022). *Memoria sobre la situación socio-económica y laboral de España (2021)*. Consejo Económico y Social España.
- Delgado Ruiz, J. (2018). El contrato de grupo, trabajo pendiente. *Revista de Información Laboral*, 3, 27-49.
- Escudero Alonso, L. J. (2018a). La ajenidad y la dependencia en la relación laboral (parte 1). *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, 343, 9-10.
- Escudero Alonso, L. J. (2018b). La ajenidad y la dependencia en la relación laboral (parte 2. final). *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, 344, 17-18.
- Esteve Segarra, M. A. y Todolí Signes, A. (2021). Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digitales. *Revista de derecho social*, 95, 37-64.
- Fernández Collados, M. B. (2011). La obligación de sustitución del trabajador relevista en situación de excedencia por cuidado de hijo. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 4(4), 59-67.
- Fernández Domínguez, J. J. (1990). Reflexiones sobre el régimen jurídico de los empleados de fincas urbanas. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 4, 932-942.
- Gárate Castro, F. J. (2016). Notas sobre el concepto, los caracteres y la función reguladora del contrato de trabajo. *Revista Galega de Dereito Social - 2.ª etapa*, 2, 9-33.
- Gascón Vera, L. (2011). Naturaleza laboral de la relación: contrato de grupo y contrato de trabajo en común y su distinción con otras figuras afines. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 3(17), 43-50.
- Gil Otero, L. (2020). Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 151, 33-47.
- González Vidales, C. (2021). Actividades encuadradas en el sector cuidados: trabajos declarados y cuidados invisibles. Panorámica general. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 497-512. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5955>
- López Anierte, M. C., Rubio Fernández, E. M., Ortiz González Conde, F. M. y Rodríguez Egío, M. M. (2019). *Visiones multidisciplinares de la igualdad entre hombres y mujeres*. Laborum.
- Luján Alcaraz, J. (1994). *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales.
- Maldonado Montoya, J. P. (2001). *La relación laboral de los empleados de fincas urbanas*. Civitas.
- Monereo Pérez, J. L. (1999). La crítica de los elementos de reducción normativa del concepto de trabajo en la doctrina socialista del derecho: significación técnica de la dependencia y ajenidad. En J. Cruz Villalón (Ed.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (pp. 214-235). Tecnos.
- Montoya Melgar, A. (2023). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Ojeda Avilés, A. (2007). Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 195, 13-24.
- Perciballi de Luca, V. (2015). Sustitución de trabajadores huelguistas. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 58(258), 321-330. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1207>

- Pinto Martins, S. (2015). Huelga y sustitución de los trabajadores huelguistas. *Revista derecho del trabajo*, 6, 213-222.
- Plá Rodríguez, A. (2003). Experiencia uruguaya de empresas unipersonales. En P. Kurczyn Villalobos y C. A. Puig Hernández (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor del Buen Lozano* (pp. 645-668). UNAM.
- Purcalla Bonilla, M. A. y Belzunegui Eraso, A. (2003). Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo. *Aranzadi Social*, 5, 1.333-1.376.
- Racciatti, A. (2000). Las Transformaciones del Mundo del Trabajo y del Derecho laboral. *Riesgo, flexibilización laboral, transformaciones y Derecho laboral*, 34, 20-32.
- Ramos Quintana, M. I. (2000). Trabajo en común y contrato de grupo (art. 10). *Revista española de Derecho del Trabajo*, 100(1), 375-396.
- Rodríguez Martín-Retortillo, R. M. (2019). La sustitución de trabajadores por robots. La frontera entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo en la era digital. *Revista Lex Mercatoria*, 12, 1-12.
- Roldán Martínez, A. (2000). El contrato de sustitución de trabajador jubilado anticipadamente ¿modalidad contractual autónoma? *Aranzadi social*, 5, 725-746.
- Sánchez Ron, J. M. (2020). Presente y futuro tecnocientífico. *Política exterior*, 34(193), 76-85. <https://www.jstor.org/stable/27197278>
- Tascón López, R. (2020). El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/postindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de plataformas). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 49-81. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.932>
- Toselli, C. A. (2015). La sustitución de trabajadores huelguistas. *Revista derecho del trabajo*, 6, 207-212.
- Valle Muñoz, F. A. (2018). La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3, 1-29. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2018.i03.05>

Alejandra Selma Penalva. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia con 20 años de experiencia académica. Es autora de 8 monografías, 50 capítulos de libros y más de 100 artículos de contenido jurídico publicados en revistas y editoriales de reconocido prestigio. <https://orcid.org/0000-0003-2116-0057>

