

LAS FORMAS DE ELUSIÓN DEL VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO PRIVADA Y PÚBLICA*

ORONZO MAZZOTTA

SUMARIO: 1. *El caso específico del art. 2094 del Código Civil.* 2. *Las técnicas de calificación.* 3. *El papel de la voluntad de las partes y la rigidez del tipo.* 4. *La rigidez del tipo en las relaciones laborales con la administración pública: un caso emblemático.*

RESUMEN: El artículo se propone examinar los instrumentos que el ordenamiento de derecho laboral italiano predispone para contrastar formas que eludan el vínculo de subordinación en el sector privado, así como en el público. Para esta finalidad, en primer lugar, se reconstruye la noción del vínculo de subordinación con base en los elementos contenidos en la norma fundamental, que hoy sigue siendo el artículo 2094 del Código Civil italiano, según la interpretación más aceptada por la doctrina y la jurisprudencia. Luego recordaremos cuáles son las técnicas de calificación de la relación de trabajo en el ordenamiento italiano en los casos concretos, poniendo énfasis en el procedimiento interpretativo del papel de la voluntad de las partes. En la última parte del artículo se aborda el tema de la rigidez del tipo contractual, ya sea en general como elemento para la calificación de la relación de trabajo, así como a la luz de dos leyes italianas de 1992 y 1993 concernientes en particular las técnicas de elusión del vínculo de subordinación por parte de la administración pública.

* Traducción del italiano a cargo de Luis Enrique Mirón Saucedo. Escuela Libre de Derecho.

ABSTRACT: Lo scritto si occupa di esaminare gli strumenti che l'ordinamento giuslavoristico italiano predispone per contrastare forme elusive della subordinazione nel settore privato come in quello pubblico. Allo scopo viene anzitutto ricostruita la nozione di subordinazione alla stregua degli elementi contenuti nella norma fondamentale che è tuttora l'art. 2094 cod. civ., secondo l'interpretazione più accreditata che ne forniscono dottrina e giurisprudenza. Si passa quindi a ricordare quali sono, nell'ordinamento italiano, le tecniche di qualificazione della fattispecie e ci si sofferma, in particolare, sul ruolo della volontà delle parti nel relativo procedimento interpretativo. Nell'ultima parte del lavoro si affronta il tema della rigidità del tipo contrattuale, sia in generale, quale elemento del procedimento di qualificazione, sia alla luce di una vicenda legislativa che ha riguardato in particolare le tecniche elusive della subordinazione da parte delle pubbliche amministrazioni.

ABSTRACT: This paper aims to examine the means provided by the Italian Labor law to oppose forms of elusion of the rules of an employment relationships in private and public work. It is divided into three parts. The first part tries to point out the notion of an employment relationship according to the article 2094 of the Italian Civil code. The second part focuses on the main elements to qualify an employment relationship in concrete cases, where a particular importance is given to the contracting parties' will. The last part takes into consideration the effect of the contractual type on the qualification of an employment relationship with special regard to two Italian laws of 1992 and 1993.

PALABRAS CLAVE: Trabajo subordinado, Calificación, Interpretación negocial, tipo contractual.

PAROLE-CHIAVE: Subordinazione, Qualificazione, Interpretazione negoziale, tipo contrattuale.

KEYWORDS: Employment relationship, Qualification of employment relationships, Interpretation of the contract, contractual type

1. EL CASO ESPECÍFICO DEL ARTÍCULO 2094 DEL CÓDIGO CIVIL

En el ordenamiento italiano, como en casi todos los ordenamientos, se presenta el problema de perseguir las formas jurídicas por medio de las cuales las empresas o las administraciones públicas, por diversos motivos, disfrazan la relación laboral subordinada bajo la máscara de una relación distinta (de trabajo autónomo, o para el ordenamiento italiano, de trabajo para-subordinado) con el objetivo de eludir la aplicación de la disciplina del derecho laboral.

En primer lugar, la investigación debe partir con la descripción de lo que es la subordinación, prevista por el Artículo 2094 del Código Civil, que establece que el prestador de trabajo subordinado es: *el que se obliga mediante retribución a colaborar con la empresa, prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del contratante.*

Como podemos ver, los elementos esenciales de la definición son: *a)* la colaboración con la empresa, *b)* la dependencia del contratante, *c)* la heteronomía (*etero-direzione*, en italiano). Se trata de elementos que provienen de la elaboración tradicional de la noción de subordinación, pero que ya desde una primera lectura resultan del todo insuficientes e incluso tautológicos.

Como sucede frecuentemente en la realidad social, éstos nos conducen a la caracterización de los referentes más precisos del proceso de tipificación, que va desde el plano de las relaciones económicas para después asumir los datos en la órbita del ordenamiento jurídico, cuando el proceso alcanza un grado suficiente de estandarización.

Esto es válido sobre todo en la colaboración, cuya generalidad parece ser evidente, ya que se puede "colaborar" con

otros sujetos cualquiera que sea la forma jurídica que se asuma (de forma autónoma, subordinada o para-subordinada: ver la definición del Artículo 409, n. 3 Código Procesal Civil, el cual establece que también es colaborador el trabajador para-subordinado). Además, el mismo ordenamiento laboral contiene indicaciones contradictorias, por ejemplo, indicando la colaboración como un elemento característico de la relación laboral del empleado. Por lo tanto, es necesario someter esta noción, a un grado mayor de perfeccionamiento para distinguir la colaboración del trabajador subordinado en general, con respecto a la del empleado, o, incluso, a la del trabajador para-subordinado.

De igual importancia es el elemento de la heteronomía, que alude a la facultad del empleador para dirigir la prestación hacia un resultado que le sea útil. También el valor distintivo de tal elemento se enfrenta con la objeción según la cual el poder del acreedor de dirigir la prestación (de trabajo) del deudor hacia la satisfacción del interés propio es común incluso en otro tipo de contratos. Basta con pensar en la facultad del comitente de "*supervisar el avance de los trabajos y de comprobar su estado por su propia cuenta*", previsto por el Artículo 1662 del Código Civil para el contrato de obras o servicios, o las instrucciones necesarias que se dan al trabajador autónomo para la ejecución de la obra o los servicios acordados. Sin mencionar que se dan versiones muy distintas entre ellas de la facultad de dirigir la prestación y siempre menos incisivas pasando de la prestación del humilde trabajador a la del dirigente. Por lo tanto, respecto a la heteronomía es necesario crear subdistinciones adicionales y más refinadas, para obtener un producto verdaderamente utilizable en el plano calificativo.

Nos queda entonces la dependencia. De acuerdo a una cierta lectura, ésta podría resolverse en el estado de su-

bordinación socioeconómica que recae en el trabajador. Se trata de una visión en la que, como resulta evidente, la individualización de la noción nos lleva a datos extra-jurídicos. De ello se desprende que parecería más correcto asumir que la condición de dependencia económica de los trabajadores puede a lo sumo evocar la razón de la intervención correctiva de la ley con respecto a las desigualdades de hecho, más que corresponder a un elemento verdaderamente distintivo.

Para resumir, ninguno de los elementos descritos en el caso específico del Artículo 2094 del Código Civil parece ser decisivo para los fines calificativos o porque está ligado a formas de ser de las relaciones laborales ya superadas o porque de manera similar a otros contratos, en que el trabajo está implícito o porque nos lleva a datos que no son sólo jurídicos y directamente a la realidad social de los elementos de distinción.

La doctrina tradicional (para evitar las anfibiologías interpretativas del Artículo 2094 del Código Civil) ha utilizado una noción técnico-funcional, que fundamentalmente se basa en el poder del empleador para dirigir la prestación, en el contexto de una organización productiva de la cual está al mando. De aquí, la configuración del contrato laboral como un trabajo de intercambio, en el cual el trabajador se obliga a un hacer específico (el trabajo) para alcanzar el interés productivo y organizativo del empleador. Para satisfacer tal interés, se ordenaría el poder de dirigir la prestación deducida en el contrato (Artículo 2104 del Código Civil) una prestación que se califica como "*fidel*" (Artículo 2015 del Código Civil) impartiendo disposiciones sobre el cómo y cuándo de ésta, además de la facultad de infligir sanciones disciplinarias (Artículo 2106 del Código Civil) en caso de violación de las disposiciones impartidas.

A diferencia de la doctrina, la jurisprudencia ha abordado el tema elaborando, a partir de la definición del Artículo 2094 del Código Civil, una serie de indicadores empíricos útiles para orientarnos dentro del laberinto de los casos singulares.

Los indicadores más recurrentes son: la inserción en la empresa del empleador, la continuidad de la prestación, el sometimiento a las facultades de control y dirección del empleador, el carácter personal de la prestación, la cesión de las energías laborales (como objeto del contrato) la enajenación del resultado productivo (ausencia de riesgo).

Probablemente, desde el punto de vista lógico, todavía es válida la objeción según la cual se trata de indicadores que la jurisprudencia deduce de la disciplina aplicable a la relación de trabajo subordinada y que, por ende, deberían de constituir los efectos del caso (una vez calificado) Con la consecuencia que parece darse un revés al procedimiento lógico de calificación: en vez de evaluar preliminarmente el caso, para después relacionarlo con los efectos relativos (aplicabilidad de la disciplina inclusiva de derechos y obligaciones) se mueve justo por estos últimos, reconociendo en ellos la cualidad evocadora del caso.

Mas se trata de un procedimiento que es el fruto de una elaboración que ya lleva mucho tiempo y que tiene el don de permitirse actualizaciones continuas a la luz de la disciplina legal que se estratifica en torno a la relación de trabajo subordinada.

Aquí no sería oportuno recordar todas las intervenciones normativas útiles para este propósito. Basta con informar sobre lo que ha sucedido recientemente con el Artículo 2 del decreto legislativo n. 81 de 2015 (emanado del ámbito de las reformas de Renzi). Según dicha disposición (en vigor desde el 1 de enero de 2016) *se aplica la discipli-*

na de la relación laboral subordinada incluso en las relaciones de colaboración que se concretan en prestaciones de trabajo exclusivamente personales, continuativas y cuyas modalidades de ejecución son organizativas por parte del comitente también con referencia a los tiempos y el lugar de trabajo. Ciertamente, la norma no introduce un nuevo tipo contrato, sino que se preocupa por perseguir, con una visión de definición más clara, formas elusivas del contrato de trabajo subordinado que se escondan detrás de las relaciones de trabajo para-subordinado.

En este sentido, la disposición —además de confirmar la relevancia de la continuidad y del carácter personal de la prestación— proporciona una mejor especificación del concepto de “directivas” previsto por el Artículo 2094 del Código Civil, aclarando que éstas se identifican con la facultad del empleador de “organizar” las modalidades de ejecución de la prestación “también con referencia al tiempo y al lugar de trabajo”. Básicamente, existe una relación de trabajo subordinada cuando el prestador está obligado a respetar las coordenadas espacio-temporales de la prestación impuestas por el empleador.

Por lo tanto, se confirma la precisión del procedimiento resultante de la jurisprudencia para encuadrar el caso en virtud del Artículo 2094 del Código Civil italiano.

2. LAS TÉCNICAS DE CALIFICACIÓN

Obviamente, lo que se ha recordado hasta este punto no es en sí suficiente para el propósito de delinear estrategias que contrasten con las formas elusivas. Para este fin también son esenciales las técnicas de calificación del caso.

Se trata del problema del método más correcto para relacionar los elementos inferidos a partir del análisis de hecho de los parámetros normativos que se asumen en el or-

denamiento. De hecho, las cuestiones más difíciles surgen al referirnos a las relaciones en las que no se encuentran todos los elementos característicos del tipo contractual.

Sin embargo, a medida que el tema siga siendo de carácter empírico, es inevitable, dada la necesidad de mediar el dato normativo y el dato sociológico de cuya dialéctica no es posible prescindir para propósitos del procedimiento valorativo.

Como hemos visto, la jurisprudencia utiliza la sustancia de un criterio que muy frecuentemente valora la totalidad de la disciplina de la relación (y por ende sus efectos) para luego retomar el caso específico. En esencia, la jurisprudencia valora el conjunto de los elementos que definen al llamado "*tipo normativo*".

Aunque no lo mencione, la jurisprudencia utiliza el llamado método tipológico de reconocimiento de la realidad jurídica. Se trata de una técnica interpretativa que se contrapone al método subsuntivo, que, en cambio, para la solución del caso, propone una comparación del caso abstracto y del caso concreto.

La mayor ductilidad del método tipológico nos permite valorar no sólo la definición "*conceptual*" de un contrato especial determinado (para nuestro caso es relevante la definición que el Artículo 2094 del Código Civil establece sobre el prestador de trabajo subordinado) sino un abanico más amplio de elementos, como: la totalidad de la disciplina (por ende, también los efectos del caso normativo); la comparación en el plano de la disciplina normativa con respecto a los contratos afines; la comparación entre la disciplina legal y la disciplina consensual y, finalmente, una serie de elementos "*circunstanciales*" de cuyo conjunto se deduce la característica de la articulación concreta de la prestación específica. Por lo tanto, a través del uso del mé-

todo tipológico, que de hecho es fruto de la jurisprudencia, es posible proporcionar criterios mucho más flexibles para la solución de casos particulares concretos con respecto a los rasgos de rigidez y lo abstracto que caracterizan al razonamiento por conceptos.

El problema de la contradicción entre el caso abstracto y los efectos, así como de la finalidad de la normativa laboral y los instrumentos predispuestos con el propósito de distinguir el carácter *subordinado* de la relación por sí sola, parecería estar destinado a minimizarse notablemente.

Por otro lado, queda la cuestión de fondo de la compatibilidad del método tipológico con nuestro sistema que en cambio fija los tipos contractuales dentro de conceptos definitorios que requieren del uso del método subsuntivo, por medio del cual el caso concreto se lleva de nuevo a lo abstracto, prefigurado por la definición normativa.

Además, la contraposición entre las dos metodologías de investigación puede perder significado si se considera que, respecto al concepto de subordinación, que más que otros refleja la evolución de las relaciones socio-económicas, sigue siendo indispensable un instrumento que garantice la adecuación constante de la *norma jurídica* a la *realidad social*. De hecho, no se disputa que los datos exhibidos en el Artículo 2094 del Código Civil (dependencia, heteronomía, colaboración) asuman el significado que históricamente les ha sido dado por los modelos de organización laboral.

Por lo que ahora es esencial coordinar los dos puntos de vista, dividiendo la metodología calificativa en dos fases distintas: *a)* la articulación *tipológica* de una serie de casos específicos de subordinación (según la técnica de hecho, fruto de la jurisprudencia), *b)* la comparación entre tales casos abstractos y los casos concretos, realizada según el parámetro típico del método subsuntivo.

3. EL PAPEL DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES Y LA RIGIDEZ DEL TIPO

Otro elemento a considerar con el fin de definir los rasgos del contrato de trabajo subordinado tiene que ver con la especificidad del tipo en cuestión.

El problema se presenta particularmente al indagar cuál podría ser el papel de la voluntad de las partes contratantes en el proceso de calificación.

Sobre el mismo plano, otro rasgo característico de la relación laboral que suele definirse como rigidez (u obligatoriedad) del tipo contractual tiene una importancia significativa. Tal principio priva a las partes individuales de la facultad de determinar el contenido del contrato, y, por ende, las priva definitivamente de disponer del tipo de contrato. Por consiguiente, para la calificación del contrato de trabajo subordinado es necesario referirse al comportamiento total de las partes más que a sus declaraciones eventuales.

Tales valoraciones corresponden a orientaciones aceptadas y consolidadas de la jurisprudencia que siempre se ha orientado por retener que el "*nomen juris*" adoptado por las partes de la relación (también) laboral sea escasamente relevante para definir la relación jurídica, teniendo que verificar sobre todo la articulación concreta con respecto a la relación misma.

Por otra parte, desde hace algunos años circulan máximas jurisprudenciales que, al menos en los casos dudosos, se han ocupado de valorar la voluntad de las partes en el procedimiento de calificación, incluso si dicha orientación no está exenta de contrastes.

Además, en la doctrina se ha tratado de superar la desvalorización tradicional de la "*intención*" de los contratantes,

sustancialmente con el fin de valorizar los espacios de libertad individual incluso en un contexto caracterizado por la superioridad de la imperatividad de las normas.

Sin embargo, se trata de toma de posiciones que no logran siquiera rozar la validez de la orientación tradicional.

Por lo que es demasiado obvio que incluso la voluntad constituye uno de los elementos a utilizar como base del procedimiento de interpretación de la actividad privada; excepto que en la relación laboral la voluntad puede ser directa sólo en ámbitos predeterminados por el ordenamiento. No por algo la jurisprudencia, desde siempre y respecto a varios tipos contractuales, desconoce cada significado vinculante a la denominación asignada por los contratantes a sus convenios. De tal modo que, el redescubrimiento jurisprudencial de una eficacia distintiva del nomen juris adoptado precisamente por las partes del contrato de trabajo, para no parecer paradójico, se debe poder leer como una (aunque mínima) flexibilización del procedimiento de calificación en situaciones que presenten rasgos de ambigüedad en particular.

Resulta casi inútil destacar que si se pudiera permitir a las partes de la relación laboral proceder con su calificación de manera vinculante se expropiaría al juez de una facultad propia de éste, y, bajo otro perfil, se permitiría una fácil elusión de la disciplina inderogable del derecho laboral.

4. LA RIGIDEZ DEL TIPO EN LAS RELACIONES LABORALES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: UN CASO EMBLEMÁTICO

El tema tan discutido que acabamos de tratar con referencia a la rigidez del tipo contractual nos permite ilustrar el

tema de la elusión de las reglas inderogables del derecho laboral por parte de la administración pública.

En el sector público, la necesidad de recurrir a enmascarar relaciones laborales subordinadas detrás de semblantes falsos de relaciones de trabajo autónomas se da, no sólo para fines elusivos y fraudulentos que caracterizan al sector privado, sino también por razones diversas.

Las fuertes limitaciones del gasto público, intervenidas con frecuencia, limitan ampliamente la posibilidad de los entes públicos de efectuar nuevas contrataciones. Sin embargo, a las administraciones públicas siempre se les carga con deberes crecientes de interés público, que no logran despachar enteramente sin recurrir a prestaciones laborales *externas*. Tales relaciones jurídicas, sin poder encuadrarlas dentro de un cargo público, se definen como prestaciones independientes-profesionales, pese a que en realidad se están asumiendo todas las características de la subordinación. Estamos hablando de un fenómeno que en particular respecta al sector de los entes locales (regiones, provincias, comuni (municipios), comunidades montañosas, etc.) y el del servicio de salud nacional.

Debido a la difusión del fenómeno, el legislador tuvo que intervenir en la década de los noventa con una ley que describe claramente que los límites en el procedimiento valorativo de la actividad privada, que ilustramos anteriormente, poniendo especial atención en la rigidez del tipo contractual, también se aplican para el propio legislador, es decir, para el Estado.

De hecho, los artículos 13, 2° y 3° párrafo de la ley del 23 de diciembre de 1992 (sustituido por el artículo 6 bis del DL del 18 de enero de 1993, n.9, que se convirtió en la ley del 18 de marzo de 1993, n.67), justo con el objetivo de evitar la proliferación de las relaciones laborales

subordinadas con entes públicos, con obvio agravio del carácter oneroso de las finanzas públicas, estableció que los "comuni", las provincias, las comunidades montañosas y otros entes no están "*sujetos a los contratos de obras o prestaciones profesionales de carácter individual estipulados por ellos, conforme al cumplimiento de todas las obligaciones derivadas de la ley en materia de previsión y asistencia, sin poder ser, los mismos contratos, relaciones de subordinación*".

Se trata de una previsión susceptible de una doble y alterativa lectura: o se piensa que el legislador tuvo la intención de confirmar que, donde se recurra a relaciones de trabajo autónomo efectivas con los diversos entes públicos mencionados, éstos no están expuestos al cumplimiento de las obligaciones de previsión social o se piensa que el legislador tuvo la intención de calificar a priori las relaciones como de trabajo autónomo, incluso las que son efectivamente subordinadas, puestas en marcha por dichos entes.

Donde prevalezca la primera interpretación, se podrá lamentar al máximo una reafirmación inútil y repetitiva de lo obvio, donde, en cambio, prevalezca la segunda tendremos que decir que se trata (se trataba, por lo que se habrá dicho) de una ley que califica a priori una relación determinada como perteneciente a un tipo u otro, vinculando al juez a reconocer su naturaleza autónoma con base en la simple definición que las partes (id est: el dador de trabajo público) hayan proporcionado y por ende, sin permitir al último de indagar concretamente su naturaleza.

Al prevalecer la segunda lectura, un cierto número de jueces de primera instancia o de apelación sometió la cuestión de legitimidad a la Corte Constitucional, por violación, por parte de la ley de 1993, de los artículos 3, 35 y 38 de la Constitución, en razón de la "*neutralización de las garantías constitucionales a favor del trabajo subordinado que se*

realizaría de tal modo respecto a algunas relaciones que tienen de hecho tal naturaleza”.

Luego entonces, la Corte Constitucional, con las sentencias n. 121 de 1993 y n. 115 de 1994¹, tras haber escogido la más restrictiva de las interpretaciones (y, por ende, dando lugar a un pronunciamiento interpretativo de rechazo), precisó que jamás se le permitiría al legislador “autorizar a las partes y excluir directa o indirectamente, con su declaración contractual”, la aplicabilidad de la disciplina inderogable prevista para la tutela de los trabajadores con respecto a relaciones que tengan contenido y modalidad de ejecución propios de una relación de trabajo subordinada”.²

De hecho, en opinión de la Corte: *los principios, las garantías y los derechos establecidos por la Constitución en esta materia... son y deben ser sustraídos a la disponibilidad de las partes*.³

En esencia, frente a una ley que pretendía que un contrato que efectivamente llevaba a la esfera de la subordinación tenía que ser calificado imperativamente de trabajo autónomo, en razón del nomen juris adoptado por los contratantes y/o a la luz de la cualidad de una de las dos partes (un ente público), el juez de las leyes pretende resueltamente negar la existencia de una facultad de este tipo a cargo del legislador, y no sólo eso.

La Corte fue más allá del significado mínimo que acabamos de revisar para establecer que no puede haber una solución de continuidad entre los espacios de libertad que el legislador recorta a favor de sí mismo y los que delega a las partes. Para la Corte, la inhibición constitucional vale ya sea respecto a una calificación directamente realizada ex lege, o respecto a un poder del mismo tenor conferido a la autonomía privada.

¹ V. Respectivamente en *Foro it.*, 1993, I, 2432 e *id.*, 1994, I, 2656.

² El fragmento se tomó de la Corte const., n. 115 de 1994, *cit.*

³ V. También Corte const. 115/1994.

Con el que el principio de obligatoriedad del tipo contractual o de indisponibilidad del mismo asume un significado (definitivo), axiológico, por así decirlo, adhiriéndose a la estructura protectora prefigurada a nivel constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

Para una discusión sobre el enfoque jurisprudencial sobre el tema de la subordinación:

PERSIANI, “Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato”, en “Studi in onore di F. Santoro Passarelli”, vol. V, Nápoles, 1972, 841 ss.) y Spagnuolo Vigorita L. “Impresa, rapporto di lavoro, continuità (riflessioni sulla giurisprudenza)”, en *Riv. dir. civ.*, 1969, 564 ss., y también *Lavoro subordinato e associazione in partecipazione*, en *Riv. dir. civ.*, 1965, I, 369 ss.).

V. también: NOGLER, “Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro”, en *Giornale dir. lav. relazioni ind.*, 1991, 107; Lunardon, “L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione”, *ibid.*, 1990, 403 ss. así como las contribuciones recogidas con el título “Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli”, en *Quaderni dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 21.

Más recientemente v.: PERSIANI, “Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato”, en *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 445; Bolego, “Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro”, Padua, 2011; Novella, “Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo”. La legge n. 92/2012 ridefinisce la fattispecie, en *Lav. dir.*, 2012, 569.

Para el punto sobre la cuestión de la subordinación tras la Jobs Act del gobierno de Renzi v.: L. Nogler, “La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vis-

ta giuridico», en WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 267/2015.

Sobre el llamado método «tipológico» en el procedimiento de calificación del contrato v. en general: De Nova, “*Il tipo contrattuale*”, Padova, 1974; Beduschi, “*Tipicità e diritto. Contributo allo studio della razionalità giuridica*”, Padua, 1992.

En referencia al contrato de trabajo v., entre otros: Nogler, “*Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*”, en Riv. it. dir. lav., 1990, I, 182 ss.

Sobre la cuestión de la indisponibilidad del tipo v.: D’Antona, “*Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*”, en Argomenti dir. lav., 1995, n. 1, 63 ss.; Mazzotta, “*‘Apocalittici’ e ‘integrati’ alle prese con l’articolo 8 della legge n. 148 del 2011: il problema della disponibilità del tipo*”, en Lav. dir., 2012, 19; M. De Luca, “*Rapporto di lavoro subordinato: tra indisponibilità del tipo contrattuale, problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell’economia postindustriale*”, en Riv. it. dir. lav., 2014, III, 397.

Sobre el papel de la voluntad en el procedimiento de calificación del contrato de trabajo, para una reafirmación de la rigidez del tipo contractual v.: Mazzotta, “*Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*”, en Giornale dir. lav. relazioni ind., 1991, 489 ss.; Scognamiglio R., “*La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*”, en Riv. it. dir. lav., 2001, I, 95 ss.; Pellacani, “*Autonomia individuale e rapporto di lavoro. La divergenza fa il programma contrattuale e il concreto atteggiarsi del rapporto*”, Turín, 2002.