

Las relaciones laborales de carácter especial son aquellas en las que se difuminan o desdibujan, con mayor o menor intensidad, las notas de laboralidad del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para una relación laboral ordinaria, pero sin que dicha *especialidad* justifique el poder excluirlas de la protección del orden social (art. 1.2 ET), ni el dejar de considerarlas como *laborales*, si bien se regularán por su norma específica, y no por las disposiciones del ET.

Por lo tanto, será relaciones laborales de carácter especial, exclusivamente, las contenidas en art. 2.1 ET, siendo este listado de carácter cerrado, cuya letra *l)* solamente abre la puerta a aquellas otras relaciones que pudieran ser así declaradas expresamente por una ley. Y en esta situación de *laboralidad especial* nos encontramos, actualmente, con las siguientes relaciones:

1. La del servicio del hogar familiar, regulada en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre.
2. La de los deportistas profesionales, regulada en el RD 1006/1985, de 26 de junio.
3. La de los artistas (incluyendo no solamente las propias actividades de carácter artístico, sino también aquellas otras labores técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de aquellas), regulada en el RD 1435/1985,
4. La relación laboral especial de alta dirección (siempre que su actividad no pueda considerarse incluida en el artículo 1.3.c) ET), regulada en el RD 1382/1985, de 1 de agosto.
5. La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados (ya sean estos individuales o colectivos), regulada en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre.
6. La de los penados en las instituciones penitenciarias y la de los menores sometidos a medidas de internamiento, siempre que los servicios se presten dentro de la institución penitenciaria o del centro de menores (reguladas en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio).
7. La de los representantes de comercio (entendiendo como tales a las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta del empresario, pero sin asumir de las mismas), y regulada en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.
8. La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, regulada en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.
9. La relación de los residentes sanitarios, es decir, la actividad de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, regulada en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre.

Sin embargo, no todas ellas presentan el mismo grado de conflictividad judicial. En este número, se abordarán cinco estudios sobre las relaciones especiales que más controversias presentan, tanto en vía judicial, como en su abordaje jurídico o social. Las demás relaciones, si bien igual de importantes y de las que no pretendemos olvidarnos, no presentan, sin embargo, un número significativo de conflictos laborales, ello seguramente debido al menor número de contrataciones bajo estas figuras (al menos en relación con las anteriores), a las circunstancias personales que envuelven algunas de ellas (como la de los menores internados), o a la entidad de los eventuales perjuicios que pudieran derivarse de las mismas.

En este monográfico sobre relaciones laborales especiales se han analizado algunas de ellas, coincidiendo también con su alto grado de litigiosidad o en respuesta a las recientes reformas operadas sobre su regulación. Así, en primer lugar, la profesora Rocío Molina González-Pumariega nos brinda un estudio de actualidad sobre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, mostrándonos cómo ha evolucionado la norma en la regulación de un servicio que se viene prestando, eminentemente, por mujeres (muchas de ellas, además, inmigrantes, tanto regulares como irregulares) y que también ha sido socialmente muy reivindicado, debido a la significativa falta de reconocimiento y protección de determinados derechos laborales. En este artículo se parte de un recorrido histórico por su evolución normativa, para centrarse luego en las esas reclamadas reformas que han sido finalmente introducidas por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en sustitución del ya caduco RD 1424/1985, de 1 de agosto. La profesora Molina expone cómo, con esta reforma, se adecúa el régimen jurídico de esta relación con lo dispuesto en la normativa europea en materia de no discriminación y cómo al final se incorpora al ordenamiento español el Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; también destaca la importancia de la desaparición de la figura del desistimiento y la inclusión de la cobertura por el FOGASA; el nuevo y ansiado reconocimiento a la prestación por desempleo; y la regulación y protección de la seguridad y salud en el trabajo, destacando la reciente promulgación del RD 893/2024, de 10 de septiembre.

El segundo artículo, de la profesora Julia Dormido Abril, nos habla de la relación especial de los deportistas, pero centrándose en una cuestión muy poco tratada, pero a su vez muy necesaria: los derechos de conciliación de este colectivo. La cuestión no es baladí, ya que los avances en la búsqueda de la corresponsabilidad y la evitación del abuso, no se reflejaba es los deportistas de élite, por ello, la reciente Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, ha modificado el reglamento en el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales con motivo de la incorporación a esta última de una serie de derechos relativos a la

conciliación de la vida laboral y familiar. La profesora Dormido visibiliza los problemas de las mujeres deportistas, para quienes esa igualdad efectiva no era tenida en cuenta hasta este cambio normativo el cual, con todo, y como explica en detalle en su artículo, tampoco ofrece una respuesta contundente que conceda un derecho de conciliación pleno a los deportistas profesionales (y con mayor perjuicio a las mujeres), permitiendo aún que se lleven a cabo determinadas renunciaciones de derechos en beneficio del equipo, algo que en las relaciones ordinarias se ha criticado y perseguido, argumentando que esa “renuncia” rara vez será “voluntaria”.

El tercer artículo se sumerge en la relación laboral especial de los abogados, en donde la profesora Emilia Conde Marín realiza una revisión de su régimen jurídico, explicando el nacimiento de su condición laboral especial (no exenta en su día de críticas) y ahondando en las razones que llevaron a sacarla del régimen laboral ordinario. En este trabajo, la profesora Conde Marín delimita el ámbito de aplicación subjetivo de la norma y explica el carácter triangular de los sujetos protagonistas de la misma (el titular del despacho, el trabajador especial –el abogado– y el cliente que recibe el servicio), centrándose, por un lado, en los derechos y obligaciones de las partes y, por otro, en desgranar la complejidad del poder de dirección que puede ejercerse sobre el abogado-trabajador, dado de debilitamiento de la dependencia o subordinación en relación a la actividad desarrollada. Asimismo, se abordan las formalidades que envuelven el contrato de trabajo del abogado (como la exclusividad, el tiempo de trabajo o el salario), las particularidades de su régimen disciplinario y las controversias respecto de la suspensión o la extinción del mismo.

En cuarto lugar, nos encontramos con la relación laboral especial de los artistas, la cual ha sufrido grandes –y esperados– cambios, los cuales son abordados al detalle por la laboralista Verónica Lozano Espinosa. En este artículo se acomete el estudio del Real Decreto 1435/1985, modificado en 2022, tras casi 40 años conservando su redacción original, centrándose en los aspectos más destacables (como la temporalidad, el contrato de grupo o el trabajo de menores) y señalando las lagunas que aun tras la reforma no han sido cubiertas, proponiendo, a su vez, algunas mejoras posibles. Por último, este tan necesario estudio habla de ese prometido Estatuto del Artista, que tanta expectación generó en su día y que parecía se colmaría con el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, en el cual, sin embargo, apenas se incorporaron tres escasísimas disposiciones, que devolvieron aquella promesa nuevamente al olvido.

Como no podía ser de otra forma, cierra esta primera sección del monográfico el artículo dedicado a la relación laboral especial del alto directivo, en donde el abogado José Javier Cabello Burgos nos habla de la complicadísima regulación del directivo público. La equiparación del directivo público a la del alto directivo privado (regulada en el RD 1382/1985, de 1 de agosto) es extraordinariamente compleja, lo que ha conllevado conti-

nuos cambios de criterios jurisprudenciales, los cuales parecen opuestos a las intenciones y desarrollos legislativos posteriores, tanto en el ámbito estatal como autonómicos. En este artículo el letrado Cabello Burgos intenta poner algo de orden en la aplicación de toda esta compleja normativa, si bien la doctrina judicial contradictoria de los TSJ y la nueva doctrina del TS sobre el art. 13 del EBEP, crean una enorme confusión en relación a la verdadera naturaleza del vínculo laboral del personal directivo público, así como a los requisitos que deben caracterizar al mismo.

En este nuevo número incorporamos una sección especial, llamada “Colaboración invitada”, en la que hemos querido poder dar cabida a aquellos estudios recibidos, y de relevante interés, pero ajenos a la temática del monográfico. En esta ocasión, los profesores Daniel Toscani Giménez y Nélica María Busto Serrano, nos acercan una reflexión sobre la perspectiva de género en ergonomía y psicología aplicada; ambos autores nos muestran cómo el género afecta especialmente al comportamiento e interrelación social de las personas trabajadoras en el ámbito laboral y ha de ser considerado en la gestión de los factores de riesgo psicosocial. Y es que el género incide directamente en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales (los hombres sufren, proporcionalmente, un mayor número de accidentes de trabajo, y las mujeres un mayor número de enfermedades profesionales), lo cual debe ser estudiado para determinar en qué medida esto puede deberse, o no, a la presencia mayoritaria masculina en determinados sectores de mayor siniestralidad, así como a otros factores o comportamientos distintos vinculados también al género (por ejemplo, en relación al fenómeno social que lleva a las trabajadoras a notificar menos los daños derivados del trabajo).

Como última novedad, aunque en este caso debido al carácter eminentemente práctico de su contenido, cerramos este número con la sección titulada “Comentario de jurisprudencia”, en donde el profesor Francisco Javier Arrieta Idiakez expone y analiza, separadamente, dos complejas cuestiones en torno a la naturaleza de relación laboral de alta dirección a la luz de la doctrina judicial y jurisprudencia existentes. En sendos casos se pone de relieve la importancia de determinar quién es personal de alta dirección, por las implicaciones que ello puede tener ante supuestos previstos en la regulación de la relación laboral especial.

En el primero de los casos se incide en la institución de preaviso y su relevancia en cuanto a la eventual posibilidad de determinar si el cese responde a una dimisión del trabajador o a un despido improcedente del empresario. En el segundo caso, y como crucial complemento al artículo del abogado Cabello Burgos, se estudian algunos supuestos en relación al directivo público profesional, para observar cómo determinados empleados

públicos pueden quedar excluidos del censo electoral en las elecciones a órganos de representación unitaria, conforme a lo que se prevé en la relación laboral especial de alta dirección, que ha conseguido tener una fuerza centrífuga o extensiva por su aplicación más allá de su estricto ámbito de aplicación, aunque tales empleados, en principio, no tuvieran el carácter de directivo público profesional. Ambas cuestiones, sin duda complejas, se analizan bajo el foco de nuestra jurisdicción social, a veces para resolver estas difíciles situaciones, y otras para, como a veces sucede en la vía judicial, crear una mayor incertidumbre.

Este nuevo número, dedicado a las relaciones laborales de carácter especial, quiere poner el foco, por un lado, en las reformas abordadas sobre estos colectivos; y, del otro, volver a traer al debate jurídico-social viejas cuestiones no resueltas que nos llevan a una necesaria revisión de la situación actual, reivindicando con ello su importancia. Se trata de un monográfico clásico, pero de actualidad, al profundizar en estas temáticas intemporales sobre unas relaciones que, siendo laborales, tienen una regulación propia que responde a su carácter especial. Irremediablemente, el conflicto está servido.

**GABRIELA RIZZO LORENZO**

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad Carlos III de Madrid.*

*Secretaria de la Revista Derecho Social y Empresa*