

Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento laboral español¹

Manuel Carlos Palomeque López

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca.

Dirección Postal: Espoz y Mina 281. Salamanca 37002. España.

Resumen

De la concepción institucional del objeto del derecho del trabajo escapa la labor realizada por cuenta propia, inscribiéndose como excepcional en la disciplina cuando convenga a razones de política social, y cuyas limitadas manifestaciones se enumeran en el caso español, para luego considerar la extensión de sus fronteras al resto de Europa, a partir del diagnóstico descrito en el informe Supiot. El mismo da cuenta de otros modelos de organización del trabajo, concluyéndose que ninguno, en especial el referido al trabajo autónomo, puede quedar exento de protección social, ni de cláusulas generales de laboralización, así fueren parciales.

Palabras clave: Trabajo autónomo, ajenidad, subordinación.

Subordinated Labor and Autonomous Labor in the Spanish Labor Law

Abstract

Self-employed or independent labor escapes the institutional concept of the object of labor law and is considered exceptional in the discipline when this is convenient for social policy reasons. Its limited manifestations are enumerated in Spain's case, later considering the extension of its frontiers to the rest of Europe, based on the diagnosis described in the Supiot report. That author noted other models of labor organization, concluding that none, referring especially to independent labor, should remain exempt from social protection nor from general labor clauses, even though they might be partial.

Key words: Autonomous labor, alienation, subordination.

Recibido: 20-10-03. Aceptado: 02-02-04

1. La diferenciación esencial en la configuración institucional del objeto del Derecho del Trabajo

La construcción institucional del Derecho del Trabajo, así como lógicamente su ámbito de aplicación propio, ha reposado tradicionalmente [lo sigue haciendo en la actualidad, desde luego] sobre una diferenciación técnica de partida, por lo que a la realidad social objeto de regulación se refiere: la distinción [supuestamente estanca] entre el *trabajo asalariado* o por cuenta ajena, que integra el territorio propio de la disciplina y cuya articulación jurídica se realiza precisamente a través del contrato de trabajo [negocio jurídico bilateral que atiende causalmente al intercambio generalizado de trabajo por salario como soporte del sistema de producción de bienes y servicios en su conjunto], y el *trabajo autónomo* [por cuenta propia o independiente], relegado de este modo contrariamente a una posición extramuros del ámbito de la relación jurídica laboral y de su marco regulador.

Así pues, el Derecho del Trabajo acotaba normativamente desde sus orígenes, como objeto de regulación, una particular manifestación del trabajo humano [y no por cierto el trabajo en general o todo tipo de trabajo], una forma singular del mismo caracterizada por la concurrencia de notas precisas: 1) un trabajo *productivo*, al margen por ello de cualquier expresión lúdica del esfuerzo humano [deporte, ocio, etc.]; 2) un trabajo por *cuenta ajena*, en el que los resultados de la actividad productiva se trasladan en origen y en virtud de un título contractual oneroso a persona distinta de quien lo realiza [ajenidad en el trabajo], a diferencia, como es sabido, del trabajo por cuenta propia o para sí mismo; 3) un trabajo *libre o voluntario*, como corresponde al que se debe en virtud de una obligación contractual y por ello libremente asumida por el trabajador, a diferencia de las manifestaciones de trabajo forzoso propias de los sistemas de producción precapitalistas, cuyo título jurídico de apropiación del trabajo ajeno no era otro que el derecho de propiedad o de dominio del receptor del trabajo; y 4) un trabajo *dependiente o subordinado*, en cuanto que los términos singulares de su prestación están sometidos al poder contractual de organización productiva que corresponde al empresario [poder de dirección en sentido amplio]. En suma, el trabajo objeto del Derecho del Trabajo se ha definido habitualmente como la actividad laboral que se presta en el seno de una relación contractual, en régimen por ello de ajenidad [y dependencia o subordinación, sin perjuicio de cómo se manifieste ésta de modo técnico] y de libertad.

Esta es, a fin de cuentas, la concepción institucional que se ha mantenido hasta el presente, en cuyo escenario el ordenamiento jurídico laboral sigue centrado en su aplicación a «los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario» (art. 1.1 LET). Por lo que, lógicamente y como no podía ser de otro modo [se excluye del ámbito regulado por esta Ley «en general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el

apartado 1 se este artículo», art. 1.3 g) LET], el trabajo realizado por cuenta propia «no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente» (disp. final 1ª LET).

2. El modelo legal de «laboralización» excepcional del trabajo autónomo

El *trabajo autónomo* responde técnicamente, así pues, a una doble nota caracterizadora. En primer lugar, en relación al régimen de atribución de la titularidad de los resultados del trabajo, el trabajador autónomo desarrolla su actividad por *cuenta propia*, esto es, y frente al trabajo prestado en régimen de ajenidad [trabajo por cuenta ajena, en que los frutos o resultados de la actividad laboral del sujeto se trasladan desde el mismo momento en que se producen, en virtud del correspondiente título contractual, a la titularidad de persona ajena o distinta del autor], adquiriendo de modo originario los resultados de su labor productiva, cuyo destino final en el mercado [más allá del eventual consumo familiar directo del producto] se articula a través de negocios jurídicos diversos [compraventa, arrendamiento, ejecución de obra, transporte, agencia, etc]. En segundo término, en relación esta vez al modo de organización y de ejecución de la actividad productiva, el trabajo autónomo es [no otra es precisamente la significación primaria de la expresión] *independiente*, esto es, no sometido a criterios, órdenes e instrucciones emanadas del poder de dirección y organización de otra persona [el empresario en la relación de trabajo por cuenta ajena, de modo paradigmático], y sin perjuicio, claro es, de los condicionamientos externos del mercado de bienes y servicios.

El trabajo autónomo se sitúa, sabidamente, y por las razones que más adelante serán expuestas, fuera del perímetro del ordenamiento laboral, lo que no es obstáculo, sin embargo, para que el Derecho del Trabajo mantenga [movido tal vez por la loable previsión de las consecuencias negativas de una exclusión absoluta por razones dogmáticas] un cordón umbilical que asegure de modo excepcional una discrecional laboralización parcial de la institución, cuando convenga a razones de política social y en aras de la extensión social de los derechos instalados en la relación de trabajo asalariado. Así pues, la regla general ya mencionada de que el trabajo realizado por cuenta propia «no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente» (disp. final 1ª LET), constituye a fin de cuentas el reconocimiento de un peculiar y abierto modelo legislativo de *exclusión general/laboralización excepcional* de la relación existente entre el trabajo autónomo y el ordenamiento laboral.

El resultado de cuya aplicación no puede decirse, sin embargo, que haya sido pletórico,

al haber utilizado el legislador con cuentagotas, si no con abandono, las posibilidades ofrecidas por la habilitación normativa en cuestión. El ámbito material de laboralización del trabajo autónomo [sin traer a colación ahora, naturalmente, porque no es del caso, la incorporación de los trabajadores autónomos al sistema de seguridad social] dispone por el momento, en fin, de limitadas manifestaciones institucionales, de muy diferente significación interna además. Son sustancialmente las siguientes: 1) la libertad sindical de los trabajadores por cuenta propia no empleadores (art. 3.1 LOLS); 2) la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores autónomos en supuestos de coordinación de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo (art. 24.5 LPRL); 3) la laboralización de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y de los socios de trabajo de las restantes (diversos arts. LC); 4) la laboralización del trabajo del aparcerero en la legislación sobre arrendamientos rústicos (diversos arts. LAR).

3. El debate europeo sobre las fronteras del trabajo por cuenta ajena y la ampliación del campo de aplicación del Derecho del Trabajo

Las preocupaciones teóricas acerca de este asunto parte, en todos los casos, de una comprobación elemental: la crisis de adaptación del ordenamiento laboral clásico y del modelo tradicional de relaciones industriales [modelo "fordista" propio de la gran empresa industrial, que realiza una producción masiva, basada en una especialización estrecha de las tareas y de las competencias y en una organización jerárquica y colectiva del trabajo] a los cambios experimentados por el sistema de producción y los modos de organización del trabajo. Sirva de presentación del problema un acreditado diagnóstico expresado en los siguientes y reveladores términos:

«[...] En cualquier caso, la característica fundamental de este modelo, que está presente en todas partes en la misma medida, es la importancia preponderante de contratos de trabajo por cuenta ajena, a jornada completa, no temporales y estandarizados o típicos (en particular para los hombres adultos), basados en un intercambio entre un elevado nivel de subordinación y de control disciplinario por parte del empresario y un elevado nivel de estabilidad y de compensaciones en prestaciones sociales y garantías para el trabajador (que se extienden a los miembros de su familia por la difusión fuerte y homogénea de formas estables de familias nucleares)». Y [...], «actualmente, es común observar que estos esquemas de regulación social y económica del empleo están perdiendo rápidamente terreno, hecho que se ve reflejado también en las diversas modificaciones experimentadas por el Derecho del Trabajo en el conjunto de Europa. Bajo la triple influencia de la elevación del nivel de competencia y de cualificación (con la

consiguiente elevación de los niveles de autonomía profesional de los trabajadores, independientemente de su subordinación contractual), de la presión creciente de la competencia en mercados más abiertos, y de la aceleración del progreso técnico (en particular en el ámbito de la información y de la comunicación), se han desarrollado otros modelos de organización del trabajo. Además, la llegada masiva de mujeres casadas al mercado de trabajo y las importantes mutaciones económicas y sociales habidas (tales como el envejecimiento de la población y el aumento de la tasa de divorcios, la inestabilidad y la heterogeneidad de las estructuras familiares) han contribuido a la erosión de poder de las conquistas obtenidas basadas en un trueque entre subordinación y estabilidad, también en el ámbito social» [Grupo de Expertos, coordinador A. Supiot, *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea*, traducción española, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 35-36].

La situación económica y social descrita huye, ciertamente, de la aplicación de un modelo único de relación de trabajo, para postular los cambios institucionales que permitan la incorporación de las diversas formas de organización de la producción y del trabajo existentes. En este contexto, se ha abierto camino incuestionablemente el recurso a la promoción y desarrollo del trabajo autónomo y, por lo que ahora interesa, las propuestas de ampliación del campo de aplicación del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos, en general o tan sólo a aquéllos que, sin poder ser calificados lógicamente de asalariados, se encuentran, sin embargo, en una situación de dependencia económica frente a un empresario principal [parasubordinación del trabajador o trabajo parasubordinado]. En el palpitante debate sobre la redefinición o refundación del Derecho del Trabajo [a la vista de las profundas transformaciones económicas y sociales de la realidad sobre la que actúa], el trabajo autónomo y su disciplina dispone desde luego de palco platea, en la medida en que, frente a la concepción tradicional de que la legislación laboral sólo es aplicable en los casos en que el trabajador se encuentra en una posición de subordinación jurídica respecto del empleador, se defiende cada vez más la idea de la oportunidad de la ampliación del ámbito subjetivo del ordenamiento laboral, con el objeto de incluir en su seno otros tipos de contratos y de prestaciones laborales. «La perspectiva es [como, a fin de cuentas, indica el informe mencionado, p. 62], pues, la de un Derecho común del trabajo, en el que, en cambio, algunas de sus ramas podrían adaptarse a la diversidad de las situaciones del trabajo (trabajo subordinado en el sentido tradicional, trabajo "parasubordinado", p. ej. económicamente dependiente)», y en cuyo ámbito convendría, no obstante, «no separar las cuestiones de Derecho del Trabajo y las de Seguridad Social, que son las dos caras indisolubles del estatuto profesional», por lo que «es posible que la Unión Europea pueda desempeñar un papel en la formulación de reglas

fundamentales para garantizar esta protección básica a todos aquellos que trabajan en condiciones de dependencia económica».

4. El voluntarismo metodológico de las propuestas ampliatorias y la razón de ser del Derecho del Trabajo

Con todo, no parece ocioso introducir una reflexión general acerca de la permeabilidad discrecional de las fronteras de la disciplina. O, dicho de otro modo, ¿son ampliables a voluntad los límites del campo de aplicación del ordenamiento laboral?, ¿existen reglas objetivas de ordenación del tránsito o flujo institucional hacia dentro y fuera de los perfiles de la disciplina? La historia del Derecho del Trabajo es en todos los escenarios nacionales, ciertamente, la propia de su movilidad de contenidos, incluida la permanente pauta de ampliación subjetiva de su campo de aplicación, pero no cabe duda de que estas operaciones normativas no son sino otras tantas traducciones políticas contingentes en ejercicio de la función social que tiene atribuida dicho ordenamiento.

No es posible olvidar, en este sentido, el dato trascendental que explica la razón de ser del Derecho del Trabajo [sin que se nos oculten, por cierto, las dificultades objetivas para acceder a una noción explicativa del término «función social»], como instrumento de mediación e institucionalización del conflicto social instalado en el proceso de producción de bienes y servicios y en la relación de trabajo asalariado que lo hace posible jurídicamente, lo que efectúa a través de un delicado equilibrio estructural entre los intereses de sus protagonistas [poderes contractuales del empresario y estatuto tutelar de los derechos del trabajador]. Por todo ello, no cabe duda de que el papel o función social que ha otorgado en su momento carta de naturaleza al Derecho del Trabajo sigue siendo cualitativamente la misma en la actualidad [la integración del conflicto estructural del sistema de producción basado en la prestación generalizada de trabajo asalariado]. Sin perjuicio, claro es, de las importantes transformaciones que se han producido en el entramado institucional del ordenamiento jurídico laboral desde sus orígenes, así como en sus soluciones normativas singulares, al hilo y como consecuencia de las modificaciones experimentadas por el sistema económico capitalista en su desarrollo histórico y, derivadamente, por la estructura y los contenidos tradicionales del propio conflicto laboral.

Parece fundado entender con seguridad, por lo tanto, que el Derecho del Trabajo habrá de subsistir como cuerpo normativo, dotado eso sí de una u otra configuración institucional o incluso denominación, en tanto el conflicto estructural que se halla instalado en la esencia del sistema productivo y de las relaciones jurídicas [laborales] que hacen posible su funcionamiento siga requiriendo la función integradora del Derecho. Es verdad,

por otra parte, que el Derecho del Trabajo no ha cumplido su función histórica del mismo modo, cualesquiera que hayan sido las circunstancias sociales envolventes, ni se ha rodeado siempre de idénticas soluciones normativas o de esquemas institucionales inmutables. Ha conocido en su todavía corta historia, ciertamente, versiones políticas autoritarias y democráticas y ha desenvuelto su propuesta normativa de la mano de la evolución capitalista y de la reivindicación obrera y sindical. Es preciso distinguir por ello entre la función objetiva y duradera del Derecho del Trabajo, ligada de modo permanente al conflicto social de base [y éste al sistema de producción], y su contenido institucional, que se subordina naturalmente a las contingencias históricas y políticas, interpretando así variablemente el equilibrio estructural que lo sustenta.

Deben quedar asentadas a este propósito, así pues, algunas consideraciones de carácter básico: 1) la función integradora [juridificación, institucionalización] del conflicto estructural instalado en la relación de trabajo asalariado es la razón de ser histórica o causa eficiente del Derecho del Trabajo, al propio tiempo que la justificación de su mantenimiento o permanencia; 2) esta función esencial reposa sobre un delicado equilibrio entre la libertad de empresa y el poder del empresario, por un lado, y la protección o tutela del trabajo asalariado [compensación de las desigualdades del contratante débil y de los grupos sociales dependientes], por otro; 3) la interpretación histórica de dicho equilibrio es, desde luego, una operación contingente, de acuerdo en cada caso con los diferentes factores condicionantes en juego [el sistema político y la correlación de fuerzas sociales dentro del mismo, la situación de la economía, el papel desempeñado por la autonomía colectiva, etc], sin que en ningún caso la acción legislativa pueda dismantelar el núcleo esencial del acuerdo social sobreentendido [traducible a la postre en la noción de pacto constitucional], so pena de privar al cuerpo jurídico-laboral de su función legitimadora primaria; 4) el aparato institucional y las soluciones normativas de que se sirve el ordenamiento laboral, instrumentos por lo tanto para la realización de la función social que le es propia, no han dejado de experimentar lógicamente las transformaciones históricas derivadas del desarrollo de los correspondientes procesos sociales, políticos y económicos; 5) el resultado último de este entramado no es otro, en fin, que la legitimación del sistema social y de su orden económico [sistema de libertad de empresa y economía de mercado propios del Estado social y democrático de derecho, en nuestro caso, arts. 1 y 38 CE], cuya racionalización debe quedar asegurada en cada caso en el marco de las limitaciones y contrapesos conocidos.

Se puede concluir así que la existencia de transformaciones institucionales [o de cambios de contenido en las diferentes soluciones normativas adoptadas] originadas por causas políticas y económicas es absolutamente consustancial al Derecho del Trabajo, de las que

ha dado muestra permanente en sus diferentes expresiones históricas, y que derivan de modo esencial de la propia función social de respuesta de la norma laboral frente a la realidad social objeto de regulación [la prestación de trabajo asalariado dependiente], cuya operación ha sido moldeada en cada caso naturalmente por las modificaciones históricas producidas a lo largo de la evolución del sistema de producción de referencia y los cambios sociales aparejados.

El problema radica, sin embargo, en la determinación del alcance de dichas transformaciones institucionales, así como en la identificación de los objetivos singulares que motivan las correspondientes iniciativas legislativas que las hacen posibles, lo que no deja de ser, por cierto, una cuestión esencialmente política, bien que utilice vehículos o instrumentos de expresión de otro carácter [económicos, jurídicos, etc]. Y, de este modo, el conflicto de intereses instalado en el seno de las relaciones laborales proyecta lógicamente su debate o confrontación a este ámbito de reflexión. Por ello, la discusión acerca de la transformación o reforma del marco normativo de las relaciones de trabajo corre el riesgo, sin embargo, al igual que las cuestiones de matriz ideológica y política semejante [el debate sobre la «flexibilización» del marco laboral es un buen ejemplo], de convertirse en una polémica puramente formal, desprovista de contenidos y amparadora por ello de las más heterogéneas propuestas en sintonía con los respectivos intereses en juego. Bajo su cobertura formal, reformar o flexibilizar el mercado puede querer significar, según quien realice la propuesta, desde la pura desarticulación de los elementos de tutela del ordenamiento laboral, so pretexto de engendrar indeseables disfunciones para el desarrollo del proceso productivo [con significativa y peligrosa similitud a la situación antecedente a la intervención del Estado en los primeros tiempos de la industrialización capitalista], hasta la simple adaptación del ordenamiento laboral a las exigencias de las transformaciones sociales y económicas, acerca de cuya procedencia seguramente pocas discrepancias cabría aceptar en el plano teórico, pasando por diversas propuestas de carácter intermedio. Por ello, el debate sobre las transformaciones del Derecho del Trabajo debe ser referido, específicamente, a las iniciativas o modificaciones singulares que se pretendan llevar a cabo, desplazándose así la discusión a un plano concreto de los contenidos y las soluciones normativas proyectados.

5. La actualización de la función legitimadora del ordenamiento laboral en territorios fronterizos a su esfera de actuación genuina: la protección social del trabajo autónomo y la suficiencia de la fórmula legal de su laboralización parcial

La exclusión tradicional del trabajo autónomo del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo se explica, así pues, a partir de la posición marginal o desplazada [no central o

representativa] que la institución ha mantenido dentro del funcionamiento del sistema industrial de producción de bienes y servicios y, en consecuencia, de la estructura de su conflicto social paradigmático. Después de seis años de descenso continuado, en 2001 se produjo dentro de la economía española un ligero aumento de los ocupados por cuenta propia, dentro de los cuales los trabajadores «autónomos» [empresarios sin asalariados y trabajadores independientes] apenas alcanzaban, sin embargo, un 12,3 por 100 del total de los activos ocupados en el país [1.811,9 de un total de 14.768,4 ocupados, en miles de personas, Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta de Población Activa*].

La actividad económica del modelo de referencia ha descansado generalizadamente, así pues, sobre la relación de intercambio de trabajo dependiente por salario, esto es, sobre la prestación masiva de trabajo por cuenta ajena, por lo que el conflicto social generado en su seno [no uno más de una sociedad abierta y compleja, sino la contradicción matriz de la sociedad industrial] y la necesidad de su disciplina o integración se han erigido en el punto de mira y en la razón de ser, respectivamente, del ordenamiento jurídico-laboral. Con todo, el incremento relativo de la significación económica de las diversas expresiones del trabajo autónomo dentro del sistema de producción actual [paralelo, por lo demás, a la crisis del empleo, o de determinadas formas del mismo], así como el creciente proceso de proletarización [de asimilación a los estándares de vida y de trabajo de los asalariados] de los trabajadores que se ocupan en estas formas de actividad, se encuentran, sin embargo, en el origen de la preocupación de los poderes públicos por la protección social de estas personas. La defensa de una extensión [siempre parcial y limitada por la naturaleza de las cosas] de las normas laborales a los trabajadores autónomos tiene su plena justificación, a fin de cuentas, lejos de drásticas exigencias dogmáticas de renovación institucional, en el despliegue de la propia función integradora [y de legitimación social] del Derecho del Trabajo, esta vez en relación con personas y actividades que, no siendo aquellas que siguen definiendo el supuesto tipo de regulación [los protagonistas de la relación de intercambio cuyo conflicto de intereses es objeto de consideración], son, sin embargo, perfectamente asimilables a estos propósitos al ámbito institucional del trabajo asalariado.

La búsqueda de un marco jurídico-laboral adaptado al trabajo autónomo se relaciona así, en último término, con la preocupación por garantizar a estos trabajadores niveles de protección social semejantes a los trabajadores asalariados. Como no deja de reconocer paladinamente el informe europeo varias veces citado, «estos desarrollos recientes ponen de manifiesto el lugar central que ocupan en este debate las cuestiones relativas a la protección social», en la medida en que «el trabajo autónomo no es concebible si tiene como objeto o como efecto mermar los ingresos de la seguridad social; y, a la inversa, el

estatuto de trabajador autónomo no es atractivo, si a las incertidumbres económicas que son inevitables en el mismo hay que sumar la perspectiva de una mala protección social» (p. 45). La aplicación de determinados aspectos del Derecho del Trabajo a los trabajadores que no son ni asalariados ni empresarios ha sido tomada en consideración de este modo por numerosas legislaciones nacionales, en cuya operación extensiva late, desde luego, la idea de que «los trabajadores que no pueden ser calificados como asalariados, pero que se encuentran en una situación de dependencia económica frente a un empresario principal, deben poder beneficiarse de los derechos sociales propios de esa dependencia» (p. 307).

Sin perjuicio, naturalmente, de su incorporación a la acción protectora del sistema de seguridad social [arts. 7.1 b) y 10.2 c) LGSS], o de las ayudas de política de empleo o de carácter fiscal adoptadas en su favor, los «beneficios laborales» que deban ser de aplicación a los trabajadores autónomos [o a algunos de ellos, como los profesionales autónomos que dependen económicamente de uno o más empresarios principales, trabajadores semiautónomos, parasubordinados, etc], en razón a las consideraciones vertidas con anterioridad, pueden ser válidamente articulados [también en la actualidad, en pleno proceso cultural «postfordista» de valorización económica y social del recurso al trabajo independiente] a través de la fórmula normativa de cláusulas generales de laboralización parcial. Del tenor de la vigente en nuestro ordenamiento jurídico, la ya referida disposición final 1ª de la LET [«trabajo por cuenta propia»], según la cual, el trabajo por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en «aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente» lo contrario.

Una habilitación legislativa de este tipo, colocada sistemáticamente donde sea menester [tal vez sea preferible su inserción entre los preceptos relativos al ámbito de aplicación de la propia LET], sigue permitiendo en la actualidad acomodar en cada caso la eventual extensión de la solución normativa laboral al trabajo autónomo. Se tratará, en definitiva, como por lo demás ha ocurrido siempre en la todavía corta historia del Derecho del Trabajo, de actualizar la función compensadora y legitimadora que cumple el ordenamiento laboral para llevarla a territorios fronterizos a su esfera de actuación genuina.

1. Abreviaturas utilizadas: CE: Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978. LAR: Ley 83/1980, de 31 de diciembre, de Arrendamientos Rústicos. LC: Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. LGSS: Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. LOLS: Ley Orgánica

11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Referencias Bibliográficas

1. Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978.
2. Grupo de Expertos, coordinador A. Supiot. **Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea**, traducción española, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.
3. Instituto Nacional de Estadística (España), **Encuesta de Población Activa**, 2001.
4. Ley 83/1980, de 31 de diciembre, de Arrendamientos Rústicos.
5. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.
6. Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
7. Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
8. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
9. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.