

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

# LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJADOR SUBORDINADO O AUTÓNOMO COMO DELIMITADOR DEL RÉGIMEN PROTECTOR

FRANCISCA MORENO ROMERO

Editorial Comares



---

LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJADOR SUBORDINADO  
O AUTÓNOMO COMO DELIMITADOR DEL RÉGIMEN PROTECTOR



---

FRANCISCA MORENO ROMERO

LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJADOR  
SUBORDINADO O AUTÓNOMO  
COMO DELIMITADOR  
DEL RÉGIMEN PROTECTOR

Adenda de  
Enrique Martín-Serrano Jiménez y Francisca Moreno Romero

*Comares, 2022*

---

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección:

**José Luis Monereo Pérez**

**146**

Esta monografía se enmarca dentro de los siguientes proyectos de investigación: a) Proyecto Estatal de I+D+i *Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?* (ref. RTI2018-094696-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación; b) Proyecto Autonómico de I+D+i *Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y el desarrollo económico. Un análisis de la realidad andaluza* (ref. P18-RT-2585), cofinanciado por la Unión Europea (FEDER) y la Junta de Andalucía; c) Proyecto Internacional de Investigación, Desarrollo e Innovación financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (PID2019-104287RB): *El impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo: retos y oportunidades* FUWORTTECH; d) Proyecto Autonómico de I+D+i *Las nuevas tecnologías y su impacto en el ámbito laboral y de la Seguridad Social: el impacto socio económico de la economía digital* (ref. UMA18-FEDERJA-028), cofinanciado por la Unión Europea (FEDER) y la Junta de Andalucía; e) Proyecto de I+D+i *El sistema español de pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar* (ref. B1-2021\_11), financiado por la Comisión de Investigación y Transferencia; f) Red Internacional *Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores* (ref. D5-2022\_06), financiada por la Comisión de Investigación y Transferencia.



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo de  
Desarrollo Regional



GOBIERNO  
DE ESPAÑA  
MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Transformación Económica,  
Industria, Conocimiento y Universidades



Maquetación: Miriam L. Puerta

© Francisca Moreno Romero

© Editorial Comares, 2022

Polígono Juncaril • C/ Baza, parcela 208 • 18220 Albolote (Granada) • Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: [libreriacomares@comares.com](mailto:libreriacomares@comares.com)

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-363-7 • Depósito legal: Gr. 1929/2022

Impresión y encuadernación: COMARES

*A mi marido, José Luis.*

Soñaba despierta con grandes logros, de niña, de adolescente, siempre soñé... hasta que fui consciente de que no era tan buena fantaseando, pues jamás alcancé a soñar con alguien como tú a mi lado.



---

---

## SUMARIO

ÍNDICE DE ABREVIATURAS . . . . .	XV
PRÓLOGO . . . . .	XVII
<i>Por José Luis Monereo Pérez</i>	
I.—INTRODUCCIÓN . . . . .	1
II.—EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL, ¿ES POSIBLE UNA TECNOLOGÍA DEMOCRÁTICA? . . . . .	5
1. HACIA UN MERCADO DE TRABAJO BASADO EN LA TECNOLOGÍA DEMOCRÁTICA: ESTADO DE LA CUESTIÓN, PLANTEAMIENTOS BASE Y RETOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. . . . .	5
2. EL TRÁNSITO HACIA LA ADAPTACIÓN DEL MERCADO LABORAL. . . . .	8
3. LA POSICIÓN DE LA OIT ANTE EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL. . . . .	13
4. TRABAJO SUBORDINADO <i>VS.</i> TRABAJO AUTÓNOMO . . . . .	17
4.1. Los difusos límites fronterizos entre el trabajo subordinado y el trabajo por cuenta propia: dificultad de aplicación práctica ante la nueva realidad del mercado de trabajo . . . . .	17
5. TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES . . . . .	21
6. LAS PLATAFORMAS DIGITALES: UN ESPACIO SINGULARIZADO DE INTERÉS PARA LAS RELACIONES LABORALES . . . . .	24
7. LA INDUSTRIA 5.0: ENFOQUE HACIA UNA INDUSTRIA CENTRADA EN EL SER HUMANO . . . . .	30
III.—ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DE LA PROTECCIÓN CONTRIBUTIVA DE LOS TRABAJADO- RES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS . . . . .	33
1. DELIMITACIÓN DEL ESPACIO PROTECTOR Y SU CARACTERIZACIÓN. MARCO GENERAL . . . . .	34
2. MATERIAS DE APLICACIÓN GENERAL O MÚLTIPLE EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. . . . .	40
2.1. Requisitos generales para acceder a las diferentes prestaciones del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. . . . .	40
2.2. Requisito de estar al corriente de pagos en Seguridad Social e invitación al pago . . . .	42
2.3. Períodos de cotización: el cómputo recíproco de cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. . . . .	51

2.4.	Declaración sobre la situación de la actividad en las contingencias de carácter temporal . . . . .	54
2.5.	Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género . . . . .	55
3.	PRESTACIONES ECONÓMICAS INTEGRADAS EN LA ACCIÓN PROTECTORA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. . . . .	58
3.1.	La protección por contingencias profesionales . . . . .	58
3.1.1.	<i>Accidente de trabajo</i> . . . . .	61
3.1.1.1.	<i>Trabajador autónomo</i> . . . . .	61
3.1.1.2.	<i>Concepto general y accidente in itinere</i> . . . . .	61
3.1.1.3.	<i>Inclusiones expresas y exclusiones</i> . . . . .	64
3.1.1.4.	<i>Accidente de trabajo en el autónomo económicamente dependiente (TRADE)</i> . . . . .	66
3.1.2.	<i>Enfermedad profesional</i> . . . . .	66
3.1.3.	<i>Alcance de la acción protectora por contingencias profesionales</i> . . . . .	68
3.1.4.	<i>Gestión.</i> . . . . .	69
4.	INCAPACIDAD TEMPORAL . . . . .	69
4.1.	Requisitos de acceso a la prestación . . . . .	70
4.2.	Cuantía de la prestación . . . . .	71
4.3.	Nacimiento, duración y extinción de la prestación de incapacidad temporal . . . . .	72
4.4.	Cobertura y Gestión . . . . .	73
4.5.	Relación entre las prestaciones de incapacidad temporal y de cese de actividad . . . . .	75
4.5.1.	<i>Incapacidad temporal y cese de actividad</i> . . . . .	76
4.5.2.	<i>Cese de actividad e incapacidad temporal</i> . . . . .	76
5.	NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR . . . . .	76
5.1.	Beneficiarios. . . . .	77
5.2.	Prestación económica. . . . .	79
5.3.	Duración . . . . .	80
5.3.1.	<i>En caso de nacimiento.</i> . . . . .	80
5.3.2.	<i>Otro progenitor (distinto de la madre biológica), que podrá se trabajador por cuenta propia o ajena</i> . . . . .	81
5.3.3.	<i>En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento</i> . . . . .	82
5.4.	Régimen de parcialidad . . . . .	82
5.5.	Relación entre las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor y cese de actividad . . . . .	83
5.6.	Supuesto especial por nacimiento . . . . .	83
6.	CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE . . . . .	84
7.	RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA NATURAL . . . . .	86
7.1.	La norma preventiva y el marco regulador . . . . .	86
7.2.	Situaciones protegidas . . . . .	88
7.3.	Requisitos de acceso a las prestaciones . . . . .	89
7.4.	Gestión y dinámica de las prestaciones . . . . .	90
7.5.	Cuantía . . . . .	91
7.6.	Causas de extinción . . . . .	92
7.7.	Concurrencia de situaciones de incapacidad con situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural . . . . .	92
8.	CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE . . . . .	93
8.1.	Situación protegida. . . . .	94
8.2.	Gestión y dinámica de la prestación . . . . .	96
8.3.	Cuantía de la prestación . . . . .	100
9.	INCAPACIDAD PERMANENTE . . . . .	100
9.1.	Situación protegida. . . . .	101

9.2.	Grados de incapacidad permanente. Singularidades aplicables a los trabajadores autónomos	101
9.3.	Requisitos de acceso a la prestación	105
9.4.	Dinámica de la prestación de incapacidad permanente	108
9.5.	Cuantía de la prestación	109
10.	LESIONES PERMANENTES NO INCAPACITANTES	110
11.	LA JUBILACIÓN	111
11.1.	Régimen jurídico	111
11.1.1.	<i>Situación protegida</i>	111
11.1.2.	<i>Hecho causante y efectos económicas</i>	112
11.2.	Requisitos de acceso a la pensión de jubilación	112
11.3.	Cuantía de la prestación	114
11.4.	Tipos de jubilación de los trabajadores por cuenta propia o autónomos	116
11.4.1.	<i>Jubilaciones a edades inferiores (art. 206 y 206 bis)</i>	118
11.4.2.	<i>Jubilación anticipada voluntaria</i>	119
11.4.3.	<i>La pensión demorada o postergada</i>	120
11.4.4.	<i>Jubilación parcial</i>	123
11.4.5.	<i>La jubilación flexible</i>	123
11.5.	Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo	124
12.	MUERTE Y SUPERVIVENCIA	131
12.1.	Situación protegida	133
12.2.	Requisitos para causar derecho a las prestaciones derivadas de muerte y supervivencia	134
12.3.	Gestión y dinámica de las prestaciones por muerte y supervivencia	135
12.4.	Base reguladora	136
12.5.	Referencia al límite de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia	137
12.6.	Auxilio por defunción	137
12.7.	Pensión de viudedad	137
12.7.1.	<i>Beneficiarios</i>	138
12.7.2.	<i>Cuantía de la pensión de viudedad</i>	142
12.7.3.	<i>Causas de extinción de la pensión de viudedad</i>	144
12.7.4.	<i>Compatibilidad de la pensión de viudedad</i>	145
12.8.	Prestación temporal de viudedad	145
12.9.	Pensión de orfandad	146
12.9.1.	<i>Beneficiarios</i>	146
12.9.2.	<i>Cuantía de la pensión de orfandad</i>	146
12.9.3.	<i>Dinámica de la prestación, compatibilidades y causas de extinción</i>	147
12.10.	Prestación de orfandad	147
12.11.	Prestaciones en favor de familiares: pensión vitalicia y subsidio temporal	148
12.12.	Subsidio temporal en favor de familiares	151
12.13.	Indemnización especial a tanto alzado	151
13.	LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CESE DE ACTIVIDAD	152
13.1.	Antecedentes normativos de la prestación y marco jurídico actual	152
13.2.	La protección por cese de actividad	155
13.3.	Situación protegida y ámbito de aplicación	156
13.4.	Requisitos para el acceso a la prestación	157
13.5.	La situación legal de cese de actividad: determinación y acreditación	161
13.5.1.	<i>Criterios generales</i>	161
13.5.2.	<i>Situación legal de cese de actividad: supuestos especiales</i>	166
13.5.2.1.	<i>Trabajadores autónomos económicamente dependientes: determinación y acreditación de la situación legal de cese de actividad</i>	166

13.5.2.2. <i>Trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital</i> .....	170
13.5.2.3. <i>Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado</i> .....	170
13.5.2.4. <i>Trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente</i> .....	172
13.5.3. <i>Régimen financiero</i> .....	173
13.5.4. <i>Contenido de la acción protectora</i> .....	174
13.5.5. <i>Prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad: cuantía y duración</i> .....	174
13.5.6. <i>Abono de la cotización a la Seguridad social del trabajador autónomo al régimen correspondiente</i> .....	177
13.5.7. <i>Abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo por todas las contingencias al régimen correspondiente, a partir del sexagésimo primer día de baja</i> .....	178
13.5.8. <i>Dinámica de la prestación</i> .....	179
13.5.9. <i>Suspensión y extinción de la prestación por cese de actividad</i> .....	181
13.5.10. <i>Régimen de incompatibilidades</i> .....	183
13.5.11. <i>Pago único de la prestación por cese de actividad</i> .....	183
 BIBLIOGRAFÍA .....	 187
 ADENDA.—LA TRANSFORMACIÓN DEL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS COMO UN HITO HISTÓRICO: REAL DECRETO-LEY 13/2022, DE 26 DE JULIO, POR EL QUE SE ESTABLECE UN NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS Y SE MEJORA LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD .....	 197
<i>Por Enrique Martín-Serrano Jiménez y Francisca Moreno Romero</i>	
 INTRODUCCIÓN.—LAS CAUSAS QUE MOTIVAN EL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN Y LA REFORMA DE LA PRESTACIÓN DE CESE DE ACTIVIDAD .....	 197
 PARTE I.—EL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES .....	 200
1. PERIODO TRANSITORIO DE IMPLANTACIÓN (2023-2032) .....	200
2. EL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES .....	200
2.1. Elección inicial de bases y regularización ex post en base a información tributaria ..	200
2.2. Base mínima de cotización y posibilidad de bases de cotización reducidas .....	201
2.3. Limitación en la elección de bases de cotización para determinados colectivos .....	204
2.4. Actualización de las bases de cotización elegidas .....	206
2.5. Definición de ingresos reales .....	206
2.6. Tipos de cotización .....	208
2.7. Regularización anual de cotizaciones .....	209
2.8. Exclusión en la regularización de bases utilizadas para generar prestaciones .....	210
3. SINGULARIDADES DEL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN .....	211
3.1. Extensión del nuevo sistema de cotización a los trabajadores autónomos del Régimen Especial de Trabajadores del Mar y al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios .....	211
3.2. Supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia .....	211
3.3. Cotización en supuestos de pluriactividad .....	212
3.4. Cobertura de la contingencia de incapacidad temporal .....	212
3.5. Religiosos de la Iglesia Católica .....	213

3.6.	Base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de menor . . . . .	213
3.7.	Base reguladora supuestos cotización reducida por razón de edad . . . . .	213
3.8.	Supresión (por innecesaria) de la posibilidad de cotización a tiempo parcial en el RETA . . . . .	214
3.9.	Actualizaciones reglamentarias . . . . .	214
4.	BONIFICACIONES Y REDUCCIONES ASOCIADAS AL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN. . . . .	217
4.1.	Bonificación de la cuota RETA en determinados supuestos . . . . .	217
4.2.	Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla . . . . .	218
4.3.	Bonificación de cuotas en favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria . . . . .	218
4.4.	Bonificación de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural . . . . .	219
4.5.	Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos . . . . .	219
4.6.	Reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia («Tarifa plana») . . . . .	220
4.7.	Bonificación en la cotización por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. . . . .	223
4.8.	Bonificación en los supuestos de cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. . . . .	224
4.9.	Mejora de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor . . . . .	224
PARTE II.—LA REFORMA DE LA PRESTACIÓN DE CESE DE ACTIVIDAD. . . . .		225
1.	NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA PRESTACIÓN DE CESE DE ACTIVIDAD. . . . .	225
1.1.	Ampliación del ámbito objetivo de la prestación. . . . .	225
1.2.	Nuevas causas de cese de actividad . . . . .	226
1.3.	Flexibilización de los requisitos de acreditación . . . . .	226
1.4.	Fecha de nacimiento del derecho a la prestación . . . . .	229
1.5.	Duración de la prestación. . . . .	229
1.6.	Cuantía de la prestación . . . . .	230
1.7.	Suspensión del derecho a la protección . . . . .	231
1.8.	Extinción del derecho a la protección . . . . .	231
1.9.	Incompatibilidades . . . . .	231
1.10.	Obligaciones de la persona trabajadora . . . . .	232
1.11.	Adaptación técnica en relación a la referencia de la cobertura de la prestación en los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar . . . . .	232
2.	PRESTACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS DE UN SECTOR DE ACTIVIDAD AFECTADO POR EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO EN SU MODALIDAD CÍCLICA . . . . .	233
2.1.	Objeto de la prestación. . . . .	233
2.2.	Requisitos. . . . .	233
2.3.	Acción protectora . . . . .	235
2.4.	Incompatibilidades . . . . .	235
2.5.	Extinción . . . . .	236
2.6.	Duración . . . . .	236
2.7.	Suspensión . . . . .	236
2.8.	Obligaciones. . . . .	237
2.9.	No consumo de prestaciones . . . . .	237

2.10. Incompatibilidad con la prestación de incapacidad temporal . . . . .	237
2.11. Compatibilidad con la prestación por nacimiento y cuidado de menor . . . . .	238
2.12. Trabajadores autónomos económicamente dependientes. . . . .	238
2.13. Órgano gestor . . . . .	238
2.14. Colectivos específicos . . . . .	238
2.15. Solicitud de la prestación . . . . .	239
2.16. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas. . . . .	240
2.17. Infracciones . . . . .	240
2.18. Jurisdicción competente y reclamación previa. . . . .	241
2.19. Financiación . . . . .	241
3. PRESTACIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS DE UN SECTOR DE ACTIVIDAD AFECTADAS POR EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO EN SU MODALIDAD SECTORIAL. . . . .	241
3.1. Objeto de la prestación. . . . .	241
3.2. Requisitos. . . . .	242
3.3. Acción protectora. . . . .	243
3.4. Incompatibilidades . . . . .	244
3.5. Obligaciones. . . . .	245
3.6. Incompatibilidad con la prestación de incapacidad temporal . . . . .	245
3.7. Compatibilidad con la prestación por nacimiento y cuidado de menor. . . . .	245
3.8. Trabajadores autónomos económicamente dependientes. . . . .	246
3.9. Órgano gestor . . . . .	246
3.10. Colectivos específicos . . . . .	246
3.11. Solicitud de la prestación . . . . .	247
3.12. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas. . . . .	248
3.13. Infracciones . . . . .	248
3.14. Jurisdicción competente y reclamación previa. . . . .	249
3.15. Financiación . . . . .	249
4. OBSERVATORIO PARA EL ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD. . . . .	249

---

---

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Constitución Española
CCOO	Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
D.A.	Disposición Adicional
DRETA	Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos
E.T.	Estatuto de los Trabajadores
F. D.	Fundamento de Derecho
IA	Inteligencia artificial
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPREM	Indicador público de rentas de efectos múltiples mensual
IP	Incapacidad permanente
IT	Incapacidad temporal
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (Las versiones anteriores a 2015, se identifican como LGSS.XX, siendo XX el año de la versión de que se trate)
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
MCSS	Mutua Colaboradora de la Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ORETA	Orden de 24 de septiembre de 1970
R.D.	Real Decreto
R.D.L.	Real Decreto Ley
RETA	Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos
RG	Régimen General de la Seguridad Social.

SMI	Salario mínimo interprofesional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo. Todas las sentencias de este tribunal aparecen identificadas por su numeración ROJ (STS XXXX/XXXX)
TRADE	Trabajador autónomo económicamente dependiente
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

---

## PRÓLOGO

*La imagen del hombre propuesta al Derecho y sobre la que organiza sus disposiciones [...] ha cambiado en las diversas épocas de la evolución del Derecho. Es posible incluso decir: el cambio de la imagen del hombre propuesta al Derecho, es el que “hace época” en su historia. Nada es tan definitivo para el estilo de una época jurídica como la concepción del hombre por la cual ésta se rige.*

GUSTAV RADBRUCH<sup>1</sup>

En lector dispone ante sí de la lectura de una excelente obra sobre «La calificación del trabajador subordinado o autónomo como delimitador del régimen protector», realizada por Francisca Moreno Romero, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. Es una autora bien conocida en nuestra disciplina que ha publicado ya libros y diversos trabajos de investigación de referencia doctrinal en una progresión constante. Esto permite comprender que estamos ante una obra que refleja una gran madurez y calidad en el discurso jurídico que la sustenta. Es también una investigadora cuya trayectoria ha sido especialmente cercana a mí por la colaboración permanente entre los equipos de trabajo y proyectos en los que colaboramos conjuntamente desde hace largo tiempo.

No estamos ante una investigación más sobre esta temática, sino ante un libro que permite vislumbrar las fronteras entre el trabajo subordinado y el autónomo y su impacto en el sistema de Seguridad Social. Una problemática de gran relevancia e inmensa actualidad, que incide en la delimitación del *estatuto jurídico protector* de las personas que trabajan.

Como se sabe, las nuevas formas de organización de la producción en el capitalismo contemporáneo están determinando el surgimiento y proliferación de nuevos modos de trabajar que provocan un incremento del trabajo autónomo y al mismo tiempo un marco más difuso y fluido en la tradicional distinción entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo (trabajo semi-autónomo; trabajo a distancia; los «falsos autónomos»). Todo ello se produce en el contexto de una estrategia empresarial de maximización de la flexibilidad y de «des-construcción» (y pérdida de unidad) de la clase trabaja-

<sup>1</sup> RADBRUCH, G., *El hombre en el Derecho. Conferencias y artículos seleccionados sobre cuestiones fundamentales del Derecho*, trad. Aníbal DEL CAMPO, revisión, edición y estudio preliminar, «Gustav Radbruch: un modelo de jurista crítico en el constitucionalismo democrático social», a cargo de J.L. MONEREO PÉREZ, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2020, pág. 3.

dora. Se ha hablado, al respecto, de crisis de la subordinación jurídica como elemento de tipificación jurídica de la relación laboral. Sin embargo, el trabajo asalariado sigue siendo el tipo de trabajo predominante en el actual modo de producción, y también lo es la ordenación jurídica del mismo, el cual continúa girando en torno a la noción de ajenidad y dependencia (subordinación jurídica).

En todo caso, las nuevas formas de trabajo sitúan al Derecho del Trabajo en un proceso autorreflexivo sobre el proceso de extensión del trabajo que ha de ser objeto de regulación, y con ello el debate sobre la ampliación subjetiva de las garantías protectoras que otorga el ordenamiento jurídico-laboral. Se plantea nuevamente si esta disciplina debe tender a ser el Derecho regulador del trabajo profesional en su conjunto.

La intrahistoria del ordenamiento jurídico laboral *revela el carácter evolutivo de la institucionalización y juridificación del trabajo asalariado*. El Derecho del Trabajo ha construido su objeto por referencia a un ámbito específico de la realidad social, las relaciones sociales de tipo económico cuyo objeto es el trabajo prestado para otro en condiciones de ajenidad y dependencia jurídica. En sus inicios el ordenamiento laboral centra su atención preferentemente sobre las capas de trabajadores asalariados (trabajo manual, mujeres y niños) en situación de mayor debilidad jurídica y económica, siendo su finalidad protectora e integradora del conflicto industrial derivado de la puesta en contacto del capital y del trabajo en cuanto fuerzas productivas. Se construía así su régimen protector sobre un tipo sociológico de trabajador tendencialmente homogéneo, a la par que elaboraba un tipo normativo general de relación jurídica de trabajo sobre el cual se instrumentaba una protección estatutaria que era, si no uniforme, sí relativamente homogénea con un estándar de garantías de tutela realmente mínimas.

No obstante, a lo largo de su desarrollo histórico se detecta que, superando la base del sistema taylorista-fordista de trabajo subordinado, se ha ido afirmando una vocación expansiva del Derecho del Trabajo a medida que se manifestaban las exigencias político-jurídicas de regulación de otras manifestaciones del trabajo. El fenómeno se ha hecho más complejo con el avance de los sistemas post-fordistas, que van ganando terreno frente a los antiguos sistemas de organización del trabajo. El sometimiento a una regulación unitaria es aquí más difícil, y seguramente no deseable en el plano de la política jurídica. Se está ante una fase compleja del proceso de juridificación del trabajo profesional. En relación a ello se está produciendo el tránsito del paradigma del «obrero-masa» al trabajador social heterogéneo del postfordismo. El «obrero-masa» fue el modelo-tipo real de trabajador de la cadena de los grandes complejos industriales, propio de la producción en serie y a gran escala. Pero este tipo de «trabajador homogéneo» va siendo paulatinamente desplazado por el «trabajador-heterogéneo», emergente a partir de los procesos de reestructuración empresarial y el desarrollo del sector terciario, factores que, junto con otros, han llegado a reconfigurar la composición de la clase trabajadora. En efecto, el trabajador-heterogéneo surge principalmente en una pluralidad de actividades del sector servicios que se sirven a las empresas pequeñas y medias; pero también del «segundo mercado» (el mercado secundario o la «otra sociedad del trabajo» asalariado), integrado por trabajadores eventuales, parados,

marginados, trabajadores a tiempo parcial, jóvenes trabajadores, mujeres, trabajadores con empleo precario, trabajo negro o sumergido, etc.; en general, se trata de trabajadores marginados del bienestar institucionalmente garantizado por el sistema legal y por el sistema de negociación colectiva y, en consecuencia, por sus respectivas redes de cobertura protectora y desmercantilizadora. Estas figuras tienden a eclipsar al modelo de trabajador-homogéneo del fordismo. Ambos prototipos —trabajador heterogéneo y trabajador homogéneo— se vinculan íntimamente a la estructura del proceso laboral y a una abstracción progresiva del trabajo: el trabajo abstracto como modo de trabajar en una organización productiva de pertenencia ajena, que también refleja la naturaleza social del proceso productivo. En ese orden de ideas, se puede decir que el antónimo del «obrero-masa» no es tanto y «exclusivamente» el trabajador a tiempo parcial, como el «trabajador-heterogéneo» y dividido.

El proceso de cambio presenta otras variables de importancia. En primer lugar, el replanteamiento de la tradicional división del trabajo (especialmente desde el punto de vista de la división «interna» en el seno de las organizaciones productivas) en el marco de un modelo de empresa flexible y participada, capaz de hacer frente a las exigencias de una producción diferenciada y de calidad basada en la innovación y en un alto grado de capacitación profesional. Este paradigma de empresa «emergente» no es refractario al fenómeno colectivo, y se conjuga con la democratización de las relaciones individuales de trabajo.

La consecuencia más inmediata es, sin embargo, la atenuación y elasticidad (en ningún caso auténtica desaparición, como muestra la experiencia jurídica) del requisito legal constitutivo de dependencia o subordinación como caracterizador de dicha relación desde el punto de vista tanto económico-social como estrictamente jurídico, fenómeno inducido por la generación de un movimiento de horizontalización de los procesos de decisión empresarial, con la consiguiente «relajación» y «abstracción» (que no desaparición) de las estructuras rígidamente jerárquicas propias de la empresa tradicional. En segundo lugar, el incremento de las formas descentralizadas de organización de la producción y, especialmente, la emergencia de organizaciones empresariales en «forma de red», lo que ha contribuido al incremento del trabajo autónomo en régimen de externalización o subcontratación de servicios o actividades productivas. Con ello, se ha producido un incremento de las formas de trabajo autónomo y parasubordinado o cuasi dependiente y, es más, el trabajo subordinado tiende a ser, al menos parcialmente, sustituido por trabajo autónomo o semi-autónomo, no vinculado a través de la contratación laboral. Por último, hay que destacar igualmente el proceso de terciarización de la economía, con el auge del sector de servicios y la contención del sector industrial, que se expresa, incluso, como un movimiento hacia una parcial «desindustrialización» de las economías de los países desarrollados. Estos tres factores de base objetiva contribuyen no sólo a una mayor expansión del trabajo dependiente atípico y del trabajo autónomo, sino también a que las fronteras del trabajo subordinado y el trabajo autónomo, sean más permeables y difusas, porque un mismo trabajo-actividad puede ser realizado a través de modalidades diversas de prestación en régimen de dependencia o autonomía.

El Estatuto de los Trabajadores español (art.1 del ET) delimita positivamente los elementos tipológicos constitutivos de una relación jurídico-laboral, o —si se quiere— del trabajo objeto específico del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social Contributiva, y necesariamente del contrato de trabajo que la formaliza jurídicamente. Tales elementos califican legalmente al contrato de trabajo, y su existencia determina la constitución *ex lege* del mismo, que está en la base de la *vis expansiva* del contrato de trabajo. En la lógica interna del programa normativo ex art.1 del ET, la ajenidad y la dependencia o subordinación jurídica no refieren solo a un tipo extraído de la realidad social —las relaciones sociales de producción cuyo objeto es el trabajo-actividad-, sino que también constituyen una síntesis de los elementos típicos de la obligación contractual. De este modo, salvo expresa exclusión legal constitutiva, una relación de trabajo por cuenta ajena y dependiente goza de la presunción de laboralidad (artículos 1.1 y 8.1 del ET). Lo que determina que la calificación otorgada por las partes no vincule a los órganos judiciales, porque la naturaleza jurídica del contrato de trabajo no está en la calificación que derive de los términos empleados por las partes sino en el contenido de los derechos y obligaciones que encierra en la realidad jurídica (SSTS 8 octubre 1987, Ar.6970; 29 septiembre 1993, Ar.7091, entre otras).

El método que utiliza la Ley para caracterizar el contrato de trabajo es el método tipológico, estableciendo un tipo genérico y abierto orientado por la función («tipo ideal») y tipos especiales (artículos 2 y 10 y siguientes), con modalizaciones en los elementos tipológicos, no obstante dejar constancia siempre de su persistencia más allá de las diferencias modales. Que se trata de elementos definitorios constitutivos de la noción legal de relación de trabajo lo confirma más adelante el propio art.1.3.g) del ET, cuando establece una *cláusula general de exclusión*, indicando que se excluyen del ámbito regulado por el ET: «En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1» de este artículo (véase STC 227/1998, de 26 de noviembre; STS 805/2020, de 25 de septiembre; Disposición adicional vigesimotercera. «Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto» del ET, introducida por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Se debe destacar la *textura abierta* del tipo contractual laboral se manifiesta, como no podía ser menos, en el carácter relativamente abierto de cada uno de los elementos del tipo (ajenidad y dependencia), por lo que no es de extrañar que esa aprehensión de la realidad se realice a través de la intermediación del método de los indicios de laboralidad. Con todo, como ha señalado la jurisprudencia, el art.1.1 del ET define «un contrato de trabajo de contornos muy amplios...». Ese esquema normativo refleja una clara voluntad legislativa de ensanchar el ámbito de la relación laboral, sin duda porque el contenido de una de sus prestaciones, es decir, el trabajo humano, siempre merecedor de especial consideración, ofrece un acusado relieve, desde el punto de vista de su amparo y protección» (STS 13 junio 1988, Ar.5272, cuya doctrina sería reiterada en sucesivos pronunciamientos; en otros supuestos de deslinde de fronteras, véase SSTS de 24 de enero 2018, rec. 3394/2015, 3595/2015, y 8 de febrero 2018, rec.3389/2015).

Por otra parte, las transformaciones del sistema productivo inciden sobre las formas de prestar el trabajo y, consiguientemente, también sobre la tipología de las relaciones laborales y sobre las mismas fronteras del contrato de trabajo. Por un lado, las nuevas tecnologías (muy significativamente derivadas de la tercera revolución industrial —vinculada a la automatización— y de la cuarta revolución de nuestro tiempo —que se conforma como revolución eminentemente digital) han supuesto la implantación de nuevos modos de expresión de la subordinación o dependencia técnico-organizativa del trabajador, renovando los medios utilizables para el ejercicio de un efectivo sistema de control y de vigilancia de la actividad laboral. Por otro, el fenómeno de la descentralización productiva tiene un doble efecto o, si se prefiere, determina un doble movimiento: puede flexibilizar las condiciones en que se manifiesta la dependencia técnica; pero también genera un efecto expulsivo de un conjunto de relaciones que pertenecían al ordenamiento laboral y que ahora pueden formalizarse a través de un régimen de trabajo autónomo o por cuenta propia. Ello pone de relieve el siempre carácter evolutivo e inestable (móvil y contingente) del campo de aplicación del Derecho individual del Trabajo, obedeciendo a impulsos de la realidad socioeconómica y de las decisiones de política jurídico-social.

En las nuevas formas de trabajo del sistema económico de nuestros días, se puede hablar de *trabajo autónomo de segunda generación*, que indica no sólo un elemento cuantitativo (de crecimiento exponencial en el conjunto de la fuerza de trabajo en los mercados), sino también de carácter cualitativo, puesto que la realidades del trabajo autónomo ponen de manifiesto que en muchos casos no se opera una separación estricta entre trabajo subordinado o dependiente y trabajo autónomo. Es más: en el capitalismo tardío del presente, el trabajo autónomo suele insertarse, a menudo, en procesos de *heterodirección*, con grados de sometimiento a prescripciones «externas» crecientes, cuando no a aproximarse intensamente a las formas de trabajo asalariado. Es el caso del TRADE o la relación de trabajo parasubordinado, que en el plano estrictamente formal (exclusión legal constitutiva) no es una figura encuadrada en el trabajo subordinado (formalizado en el contrato de trabajo), pero que desde la perspectiva realmente efectiva —realidad jurídica— suele presentar elevados niveles de heterodirección y prescripciones de tareas respecto de la empresa para la cual se trabaja (art. 11.2.d) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo: deben «desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir del cliente»). A lo que cabe añadir la adscripción a la entidad que retribuye y de ordinario la localización física, espacial, o funcional de trabajo fijo. En los hechos, suele ser un trabajador profesional precario que no goza de todas las garantías de tutela del trabajador subordinado conforme a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos pensados selectivamente (y subjetivamente) para el paradigma del trabajo asalariado. Lo que ha favorecido la precarización y las formas de «flexibilidad nociva» de esta forma de trabajo profesional (no atenuada por la ley ni por los llamados «acuerdos [colectivos] de interés profesional»). Desde el punto de vista técnico-jurídico el TRADE es un trabajador autónomo (art. 1.1º y 2º.d), y

Capítulo III, «Régimen profesional del trabajador autónomo económica dependiente», artículos 11 y siguientes, Capítulo III, encuadrado, a su vez, en el Título II, relativo al «Régimen profesional del trabajador autónomo», de la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>2</sup>), pero su régimen jurídico legal al hacer extensible derechos y garantías propios del Derecho Social del Trabajo lo sitúa operativamente como una especie de figura intermedia entre el trabajo autónomo puro y el trabajo por cuenta ajena/subordinado puro. Cabría interrogarse sobre si estamos realmente entre una «huida» del Derecho del Trabajo, pues podría fácilmente haberse configurado como una típica relación laboral especial formalizada jurídicamente en un contrato de trabajo especial en el sentido del art. 2 del ET («Relaciones laborales de carácter especial»), en cuyo apartado 1.l) se establece que “Se considerarán relaciones laborales de carácter especial (...) “Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley”». Y, además, declarando que «la regulación de dichas relaciones laborales respetará [como no podría ser de otra manera] los derechos básicos reconocidos por la Constitución» en su condición de personas que trabajan en régimen laboral (art. 2.2 del ET). Y esa, entiendo, que sería la dirección más correcta a seguir *de lege ferenda* respecto a lo actualmente denominados «trabajadores autónomos económicamente dependientes», los cuales en la «forma» son tratados como autónomos (objeto de laboralización parcial), pero en la «sustancia» son desde el punto de vista material —en la realidad jurídica— muy próximos a los trabajadores subordinados a la empresa «cliente» (cfr. artículos 11 y 11 bis de la LETA), lo que podría considerarse, en el plano de la política del Derecho, más como una huida o expulsión legalmente camuflada o encubierta (y, por tanto, legalizada como legítima, aunque discutible, opción de política del Derecho) bajo el ropaje de un contrato de servicios ex art. 12 de la LETA del régimen jurídico-laboral general del contrato trabajo preordenado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Cfr. art. 1 del ET).

Conviene señalar en este sentido que las nuevas tecnologías (impulsadas por las sucesivas revoluciones tecnológicas) *condicionan, pero no determinan* irremisiblemente las políticas del Derecho, porque estas tienen un amplio margen de autonomía decisoria. El Derecho no es una variable dependiente de la economía, ni de las formas de empresa ni de trabajo; es en sí un factor que influye y conforma las realidades económicas y las relaciones de trabajo de todas clases. Hay que evitar caer en el error del determinismo tecnológico y economicista.

Este excelente libro de *Franca Moreno*, incide muy especialmente en la delimitación en la seguridad social del ámbito de protección de los trabajadores, la cual ha ve-

<sup>2</sup> De modo harto significativo y contundente, el art. 3 (Fuentes del régimen profesional del trabajador autónomo puro y del trabajador autónomo económicamente dependiente) de la LETA, en su apartado 3, reitera que «En virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD.-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente».

nido marcada por su condición de trabajador por cuenta propia o trabajador por cuenta ajena. Pone de manifiesto, en primer lugar, cómo la evolución de la actividad productiva, vinculada en los últimos tiempos a la aplicación de un amplio y genérico proceso de digitalización, ha venido generando la aparición de nuevas formas de trabajo, no siempre ubicadas en el espacio que corresponde a su naturaleza jurídica.

Atendiendo a ello, la investigación comienza un primer capítulo, que intenta realizar una aproximación al marco de referencia descrito, no es otra que constatar la variedad y las singularidades de la amplia tipología de trabajos existentes, como realidad condicionante a la integración del trabajador en los distintos regímenes públicos protectores de la Seguridad Social y, de forma singularizada, por la relevancia del importante trasvase de trabajadores hacia la actividad profesional por cuenta propia que caracteriza la era del trabajo digital. De ahí que el interés esté ante todo en abordar una aproximación a una realidad laboral en permanente evolución cuya calificación jurídica genera toda una pluralidad de consecuencias de extraordinaria relevancia entre ellos, la identificación del régimen de protección aplicable, cuyas puertas se abren o se cierran en función de cuál sea la calificación jurídica previa. Ciertamente, cada régimen, general o especial, de la Seguridad Social en nuestro país está configurado como un todo, en el sentido de que cada régimen tiene sus propias reglas —muchas de ellas comunes para todo el sistema, después de una larga evolución histórica— que delimitan quiénes están dentro y quienes están fuera, quién es el sujeto responsable de las relaciones jurídicas y de las obligaciones de cotización, al tiempo que la reglas sobre su contenido. La tarea es acometida con gran rigor técnico jurídico por la *Franca Moreno*, incidiendo en el hilo en esta problemática desde el hilo conductor coherente con los objetivos de la previa delimitación del objeto de investigación.

En una segunda fase encadenada la investigación se analiza con detalle en esta investigación el espacio jurídico protector singular (bien es cierto que siguiendo la tendencia hacia la homogeneización de su tratamiento con el establecido en el Régimen General de la Seguridad Social para los trabajadores por cuenta ajena y subordinados; orientación que obedece a las indicaciones de las recomendaciones de las sucesivas revisiones del proceso político jurídico del Pacto de Toledo) que el sistema de Seguridad Social establece para los trabajadores por cuenta propia a través del RETA (lo cual ocupa segundo capítulo). La técnica utilizada, de tratamiento y diferenciación de ambos regímenes de protección social pública proporciona efectivamente una visión de conjunto y al tiempo singularizada y delimitadora de las consecuencias en materia de Seguridad Social de las calificaciones jurídicas llevadas a cabo en por la autora en el capítulo inicial de esta obra. Los resultados obtenidos reflejan la conformación legal de un tratamiento jurídico homogeneizador, pero no exento aun de aporías harto significativas.

Ciertamente, la multiplicidad y el carácter proteiforme de los tipos de trabajo —con numerosas zonas grises— que han aparecido en las últimas décadas y señaladamente los vinculados con los procesos de digitalización de los sistemas productivos, ha movido el debate a nivel internacional, y la decidida apuesta de varios organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo, Consejo de Europea y Unión Europea)

para que los Estados incorporen en sus sistemas de Seguridad Social esta tipología de actividades productivas, con la finalidad de evitar la desprotección de colectivos afectados en zonas que pueden ser calificadas como «fronterizas». Es de subrayar que, en términos de conjunto, estos organismos internacionales parten de la idea-fuerza de que no estamos ante un pretendido «fin del trabajo» (los hechos notorios acreditan ese supuesto «destino»), sino más bien ante la dialéctica existente en la secuencia discontinua del cambio tecnológico entre desaparición de empleos y creación de otros nuevos empleos (no necesariamente equivalentes en términos cuantitativos) en un capitalismo más cognitivo y con creciente peso disfuncional de la «financiarización» en la economía.

Subraya *Franca Moreno* que seguir funcionando con la realidad jurídica dual y automática, de calificación del trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena, y su mecánica integración sin más en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, resulta ser un *modus operandi* excesivamente simplificador en la coyuntura actual y demasiado complejo y disfuncional en su coherencia finalista en el medio y largo plazo. Sobre todo cuanto se está ante un régimen financiero de reparto como es el propio del ámbito contributivo de los regímenes profesionales del Sistema de Seguridad Social.

El trabajo decente o digno de la persona que trabaja incorpora la protección conferida por la Seguridad Social; y, como observa *Franca Moreno*, ese trabajo centrado en las personas y, a su vez, el nivel cualitativo que se alcance de trabajo protegido impacta sobre el sistema contributivo de Seguridad Social, en su conjunto. Ahora bien, asimismo el sistema protector tiene que proporcionar «entradas» que son parcialmente trabajo digno, pero que no alcanzan a pertenecer a esta categoría, pues se caracterizan por ser actividades profesionales que traen consigo la figura que generalizada en virtud de las políticas liberalizadoras de fomento de la precariedad laboral de los llamados por la doctrina científica «trabajadores pobres», es decir, personas que trabajan pero con la paradójica condición socio-jurídica de que el trabajo nos les libera de la pobreza y la exclusión social. Es necesario elaborar políticas públicas de lucha contra la precariedad laboral y su proyección en las carreras de aseguramiento social, como condición previa para una protección pública de calidad a través de Sistemas de Seguridad Social renovados y más sensibles antes las nuevas realidades del empleo y las transiciones en los mercados de trabajo. Se trata de establecer, entre otras cosas, un Sistema de Seguridad Social que de plena cuenta de la metamorfosis del trabajo y de las formas de empleo de nuestro tiempo. Ha de ser así para instaurar un nuevo estatuto protector de las personas en todo el ciclo vital (enfoque de ciclo vital que ya estaba implícito en la *fórmula* de *William Henry Beveridge*, conforme a la cual se ha de proteger a las personas «desde la cuna a la tumba»).

Si se anudan estas reflexiones, resulta relativamente sencillo, como destaca la autora, determinar la protección de la Seguridad Social a todos los trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena, cualesquiera que sean sus caracterizaciones, sin que los regímenes de integración o el sistema protector en general, haya previsto en todos sus espacios las singularidades de integración, de aportación, de protección, etcétera. El primer paso es fácil —determino la protección genérica—, el segundo es complejo —

remite a los instrumentos necesarios— y el tercero incierto y desequilibrador remite a cómo se ha de establecer la protección adecuada en un nivel contributivo integrador y valorando su impacto.

Se hace notar, que la combinación integración/diferenciación de la protección social de los trabajadores del Régimen General y del RETA que se realiza en el capítulo segundo del presente libro, proporciona una idea de la complejidad operativa de integrar, en el uno o en el otro, a todos los trabajadores cualquiera que sea el tipo y las características de la actividad específica que desarrollan, sin realizar ninguna adaptación.

Por último, como he señalado en otras ocasiones, una de las premisas de la construcción del modelo garantista de política social es considerara que se mantener el estatuto jurídico social del empleo que asocia la estabilidad de las condiciones de trabajo frente a la arbitrariedad empresarial y una cobertura social amplia frente a los riesgos sociales y situaciones de necesidad social y política relevantes. El empleo no designa solo un objeto de intercambio, sino un estatuto protector de base profesional que protege a la persona que trabaja (entre otras cosas prohibiendo que sea tratado como un simple valor de cambio y objeto en el comercio). El «empleo protegido» es la expresión de un compromiso político socio-jurídico dinámica entre la racionalidad económica, la racionalidad social y una exigencia política de la democracia constitucional (consistente en garantizar la igualdad y la cohesión en la sociedad a través del Derecho y del compromiso activo de todos los poderes públicos para hacerlo valer y defender a la sociedad de la hegemonía de las fuerzas del mercado). El «empleo protegido» incorpora derechos sociales de desmercantilización y los valores extrapatrimoniales que subyacen a los derechos de la personalidad garantizados por el ordenamiento jurídico. Ello es compatible con una seguridad de la existencia vincula a la persona del trabajador, incluso durante los periodos de inactividad laboral o profesional, que adicional y complementariamente vaya más allá de la tutela ligada al empleo protegido («empleo con derechos»). Hay que aprender de la experiencia histórica sobre la lucha por la juridicidad del Estado Social de Derecho y por las reglas de orden público en el funcionamiento de las relaciones laborales. En este sentido no debe olvidarse que el Derecho Social del Trabajo y de la Seguridad Social —como el Estado Social de Derecho al que sirve— es un fenómeno de civilización (imperfecto como toda obra humana) de unas relaciones sociales de dominación, que sin él estarían condenadas a la más completa des-humanización. El Derecho Social es un pilar de la democracia que no puede limitarse a tener una dimensión exclusivamente procedimental, sino también de carácter social o jurídico-material, en cuanto que fuertemente comprometida con los principios de igualdad y de solidaridad social.

Pues bien, la Profesora *Franca Moreno* es una jurista comprometida con la democracia constitucional en su dimensión sustancial, como se refleja nítidamente en el abordaje del tema objeto de investigación, utilizando un método riguroso desde el punto de vista estrictamente jurídico y realizando un tratamiento equilibrado y coherente.

Con todo, animo encarecidamente al lector para que se adentre en la lectura de esta excelente y oportuna obra, con la seguridad de que encontrará en ella un análisis

excelente de la incidencia de la calificación técnica del trabajador subordinado o autónomo como elemento problemático de delimitación relativamente diferenciada del régimen jurídico protector conferido por nuestro Sistema de Seguridad Social.

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad de Granada.*

*Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*



COMARES  
editorial

