

LA FLEXIGURIDAD DE LOS NUEVOS PROFESIONALES DE EMPRESA: CONSULTORES, TÉCNICOS, ASESORES, FORMADORES, STAFFS, ...

RICARDO CALVO PALOMARES

Departamento Sociología y Antropología Social
Universitat de València

ABSTRACT

El presente artículo intenta reflexionar sobre la cuestión de si actualmente tiene completo sentido hablar de flexiseguridad cuando nuestro modelo laboral nos está llevando cada vez más a actividades desvinculadas contractualmente de las empresas, y a una concepción más vinculada con la prestación de servicios externos a las mismas. Se detiene particularmente a analizar la situación laboral de un colectivo de jóvenes titulados que se incorporan al mercado de trabajo y son arrastrados consciente o inconscientemente a un trabajo de carácter autónomo pero completamente dependiente de la empresa.

Artikulu honetan, gaur egun flexisegurtasunari buruz mintzatzea zentzuzkoa den galderari buruzko gogoeta egiteko ahaleginak egin dira, bereziki, kontratuen ikuspegitik gure lan-ereduak enpresetatik gero eta gehiago aldentutako jarduerara bideratzen gaitu eta. Horrez gain, aipatutako lan-ereduak horietatik kanpo eskaintzen diren zerbitzuen prestazioarekin neurri handiagoan lotzen gaitu. Kasu horretan, gazte tituludunen talde baten lan-egoera aztertu da, hain zuzen ere, lan-merkatuan murgildu eta modu kontzientean edo inkontzientean lan autonomoa garatzera bultzatzen dena. Hala ere, talde hori oso-osorik enpresaren mende egoten jarraitzen du.

■ *This article attempts to reflect upon the question of whether there is currently much point speaking of flexisecurity when our labour model is increasingly leading us towards activities which are contractually dissociated from companies and a conception which is more associated with the provision of external services to them. There is particular analysis of the labour situation of a group of qualified young people who join the labour market and are dragged, consciously or unconsciously, towards work of a self-employed nature but which is completely dependent upon the company*

*«Hoy en día la selección del talento
debe apoyarse en
sistemas ágiles y flexibles»*

1. Entorno cambiante: ¿el horizonte idóneo para hablar de flexiseguridad¹?

A nadie escapa cómo durante estos últimos años una serie de profundas transformaciones de la realidad social, económica y productiva han tenido repercusiones sobre el mercado de trabajo, y en un contexto como el actual donde los cambios se suceden a una velocidad de vértigo, cómo han influido sobre la estructura y los integrantes del mismo.

En este sentido pretendemos plantear en este artículo una reflexión sobre la situación a la que se enfrentan los nuevos profesionales de empresa —que en su mayoría formamos en nuestros centros universitarios— cuando acceden al mercado de trabajo. Nos referimos en este aspecto a todas aquellas actividades desarrolladas por consultores, asesores, staffs, técnicos, formadores, y largo etcétera de nomenclaturas específicas que les asigna el mercado. Concretamente pretendemos establecer una relación causal entre las características de la actividad desarrollada por el técnico y la relación contractual existente entre la empresa y el mismo; analizar los principales factores que posibilitan la aparición de este nuevo colectivo de profesionales externos a las empresas; analizar el contenido de su actividad; comprobar cómo se continúan ejerciendo las actividades tradicionales y típicas de la empresa desde su externalización; así como plantear la necesidad, en términos de aplicación del concepto de la flexiseguridad, de mayores coberturas sociales que afectan a estos trabajadores.

Resulta destacable como muchos de los indicadores socio-laborales nos muestran una situación económica en la que la creación de tu propio puesto de trabajo, fruto de los programas de autocupación o autoempleo², son uno de los pilares fundamentales de las llamadas políticas activas de empleo.

Esta realidad responde en gran medida a variados y distintos factores que en cierta medida justificarían la misma. De entre los muchos que podemos citar, a nuestro entender cabe destacar tres: en primer lugar, la insuficiente capacidad

¹ En la cumbre europea de primavera de 2006, los dirigentes de la Unión Europea acuñaron un nuevo palabra, la «flexiguridad», combinación de flexibilidad empresarial y seguridad laboral.

² Desde esta perspectiva nos referimos a programas públicos de incentivación de la actividad por cuenta propia y de su especial vinculación con los 17 ámbitos de estos nuevos yacimientos de empleo establecidos por la U.E. en el Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI* (1993) de la Comisión de las Comunidades Europeas.

del mercado de crear puestos de trabajo bajo el formato tradicional —en el que las empresas integraban en sus estructuras todos aquellos recursos humanos para cubrir sus necesidades de trabajo—, en segundo lugar, la saturación del mercado de determinado tipo de trabajadores o de determinados perfiles profesionales, lo que ha generado una bolsa inactiva de especialistas que se han planteado en cierta manera nuevas formas de acceso al trabajo —y como hemos citado el autoempleo ha sido una de ellas—, y en tercer lugar y aspecto determinante, las nuevas formas de organizar el trabajo de las empresas —NFWO en la terminología de la Unión Europea³— en las que los paulatinos procesos de subcontratación y externalización de actividades ha sido práctica habitual de la gestión empresarial actual y donde el ahorro de costes ha tenido un peso específico fundamental en dicha decisión.

La crisis de la organización tradicional del trabajo y la introducción de nuevas formas de organización del mismo como alternativa para la flexibilización del proceso productivo viene dando lugar a nuevas demandas de cualificación profesional⁴. Los nuevos conceptos de producción comportan una demanda de nuevos requerimientos de cualificación en los puestos de trabajo. Las principales características de las cualificaciones demandadas son: capacidad de abstracción para poder operar con nuevas tecnologías; autonomía de los puestos de trabajo, responsabilidad en la toma de decisiones; capacidad de organización; inteligencia emocional para poder trabajar en equipo; polivalencia funcional en distintos trabajos y actividades; y la capacidad de aprendizaje y adaptación continuos.

La puesta en funcionamiento de estos factores ha supuesto un éxodo continuo de nuevas generaciones de profesionales titulados —universitarios en su mayoría— hacia una situación de desvinculación real con las empresas, empresas que hasta ese momento eran el alma mater de su futuro desarrollo profesional. Esta desvinculación, externalización o subcontratación como hemos nombrado anteriormente, ha supuesto la aparición de un colectivo y por tanto de un nuevo mercado laboral, que presenta su característica básica de vinculación con la empresa —razón que no olvidemos hace nacer cada una de estas profesiones— de una manera particular y muy específica, bajo una concepción de prestación de un servicio y no como tradicionalmente había tenido lugar bajo la concepción de una relación laboral interna.

Junto a todo esto, la evolución de la estructura productiva del territorio y su rápida transformación también ha ayudado en gran medida a la creación de este nuevo colectivo de profesionales. El crecimiento continuo del sector servicios

³ Aunque el término «Nuevas formas de organización del trabajo» ha tenido y tiene un muy amplio número de acepciones, aquí se utiliza la perspectiva sistemática recogida en el Informe Final «New Forms of Work Organization: The Obstacles to Wider difusión», octubre 2002.

⁴ Martín Artiles, A. /Lope, A. 1995.

—que ha ido en detrimento de otro tipo de actividades que tradicionalmente habían sido motor de empleo— y la difusa definición de sus contenidos, se ha convertido en el caldo de cultivo idóneo que han aprovechado las empresas para generar una serie de demandas de actividades externas a la organización en cuanto a su contratación pero internas a la misma en cuanto a su prestación. Con todo parece obvio que en la mayoría de los países de economía avanzada —entre ellos el nuestro— se reduce el peso productivo de la fabricación y aumentan los servicios, así como las exigencias de conocimiento, manifestadas en la expansión de ocupaciones ricas en información, que se convierten en un nuevo poder social de referencia.

Pese a este planteamiento, muchos son los autores que plantean una matización al respecto: la tendencia hacia la sociedad post-industrial no es tan evidente como podría parecer, de hecho el mundo nunca ha estado tan industrializado como hoy. Además, muchas de las actividades llamadas de «servicios» están estrechamente vinculadas y son dependientes de la industria. Incluso la productividad y competitividad de los productos industriales dependen de las formas de organización de los servicios de planificación, distribución y comercialización, terrenos en los que estos nuevos expertos tiene gran cantidad de aportaciones que relizar.

Tres cuestiones merecen especial atención en el cambio de la estructura ocupacional española en los últimos años: a) la evolución de las profesiones ligadas al proceso de modernización tecnológica y organizativa de las empresas; b) la creciente importancia que tiene la formación en la preparación de la fuerza de trabajo; c) y los cambios en el contenido del trabajo que comportan requerimientos de nuevos conocimientos y cualificaciones profesionales.

En resumen, la modernidad capitalista ha ligado nuestra existencia al trabajo y ha reorganizado el significado del trabajo alrededor de los siguientes ejes⁵: su contrapartida salarial, la remuneración recibida a cambio de la actividad laboral; su carácter contractual; su función mercantil, ya que la fuerza laboral se ha convertido en una mercancía intercambiable y objeto de plusvalía; las actividades domésticas, de autoproducción y voluntarias quedan infravaloradas; su naturaleza productiva: el dominio de la maximización de la producción de mercancías sobre otras actividades humanas de carácter reproductivo; y por último su dimensión política: la diferenciación entre vida privada (hogar, familia) y vida laboral en un espacio estructurado por normas públicas (jurídicas, sociales, técnicas,...).

En este entorno descrito, y como destaca el Informe Anual sobre el Crecimiento y el Empleo 2006 de la Comisión Europea: «*El aumento de la capacidad de respuesta de los mercados de trabajo europeos es crucial para el impulso de la*

⁵ Blanch Ribas 2003, 38

*actividad económica y la consecución de una mayor productividad*⁶. Los mercados de trabajo europeos deben afrontar el reto de conciliar una mayor flexibilidad con la necesidad de maximizar la seguridad para todos. Aparece el concepto de flexiseguridad, que pretende conseguir un buen equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo y puede constituir una respuesta a los desafíos de la globalización y el envejecimiento de la población.

Es por ello que la flexiseguridad tiene el potencial de reforzar la cohesión social y luchar contra la pobreza y la exclusión, incidiendo en los beneficios de un mercado laboral más abierto y flexible a todos los ciudadanos. La flexiseguridad desafía a los sistemas de protección social a adoptar un papel proactivo en perseguir una inclusión activa a través de las siguientes medidas:

- Promover un vínculo mayor entre protección social, formación continua y políticas de empleo, de manera que se refuercen mutuamente.
- La igualdad de oportunidades y la igualdad de género deberían ser la principal preocupación, además de centrarse en grupos desfavorecidos para apoyarlos en su participación en el mercado de trabajo e integración social.
- Facilitar la movilidad en el trabajo, no sólo de un trabajo o sector a otro, sino también del trabajo a tiempo parcial al tiempo completo, del trabajo precario al estable, de ser trabajador a convertirse en empleador, etc.
- Asegurar que los sistemas de protección social son adecuados para asegurar una vida digna, al tiempo que proveen de incentivos efectivos para aquellos que quieren trabajar.
- Las prestaciones deberían ir acompañadas de oportunidades de empleo o formación profesional para asegurar un vínculo con el mercado de trabajo.
- Eliminar las barreras al trabajo y crear las condiciones para hacer el trabajo más atractivo.

2. El mercado de trabajo de los nuevos profesionales de empresa: ¿trabajo por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena?

Hemos asistido por tanto en la última década a la masiva aparición de un colectivo de profesionales que cubren una serie de servicios a las empresas en

⁶ «Ha llegado la hora de acelerar». Informe Anual sobre el Crecimiento y el Empleo 2006 de la Comisión Europea, p. 6 e Informe conjunto del Consejo y de la Comisión sobre el Empleo 2005/2006, pp. 6 y 12-13.

términos de subcontratación y prestación de servicios externos a las mismas, aunque su dirección, ejecución y control, en muchos de los casos, continua correspondiendo a la empresa que recibe el servicio. El mercado de trabajo, oferta y demanda, justifican la existencia de un colectivo de nuevos profesionales que ofrecen una serie de servicios técnicos y especializados en dependencia real de la organización, pero con independencia administrativo-laboral de ella.

No se trata de un nuevo colectivo que oferta nuevas actividades al mercado, sino que se trata de una nueva forma de desarrollar actividades habituales en el seno de las empresas. La principal novedad sería la forma que asume dicha relación: actividades como consultoría de recursos humanos, prevencionistas de riesgos laborales, asesoría laboral, contable y fiscal, técnicos de ingeniería, consultores de calidad, formadores a distancia, traductores, periodistas o staffs especializados de empresa, forman parte de este colectivo. Nos encontramos ante un nuevo mercado de trabajo en el que los nuevos profesionales que se incorporan a la actividad laboral no lo hacen como recursos humanos pertenecientes a los organigramas de las empresas, sino que asumen su papel de staff asesor externo a las mismas, y por tanto en términos de subcontratación de servicios.

En cuanto independiente, el trabajo autónomo carece de las dos notas con las que tradicionalmente se califica al trabajo regulado por el Derecho del Trabajo: la dependencia jurídica, en virtud de la cual el trabajador asalariado se inserta en el ámbito de dirección y organización de una empresa, y la ajeneidad, en virtud de la cual el usufructo del trabajo y la propiedad de los medios de producción para la obtención del mismo, no pertenece al trabajador sino a la empresa.

La relevancia económica y social de esta modalidad de trabajo autónomo no puede eludirse, siendo cada vez más numerosos los trabajadores que son autónomos desde una perspectiva jurídica y profesional pero que, simultáneamente, son dependientes, en mayor o menor medida, desde el punto de vista económico, pues prestan sus servicios para un solo empresario o contratante; o, en otras palabras, destinan sus servicios, de forma continuada y coordinada, a un solo cliente, o preferentemente a un solo cliente.

Los profesionales recién titulados que acceden al mercado laboral, después de un tiempo buscando un trabajo, optan (in)voluntariamente por independizarse laboralmente y probar con el desarrollo de una actividad laboral por cuenta propia. Catalogar todas las situaciones que ocasionan esta autorización de la actividad profesional es imposible, pero a nuestro entender dos son las formas de llegar al autoempleo más destacables. La primera de ellas, cuando el mercado así lo establece y el técnico no toma ningún tipo de decisión al respecto, asume estas condiciones o no accede al mercado de trabajo. En otros casos es el propio proceso laboral el que marca el itinerario contrario, el profesional interno de la empresa recibe el consejo de externalizar sus servicios para poder continuar con los mismos.

En este sentido los nuevos profesionales satisfacen una necesidad de mercado que la empresa define en términos de rentabilidad económica y de costes empresariales. Es por tanto un proceso de externalización paulatino que sitúa al nuevo profesional en una situación que posibilita la flexibilidad organizacional deseada, pero que pone en entredicho la seguridad laboral necesaria.

La nueva relación empresa-profesional se define en términos mercantiles de proveedor y cliente, aparcando su vertiente tradicional de relación laboral dependiente y por cuenta ajena. Ello supone un trabajo a la carta, fuera del alcance del marco normativo laboral y de las relaciones laborales, que presenta un nuevo escenario de relación entre empresas —empresa que contrata un servicio y empresa que presta un servicio— que presume la existencia de un contrato ficticio de prestación de servicios en el que un clausulado inexistente recoge las condiciones mínimas de ejecución y desarrollo de la actividad.

Las relaciones laborales engloban interacciones entre distintos actores (personas, grupos, organizaciones) que generan formas variadas de regulación (normas, contratos, instituciones, reglas informales). Las relaciones laborales se articulan en cuatro dimensiones básicas independientes: en primer lugar, el contrato laboral individual; en segundo, las relaciones sociales en el trabajo; en tercer lugar, las relaciones laborales colectivas; y por último, la normativa laboral (incluida la jurisprudencia). Por tanto en una sociedad capitalista y desde una perspectiva más amplia, las relaciones laborales definen el orden del trabajo asalariado y por tanto las relaciones de empleo.

El contenido de la actividad o del trabajo desarrollado continúa siendo básicamente el mismo respecto a lo referente a sus contenidos, los aspectos que han sufrido mayores modificaciones son aquellos referidos con la morfología de la contratación, y sobre todo a las obligaciones generadas por el mismo. Desaparece la obligación de pagar un salario mensual, que es sustituido por la liquidación de una deuda comercial. Desaparece la obligación empresarial de cotizar por las retribuciones percibidas por el trabajador, que es sustituida por la obligación externa del trabajador autónomo de realizar las cotizaciones personales de su actividad. Desaparecen las obligaciones generadas del contrato de trabajo —vacaciones retribuidas, permisos y licencias, etc.—, a favor del objetivo básico del servicio, que no es otro que cumplir con la ejecución del mismo en las condiciones pactadas. Desaparece el cumplimiento de una jornada de trabajo definida y concretada en un horario, dejando en su lugar la mera prestación del servicio en horarios pactados y establecidos —impuestos o al menos no negociados— por la empresa cliente que recibe el mismo.

Del mismo modo el criterio costumbrista de determinación de la relación existente, la propiedad de los medios de producción, continúa en manos casi exclusivamente de la empresa cliente, con la salvedad de la aportación de los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para el desarrollo personal

de la actividad. La metodología de trabajo puede incluso limitarse o adaptarse a las exigencias de la empresa, que define completamente los términos del trabajo. No difiere básicamente de lo que el Estatuto de los Trabajadores define en el artículo 1.1 como el ámbito de aplicación de dicha norma, y que en muchos casos encubren verdaderas relaciones laborales por cuenta ajena.

Nos estamos refiriendo a una serie de actividades que quedan fuera del alcance de la normativa laboral, y que por tanto quedan completamente a la libre regulación de las partes, regulados por el Derecho mercantil y relacionados con el comercio y el intercambio. La opción del profesional en este caso de optar por un sistema de trabajo regulado por el régimen autónomo de trabajo no es propiamente una decisión al respecto, sino más bien se sitúa en la esfera de la exigencia del mercado y de los parámetros establecidos por el mismo.

Esta posible situación de los falsos autónomos ya es tenida en cuenta por la U.E. cuando le dedica un apartado en el Libro Verde *Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*⁷, referido a la inseguridad jurídica de lo que define como las distintas formas de trabajo atípicas aparecidas que difuminan las fronteras entre el Derecho laboral y el Derecho mercantil y donde especifica «*Existe trabajo oculto cuando una persona trabajadora por cuenta ajena no está considerada como tal, para disimular su verdadera situación jurídica y evitar determinados costes como los impuestos y las cotizaciones de seguridad social. Esta práctica ilegal puede proceder de un uso indebido de las disposiciones del Derecho civil o mercantil*».

A su vez el Libro Verde de la Comisión Europea sobre derecho laboral establece en su presentación que pretende «*plantear un debate público en la UE obre cómo modernizar el Derecho laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos*», lo que significa a mi entender, abordar «*la función que podría desempeñar el Derecho laboral para promover la flexiseguridad que propicie un mercado de trabajo más equitativo, reactivo y más inclusivo*».

3. Flexiseguridad y nuevos profesionales de empresa = ¿Flexibilidad + Seguridad?

Llegados a estas alturas de análisis, es conveniente que reflexionemos sobre la viabilidad de aplicar el concepto flexiseguridad a estos nuevos profesionales de empresa a los que nos estamos refiriendo. La concepción empresarial de conseguir flexibilidad interna que le permita mejorar la productividad y obtener ma-

⁷ Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 22.11.2006. Referencia COM(2006) 708 final.

yores rendimientos económicos debe tener una contrapartida de seguridad manifestada en unos mínimos reguladores de dicha actividad para los trabajadores que la ejecutan, sean éstos propios de la empresa o sean autónomos a la misma.

Hoy por hoy estos mínimos garantizadores de la actividad prestada por el trabajador autónomo dependiente de la organización que lo contrata, son inexistentes y además lo son a distintos niveles: nivel contractual individual, nivel colectivo, nivel riesgos laborales, nivel social, nivel formativo, etc.

Este nuevo profesional se enfrenta a una ausencia contractual en la mayoría de los supuestos, que le deja indefenso ante la posible actuación unilateral de la contraparte. La no regulación de unas condiciones mínimas contractuales supone el desarrollo de una actividad sin garantías reales de seguridad: los plazos de trabajo —horarios, que llamaríamos en derecho del trabajo— son indefinidos, donde lo verdaderamente importante es la finalización de la actividad en el plazo tope estipulado; las garantías salariales no quedan definidas, con lo cual un servicio no prestado no genera ningún tipo de retribución económica al respecto; la finalización anticipada del servicio tampoco requiere de causa justificada

El nuevo estatuto del trabajador autónomo (LETA): ¿una medida de (flexi)seguridad?

«A menudo se subestima la importancia de introducir nuevas medidas destinadas a mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas. Conviene prestar más atención al establecimiento de condiciones de flexiseguridad y a la mejora de las relación entre los regímenes fiscales y de prestaciones, así como a la participación de los interlocutores sociales»⁸.

Un buen ejemplo de la necesidad de estructurar la parte de seguridad laboral del concepto flexiseguridad, lo tiene la reciente regulación del trabajo autónomo a través de un estatuto que establezca las condiciones mínimas garantizadoras del desarrollo normal de la actividad⁹. Permite ofrecer un marco normativo propio a los trabajadores autónomos en sentido general y a los trabajadores autónomos económicamente dependientes en particular.

Entendemos que el texto del Estatuto del Trabajador Autónomo tiene como finalidad primera ordenar y promocionar una modalidad de actividad profesio-

⁸ Esta es una de las cuatro grandes conclusiones incluidas en la exposición de motivos de la Propuesta de la Comisión de las Comunidades Europeas para la determinación de las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, Bruselas, 25.1.2006. Referencia COM(2006) 32 final.

⁹ el pasado mes de mayo, concretamente el 10-05-2006, era aprobado por el Congreso de los Diputados con el apoyo de todos los grupos parlamentarios el Estatuto del Trabajador Autónomo, que respondía a la existencia de una serie de peticiones ya tradicionales por parte de las asociaciones del sector: ATA, UPTA, ASNEPA, CAYPE, CIAE y OPA —que aglutinan a más de tres millones de trabajadores autónomos—

nal cuyo ámbito subjetivo se ha caracterizado, en los últimos tiempos, por ser muy dinámico, flexible, cambiante y diversificado. Entre los contenidos más relevantes del LETA¹⁰ podemos citar: se establece y define qué se entiende por trabajador autónomo; se formula un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores autónomos; se regulan las condiciones de prevención de riesgos laborales; se establecen garantías económicas para el trabajador autónomo; se regula el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente; se asigna a la jurisdicción social la resolución de los litigios de los trabajadores autónomos económicamente dependientes; se reconoce un catálogo de derechos colectivos y se establecen las bases para el reconocimiento de la representatividad de las asociaciones de autónomos; en materia de protección social, se aplican medidas tendentes a que el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) converja con el Régimen General de la Seguridad Social; se reconoce la prestación por accidente laboral en situaciones *in itinere*; se permitirá la jubilación anticipada en el caso de trabajadores autónomos en determinadas actividades tóxicas, peligrosas o nocivas o aquellos que estén en sectores en crisis; se establecen medidas de fomento del empleo; y una de las más destacables pero que queda definida como un mandato a desarrollar con posterioridad, la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad.

4. A modo de conclusión: dos retos para el futuro

Se trata por tanto de buscar una mayor compatibilidad entre aspectos relacionados con la flexibilidad laboral —donde uno de los máximos exponentes de la misma puede ser la subcontratación de autónomos para la realización de determinadas actividades en la empresa— con aspectos vinculados con la seguridad laboral —consistente básicamente en buscar asegurar la ejecución del trabajo en base a unas condiciones básicas que garanticen a la parte contratada, en este caso subcontratada, un mínimo de seguridad— cuando nos referimos a un colectivo de trabajadores que prestan un servicio profesional basado en la no ajeneidad de los medios de producción y en una actividad por cuenta y beneficio propio.

Llegados a este punto en el que debe surgir el entendimiento y por tanto estar en condiciones de hablar de flexiseguridad, dos son al entender de quien suscribe esta artículo los aspectos que suponen retos a superar en un futuro cuando nos referimos a este colectivo de técnicos y profesionales: por un lado aparece la necesidad de mejorar y aumentar la cobertura social de la ejecución

¹⁰ No es nuestro objetivo analizar los contenidos de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA) por lo cual nos limitamos a reflejar las características básicas de la norma que afectan directa o indirectamente a la materia que nos ocupa.

del trabajo desarrollado, y por otro la paulatina mejora en la acción de control administrativo, y en su caso judicial, de las relaciones laborales nacidas de estas subcontrataciones de servicios profesionales.

El primero de los retos nombrados, nos llevará a establecer mecanismos para regular todos los aspectos vinculados con el contrato «pseudo-laboral» acordado —que no firmado— entre las partes. A mi entender esto supondría la concreción de una serie de cláusulas contractuales básicas que obligaran a las partes a cumplir con ellas en el desarrollo del trabajo y que representaran unos contenidos acordes al tipo de actividad desarrollada. Esto supondría una superación del actual nivel de coberturas sociales existentes para este colectivo de trabajadores.

En segundo lugar, y para concluir este artículo, en lo concerniente al proceso de control administrativo y judicial de este tipo de relaciones laborales, plantearíamos el debate en la esfera no de la legalización de la relación, sino en la esfera de la legalidad de los contenidos básicos que forman parte de la misma. Ello se concretaría en un control desde la mejora, y en un aumento de la claridad de la relación entre las partes, de un análisis de los elementos básicos que definen la existencia o no de relación laboral dependiente o independiente, pero no desde su vertiente sancionadora tan solo, como ocurre hasta el momento, sino desde un planteamiento de mejora social tanto individual como colectiva.

Bibliografía

- BLANCH RIBAS, J.M. (2003): *«Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos»* UOC. Barcelona.
- CACHÓN, L. (1996): *«Los nuevos yacimientos de empleo en España. Informe para la Comisión Europea»*, Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (2006): *«Ha llegado la hora de acelerar»* en Informe Anual sobre el Crecimiento y el Empleo 2006 de la Comisión Europea, p. 6.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*, Bruselas-Luxemburgo.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI. Libro Verde*, Bruselas.
- MARTÍN ARTILES, A./LOPE, A. (1995): *«Flexibilidad y relaciones laborales: estrategias empresariales y acción sindical»*. CES. Madrid.