

---

# Antecedents històrics del dret del treball

---

## El contracte de treball; objecte, causa i subjectes contractants

PID\_00258830

Julia López López

Revisió a càrrec de

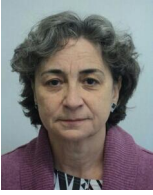
Dr. Alexandre de le Court

Dr. Sergio Canalda Criado

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 2 hores





**Julia López López**

Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.



**Dr. Alexandre de le Court**

Professor indefinit no fix de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.



**Dr. Sergio Canalda Criado**

Professor indefinit no fix de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.

Quarta edició: febrer 2019  
© Julia López López  
Tots els drets reservats  
© d'aquesta edició, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Disseny: Manel Andreu  
Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL

*Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. Introducció a la conformació actual del treball com a objecte del dret del treball</b> .....	7
1.1. Els orígens del dret del treball. Revolucions burgeses i Revolució Industrial .....	7
1.2. L'intervencionisme estatal. Les primeres normes laborals i la fase d'expansió del dret del treball .....	11
1.3. El model laboral de la Segona República .....	12
1.4. El model de relacions laborals a la dictadura franquista .....	13
1.5. El model democràtic de relacions laborals traçat per la Constitució espanyola .....	14
<b>2. El contracte de treball: objecte i causa</b> .....	16
<b>3. Els subjectes del contracte de treball: noció de <i>treballador</i> i d'<i>empresari</i></b> .....	18
3.1. La noció jurídica de <i>treballador</i> .....	18
3.2. La noció jurídica d' <i>empresari</i> .....	22
<b>4. Definició del dret del treball</b> .....	24
<b>Resum</b> .....	25
<b>Activitats</b> .....	27
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	27
<b>Solucionari</b> .....	29
<b>Glossari</b> .....	30
<b>Bibliografia</b> .....	31



## **Introducció**

Cal afrontar l'anàlisi del dret del treball des de la perspectiva que ens trobem davant una disciplina les principals institucions de la qual tenen un fort contingut històric. En aquest sentit, no es pot abordar un estudi seriós de les nocions principals que structuren aquesta àrea de l'ordenament jurídic sense apuntar quines han estat les claus del seu naixement històric. Així, doncs, cal estudiar l'origen de l'intervencionisme estatal en matèria laboral –que va ser el germen del dret del treball– i com van néixer, en aquest context, i van evolucionar els pilars del dret individual del treball: el contracte de treball i els seus subjectes, l'empresari i el treballador.

## **Objectius**

En els materials didàctics d'aquest mòdul, trobareu els continguts necessaris per a assolir els objectius següents:

- 1.** Copsar la importància de conèixer l'origen històric de les institucions del dret del treball.
- 2.** Estudiar la columna vertebral d'aquesta assignatura en l'àmbit individual, és a dir, estudiar el contracte de treball i els subjectes contractants.

## 1. Introducció a la conformació actual del treball com a objecte del dret del treball

L'article 1 de l'Estatut dels Treballadors (ET) defineix l'àmbit d'aplicació de la norma i estableix el següent:

"1. La presente Ley será de 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."

Aquí cal destacar que les nocions de treballador i d'empresari no tenen un caràcter estàtic i que són el resultat d'un llarg procés de formació històrica, sense el qual no es pot entendre quins són els perfils actuals del dret del treball i de la Seguretat Social.

### 1.1. Els orígens del dret del treball. Revolucions burgeses i Revolució Industrial

Per a analitzar històricament el dret del treball cal partir del fet que, malgrat que el treball ha existit sempre, només es pot començar a parlar de models socials que serveixin de referència al dret del treball a partir de les formes lliures de treball, és a dir, de la capacitat jurídica dels subjectes per a obligar-se mitjançant una relació laboral o contracte de treball.

Dins del que s'ha anomenat *prehistòria del dret del treball*, però com a manifestacions de formes lliures de treball, cal esmentar els gremis i els contractes de serveis.

La societat feudal es bastia sobre els gremis que eren corporacions caracteritzades per aglutinar les persones que treballaven en una professió, de manera jeràrquica –mestre, oficial i aprenent–, i que tenien un sistema de monopoli que significava que per a treballar calia pertànyer al gremi corresponent. El control que el gremi exercia sobre les diferents activitats professionals quedava garantit per la seva composició interna en estaments i els mestres eren els qui controlaven el pas d'un estament a un altre. A més, en l'àmbit intern, tenien un règim disciplinari fort. Els gremis ordenaven les pròpies normes de funcionament intern, en què el valor de la professionalitat era l'element informador principal.

Un seguit de factors van contribuir a la desaparició dels gremis, procés que es va prolongar en el temps fins que va donar pas a un nou model social.

#### Nota

Trobareu les sigles i abreviacions que apareixen al llarg del mòdul desenvolupades al glosari.

#### Lectura recomanada

En referència al que s'ha anomenat *prehistòria del Dret del treball*, podeu llegir:

C. Palomeque López (2002). *Derecho del Trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del derecho español del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.



Oficis dels segles XVII i XVIII. Museu d'Història de la Ciutat, Barcelona.

Els punts de referència que cal tenir en compte en els orígens del dret del treball són dos:

- 1) El naixement d'un sistema social i d'organització dels mitjans de producció, que és el **sistema de producció capitalista**.
- 2) L'emergència de moviments socials de resposta, que es van perfilant i que donen lloc a un **moviment obrer organitzat**.

El nou model va néixer de la conjunció de les transformacions que van posar en marxa les **revolucions burgeses**, els models de les quals van ser la revolució anglesa, l'americana i la francesa, amb la Declaració dels drets de l'home i del ciutadà, i la **Revolució Industrial**.

Les revolucions polítiques i la Revolució Industrial van tenir com a efecte:

- 1) La desarticulació de les estructures feudals.
- 2) La instauració del liberalisme com a sistema d'organització social.

Aquestes revolucions van tenir un paper clau en l'origen del dret del treball.

El liberalisme té diferents manifestacions, la primera de les quals és l'econòmica.

"Las leyes económicas son manos invisibles que operan con, sin y contra la voluntad de los hombres. El intento de controlarlas, aparte de inútil, es contraproducente. En el trabajo se impone la Ley natural del valor, la ley del intercambio de mercancías del mismo valor. El trabajo, gobernado también por las manos invisibles, es una mercancía, sujeto a la oferta y a la demanda, con un valor uso, que es su precio natural, y un valor cambio, que es su precio en el mercado."

A. Smith (1723-1790)

Es parteix, doncs, de la idea del treball com una mercaderia més, subjecta a les lleis del mercat.

El **liberalisme**, en els àmbits polític i jurídic, planteja que l'home actua com a subjecte lliure i igual en dos nivells, com a ciutadà públic i com a individu privat:

- 1) Com a ciutadà, l'home participa en la formació de la voluntat general mitjançant el **dret al sufragi**. Així, l'home ciutadà contribueix a formar l'interès públic o general, diferent de l'interès dels subjectes individuals i, en aquest sentit, es manté que no hi ha d'haver agrupacions intermèdies entre el ciutadà i l'Estat que en destorbin la relació directa.

#### Exemple

A França els principis liberals de l'home lliure ciutadà es concreten a l'Edicte Turgot, que el 1766 dóna els gremis com a dissolts definitivament, i a la Llei de Chapelier, que el 1791 prohibeix les col·ligacions.



2) En el pla individual privat, es parteix de la idea que els homes lliures i iguals pacten mitjançant **contractes**, autoregulant els propis interessos, sense que els poders públics hi hagin d'intervenir. Com a resultat d'aquesta concepció, la teoria dels contractes entre subjectes iguals legitima la desigualtat econòmica del treballador, que acudeix al mercat de treball a vendre la seva força de treball, que és l'única possessió que té, en situació de desavantatge davant dels qui posseeixen els mitjans materials de producció.

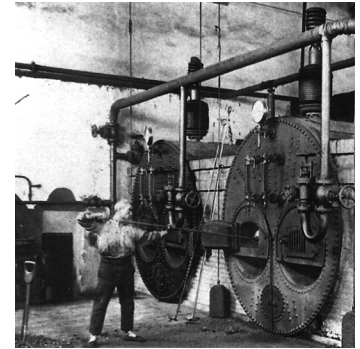
El segon pilar de la societat que dona origen al dret del treball és la Revolució Industrial. La Revolució Industrial representa el procés de canvi d'una societat tradicional a una altra de característiques industrials, i la transformació de les estructures productives a partir de l'aplicació al procés productiu de la màquina de vapor, inventada per Watt el 1769.

Els invents tècnics van donar pas a una sèrie d'exigències en el sistema econòmic, que van tenir com a resultat el naixement del sistema de producció capitalista. Aquest sistema de producció parteix de la base de l'exigència de grans sumes de diners per a poder posar en marxa les noves fàbriques. El pas del taller artesà a la fàbrica industrial és el referent d'una nova estructura social basada en el fet que la mà d'obra cessant de l'antic sistema gremial és ara una oferta per al mercat que es comença a formar, en què uns tenen el capital i els mitjans de producció, i els altres només tenen la força de treball.

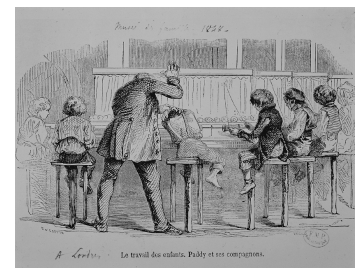
El sistema d'organització industrial del treball es basteix sobre la divisió de les tasques en les fàbriques i al voltant de les ciutats industrials. Els valors de disciplina i d'obediència són els que informen el sistema laboral.

La posada en marxa de la societat industrial va provocar unes conseqüències socials molt greus: l'oferta de mà d'obra sobrepassava la demanda i les condicions de treball dels treballadors van ser inhumanes. L'**explotació de la classe obrera**, sobretot de les dones i dels nens, ha estat analitzada en nombrosos estudis: els treballadors tenien jornades esgotadores, salaris de misèria i una absoluta manca de mesures de seguretat i higiene a la feina.

"Así se ha puesto de manifiesto que los obreros en el periodo anterior al nacimiento de las primeras normas laborales, viven arrastrando una existencia salvaje y miserable, albergados en zahúrdas hediondas o en cuchitriles mezquinos, el estómago en bloqueo constante, lleno de dolores el presente, de temerosos sobresaltos el porvenir, ennegrecidos sus sentimientos por una lucha sin tregua, embotada su inteligencia por un trabajo cada vez más monótono y mecánico, trocados los goces de la familia en nuestro semillero de los más cruentos quebrantos, entregados a la más inhumana devastación física y moral."



Calderes d'una màquina de vapor en una fàbrica tèxtil de Sabadell, al final del segle XIX.



Nens treballant en una fàbrica tèxtil anglesa. Gravats de 1848.

### Vegeu també

Els comentaris a aquestes paraules de Jaime Vera dins l'Agrupación Socialista Madrileña a la Comisión de Reformas Sociales, els podeu trobar a: A. Montoya Melgar (1992).

La situació social i la manca de resposta normativa, que no era possible en el model liberal, forcen el naixement de la consciència obrera, com a consciència d'identitat d'interessos que es manifesta amb una clara hostilitat envers el liberalisme econòmic i l'individualisme jurídic.

La situació dels treballadors provoca el naixement de moviments socials que, en un primer moment, tenen un caràcter mutualista o de protecció, és a dir, intenten ajudar els treballadors a cobrir les situacions de necessitat. També a l'origen es produeixen manifestacions immadures de conflictivitat social, com el ludisme, que aglutinava els treballadors que pensaven que les màquines eren les culpables de la situació de la classe obrera i, per tant, tenien com a objectiu principal destruir-les.

La història del moviment obrer comprèn les lluites del proletariat rural i urbà contra la dominació de la burgesia. La lluita obrera, organitzada a Espanya a partir de 1835 en endavant, significa l'enfrontament entre els obrers i la burgesia industrial.

Cal destacar dues dates importants en la forma d'organització obrera:

- **1840**, en què es funda la **Societat de Teixidors**, el primer sindicat obrer, sota la cobertura de "societat de socors mutus".
- **1841**, en què es funda la **Unió de Classes**, la primera confederació obrera.

Fins al 1868 el moviment obrer és un moviment en formació, unit a la direcció política del republicanisme, i és a partir de la **Revolució "gloriosa" de 1868** quan es pot afirmar que estem davant d'un moviment obrer madur. La creació de l'**Associació Internacional de Treballadors** representa un salt qualitatiu de relacions permanents entre les associacions obreres.

La forta pressió del moviment obrer, que denuncia la situació dels treballadors, dóna lloc a la intervenció normativa de l'Estat.

"Probablemente el Derecho del Trabajo no existiría si su edificación hubiera dependido exclusivamente de las buenas intenciones de unos pocos burgueses. La acción de estos es siempre el fulminante final detrás del cual presionan fuerzas sociales y económicas de mayor envergadura histórica."

A. Montoya Melgar (1992, pàg. 86).

#### L'incendi d'El Vapor

L'incendi de la fàbrica El Vapor de Barcelona el 5 d'agost de 1835 és un exemple de la lluita dels treballadors a domicili i dels artesans contra la mecanització que els deixava sense feina.

#### Vegeu també

Pel que fa a la Societat de Teixidors, vegeu el subapartat 2.1.1 del mòdul "El sistema de Seguretat Social" d'aquesta assignatura.

## 1.2. L'intervencionisme estatal. Les primeres normes laborals i la fase d'expansió del dret del treball

L'intervencionisme estatal té des dels orígens una doble funció:

- 1) d'una banda, protegir els treballadors, amb un ànim paternalista davant dels efectes que el sistema de producció capitalista els representa;
- 2) d'altra banda, té un altre objectiu clar, com és contrarestar la força que el moviment obrer va adquirint i integrar d'aquesta manera el conflicte social.

En la posada en marxa de l'intervencionisme laboral té un paper clau la Comissió de Reformes Socials creada el 1883, que és substituïda a partir de 1903 per l'Institut de Reformes Socials, els quals fan estudis sobre quina és la situació dels treballadors en aquell moment. El balanç d'aquests estudis, d'una gran envergadura, posa de manifest la misèria en què es trobava la classe obrera. Els informes són una documentació excel·lent d'aquesta situació.

Les primeres normes laborals es caracteritzen pel fet de ser normes aïllades; no són, en una primera fase, un conjunt sistemàtic i ordenat de normes. L'àmbit d'aplicació queda limitat d'una manera una mica subjectiva i estan orientades a dones i menors. Pel que fa a l'objectiu, són bàsicament normes sobre salari, jornada i salut. Es comença també a estructurar l'Administració laboral, l'Institut Nacional de Previsió, la Inspecció de Treball i els tribunals industrials.

L'ànim o el plantejament d'aquestes normes és clarament paternalista: cal protegir els treballadors, com a subjectes dèbils que són, sense que en cap moment es plantegin canvis sobre el sistema productiu. D'altra banda, és important destacar l'incompliment generalitzat de les primeres normes laborals.

De les primeres normes cal destacar les següents:

- la Llei Benot de 26 de juliol 1873, sobre protecció del treball dels menors;
- la Llei de 30 de gener de 1900, sobre accidents de treball;
- la Llei de 13 de març de 1900, sobre condicions de treball de dones i menors;
- la Llei de 27 de febrer de 1908, referent a l'organització, per part de l'Estat, d'un Institut Nacional de Previsió;
- la Llei de 27 d'abril de 1909, sobre vagues i col·ligacions;

### Lectura recomanada

Pel que fa a l'intervencionisme estatal, vegeu:

A. P. Baylos Grau (1991). *Derecho del Trabajo: modelo para armar* (sobretot pàg. 31 i seg.). Madrid: Trotta.

### Lectura recomanada

A. Martín Valverde (1987). "Estudio preliminar: La formación del Derecho del Trabajo en España". A: Diversos autors. *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados.

- la Llei de 27 de desembre de 1910, sobre jornada màxima de treball en les mines;
- la Llei de 27 de febrer de 1912, sobre l'obligació de disposar d'un seient per a les dones.

En tot el procés d'evolució històrica d'aquesta disciplina té un paper determinant l'aparició del **contracte de treball** com a forma jurídica d'intercanvi entre treball i salari, diferenciada de l'**arrendament de servei**. L'arrendament de servei era la figura que regulava l'intercanvi entre treball i salari fins a l'aparició del contracte de treball.

La manca d'adequació de l'arrendament de servei, que parteix del fet que els contractants són iguals, com a instrument de l'ordenació del treball que és l'objecte del dret del treball, obliga a la creació d'una altra figura contractual més adequada: el contracte de treball. Tenint com a objecte el treball per compte d'altri, el contracte de treball parteix de la constatació de la desigualtat real –encara que no formal– dels subjectes contractants: el treballador i l'empresari. Els contractants no són iguals perquè l'empresari és l'amo dels mitjans de producció i el treballador només té la seva força de treball de la qual depèn per a viure, i es veu obligat a acceptar les condicions de feina imposades per l'altra part. Així, doncs, el contracte de treball retalla espais als principis liberals i fa una nova lectura del principi de l'autonomia de la voluntat, que les normes estatals han de limitar com un instrument jurídic de contrapès davant dels efectes de la desigualtat dels contractants, la qual cosa implica protegir la situació jurídica del contractant més dèbil, que és el treballador.

El Codi de treball de 23 d'agost de 1926, la Llei de contracte de treball de 21 de desembre de 1931 i la Llei de contracte de treball de 26 de gener de 1944 van marcar l'evolució expansiva del contracte de treball.

### **1.3. El model laboral de la Segona República**

La Constitució de la República de 9 de desembre de 1931 va marcar un període molt interessant del dret del treball basat en la **constitucionalització dels drets laborals**.

L'**article 1** definia Espanya com una República democràtica de treballadors de tota mena, i l'**article 46**, després de declarar que la República havia d'assegurar a tot treballador una existència digna, contenia un amplíssim elenc de normes laborals que calia desenvolupar, sobre l'assegurança de malaltia, la jornada màxima, el salari mínim, etc.

La República va ser prolífica pel que fa a la legislació social i s'hi van aprovar, entre altres, les lleis següents:

- la Llei d'1 de juliol de 1931, de jornada màxima;
- la Llei de 27 de novembre de 1931, de jurats mixtos, que substituïren els comitès paritaris de la dictadura de Primo de Rivera;
- a Llei de 27 de novembre de 1931, sobre col·locació obrera;
- a Llei d'associacions professionals, aprovada el 8 d'abril de 1932, que desenvolupava l'article 39 de la Constitució republicana i que va donar cobertura legal als sindicats obrers.

El model laboral republicà es recolzava sobre la legislació estatal i els jurats mixtos, amb unes competències normatives que, de fet, absorbien els pactes col·lectius que recollia l'article 12 de la Llei de contracte de treball. Els jurats mixtos tenien també competències jurisdiccionals, de conciliació i arbitratge en els conflictes col·lectius.

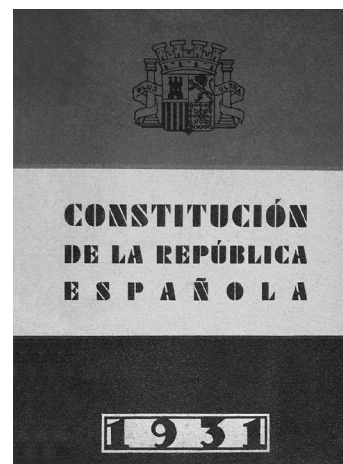
La Constitució republicana tenia un programa social ampli, però l'escassa durada de la Segona República va provocar que molts projectes no es poguessin desenvolupar.

#### 1.4. El model de relacions laborals a la dictadura franquista

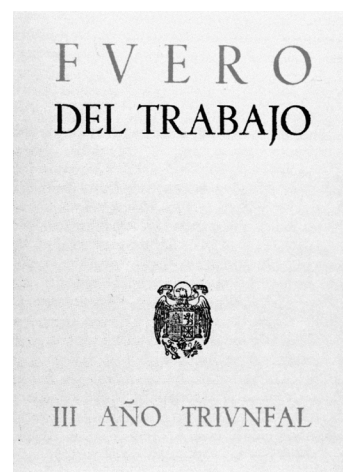
Després de la República de 1931 va començar a Espanya el llarg període de la dictadura franquista que va imposar un model laboral basat en la repressió dels drets col·lectius dels treballadors.

El Fur del treball, regulat pel Decret de 9 de març de 1938, n'era el text bàsic. El model s'estructurava sobre l'anomenat *Sindicat vertical* i les reglamentacions de treball que es van posar en marxa per mitjà de la Llei de 16 d'octubre de 1942. Eren les normes reglamentàries que amb caràcter mínim fixaven les condicions de treball per a cada sector productiu. El 1953 es va promulgar el Reglament de jurats d'empresa que donava una certa participació als interlocutors socials en la fixació de les condicions de treball.

El paper que en aquest model de relacions laborals van tenir els convenis col·lectius que es van regular a la Llei de 24 d'abril de 1958, cal entendre'l tenint en compte dos factors:



Portada de la Constitució de la República de 1931.



Portada del Fur del Treball de 1938.

1) En primer lloc, cal assenyalar que el conveni col·lectiu, un cop negociat pels empresaris i treballadors, havia de ser homologat per l'autoritat laboral, i que el control que aquesta duia a terme era un control no tan sols de legalitat sinó també d'oportunitat política.

2) En segon lloc, el model laboral s'articulava sobre l'anomenat *Sindicat vertical*, en el qual s'associaven de manera unitària i obligatòriament els empresaris i els treballadors: es partia de la negació del conflicte social, de la idea que empresaris i treballadors tenien els mateixos interessos i, per tant, només calia que existís un sindicat únic que els aglutinés de manera unitària.

Al final del període franquista es va començar a preparar el pas a un model democràtic de relacions laborals. En l'àmbit laboral hi va haver dues normes de transició importants:

1) La Llei de relacions laborals de 8 d'abril de 1976, sobre contracte individual de treball.

2) El Reial decret llei de 4 de març de 1977, de relacions laborals, en què es regulava la vaga i se la sotmetia a forts controls de procediment. Entre les vagues il·legals s'inclouia la vaga política i la de solidaritat, i entre les abusives, les vagues amb ocupació de centre de treball. A més, en aquesta norma es van regular els conflictes col·lectius i el tancament patronal.

### **1.5. El model democràtic de relacions laborals traçat per la Constitució espanyola**

La Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978 marca una etapa nova i important per al dret del treball espanyol, i és un text bàsic per a entendre les coordenades actuals del model de relacions laborals.

L'article 1 de la CE estableix que "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític".

Sobre aquesta definició es construeix un model democràtic de relacions laborals basat en el pluralisme social.



Moment en què Joan Carles I signa la Constitució, el 27 de desembre de 1978.

El punt de partida a l'hora de definir les bases del model constitucional o democràtic de relacions laborals és l'anàlisi del conjunt de preceptes que consagren el principi d'igualtat, d'una banda, i els drets col·lectius, de l'altra.

L'article 7 de la CE parteix del pluralisme en establir el següent:

"Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials contribueixen a la defensa i a la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis."

Per als treballadors, l'**article 28.1 de la CE** reconeix com a dret fonamental el dret de llibertat sindical: "Tothom té dret a sindicar-se lliurement".

Dins dels drets col·lectius, protegits com a drets fonamentals, l'**article 28.2 de la CE** reconeix als treballadors "el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos", i l'**article 37.1 de la CE** estableix que "la llei garantirà –com ja ho ha fet– el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, i la força vinculant dels convenis".

El reconeixement dels drets col·lectius és, com s'ha posat de manifest, el tret definitori més important del model.

L'altre pilar sobre el qual recolza el model laboral és el reconeixement constitucional del principi d'igualtat, que té unes fortes conseqüències per a desenvolupar les normes constitucionals en matèria laboral i per a aplicar-les.

L'**article 14 de la CE**, dins del títol I (dels drets i dels deures fonamentals) i del capítol segon (drets i llibertats), així ho expressa:

"Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."

I l'**article 9.2 de la CE** estableix el següent:

"2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social."

D'altra banda, la Constitució, a l'article 33, reconeix el dret a la propietat privada i a l'herència; i a l'article 38, la llibertat d'empresa en el marc d'una economia de mercat. Finalment, la Constitució espanyola significa el reforçament del paper de les normes internacionals. Aquí és obligada la referència a l'article 10.1 de la CE.

Finalment, cal dir que la protecció social també està protegida constitucionalment. Així doncs, la Constitució preveu a l'article 41 que els poders públics mantindran un règim públic de Seguretat Social per a tots els ciutadans. Com a resultat de tots aquests elements, la Constitució espanyola consagra un model democràtic de relacions laborals en què els drets col·lectius tenen un paper essencial i que significa una etapa nova en la història del dret del treball a Espanya.

#### Lectura recomanada

Per tal de complementar aquest subapartat podeu llegir:

**M. Rodríguez-Piñero** (1980). "El Trabajo en la Constitución". A: Diversos autors. *Los trabajadores y la Constitución*. Madrid: Sociedad de Estudios Laborales.

#### Vegeu també

Per saber com regula la Constitució els drets de Seguretat Social, vegeu el mòdul "El sistema de Seguretat Social".

## 2. El contracte de treball: objecte i causa

Un cop apuntats quins són els principals punts de referència històrics que perfilen el model de relacions laborals actual, ara es pot definir quin és l'objecte i la causa del contracte de treball, eix al voltant del qual s'estructuren les relacions esmentades.

La causa és un dels elements essencials de tot contracte –i també del contracte de treball –, i així s'imposa a l'**article 1275 del Codi civil** que estableix que els contractes sense causa, o amb causa il·lícita, no produeixen cap efecte. La causa està constituïda pel fi que es persegueix a cada tipus contractual, i que serveix per a definir-lo.

Ara bé, si es volen integrar en la definició els altres elements bàsics de tot contracte –el consentiment i l'objecte, a més de la causa–, es pot entendre que el contracte de treball, com a acord de voluntats (**consentiment**), del qual neixen uns drets i unes obligacions per a les parts (**objecte**) tendents a satisfer la finalitat que pretenen (**causa**), ha de complir la seva causa objectiva, que és que el tipus contractual elegit ha de correspondre a la veritable funció econòmica social que li és pròpia i que en el contracte de treball és l'obtenció dels fruits del treball d'un altre mitjançant una remuneració salarial.

En aquesta línia es manté que la causa del contracte de treball es troba en la cessió remunerada dels fruits que en resulten, entesos en el sentit ampli de producte útil que resulta de l'activitat humana, i la causa entesa en els seus dos sentits:

1) **objectiu**, és a dir, com a finalitat típica normal volguda per l'ordenament jurídic respecte del contracte;

2) **subjectiu**, és a dir, com a fi real i pràctic que les parts es proposen en contractar.

Però l'objecte del contracte de treball no són els fruits sinó el treball mateix, l'activitat de treballar.

No es pot oblidar que el contracte de treball neix històricament com una figura contractual necessària per a ordenar de manera heterònoma l'intercanvi entre treball i salari, atesa la manca d'adequació de la figura de l'arrendament de servei; en aquest sentit, com ja s'ha vist, la creació legal del contracte de treball parteix del reconeixement de la diferent posició dels subjectes contractants, no tan sols quan duen a terme el contracte de treball, sinó també quan s'executa.

### Lectura complementària

Si voleu ampliar aquest subapartat, vegeu:

**M. R. Alarcón Caracuel** (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo* (pàg. 26). Madrid: Tecnos.

### Lectura recomanada

Per tal de complementar la informació del text, podeu llegir:

**M. Alonso Olea** (1979). *De la servidumbre al contrato de trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.



Una manifestació del paper central que té el contracte de treball, com a figura contractual que regula l'intercanvi entre treball i salari, és la presumpció de laboralitat de l'article 8 de l'ET, per mitjà del qual es presumeix que hi ha contracte de treball entre tothom qui presta un servei per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un altre i qui el rep a canvi d'una retribució del servei. La jurisprudència interpreta, en aplicació d'aquest precepte, que no és rellevant el *nomen iuris* que els subjectes contractants hagin donat al contracte, que si l'objecte d'un contracte és el treball que es defineix amb les característiques de l'article 1 de l'ET, és un contracte de treball.

### 3. Els subjectes del contracte de treball: noció de *treballador* i d'*empresari*

#### 3.1. La noció jurídica de *treballador*

La noció jurídica de **treballador** és una noció complexa i plural. Segons la norma que es prengui com a referència, la noció de **treballador** té un abast diferent: així, el concepte material de **treballador** a l'article 1 de la Llei orgànica de llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985, no és el mateix que s'utilitza en la definició de l'article 1 de l'ET. Precisament, l'anàlisi se centra en aquesta última definició, un cop destacat això anterior.

L'article 1 de l'ET defineix el treball objecte del dret del treball per mitjà d'una sèrie de característiques que són la voluntarietat, el caràcter retribuit, l'alienitat i la dependència o inserció en l'àmbit d'organització i direcció d'un ocupador o empresari. De totes aquestes característiques, l'alienitat és la que marca clarament la pertinença del treball a l'àmbit de la nostra disciplina.

#### L'alienitat

Quan es destaca que l'alienitat és la principal característica del treball objecte del dret del treball, cal apropar-se al concepte tenint en compte que treballar per compte d'altri significa treballar no tan sols per a un altre –això seria l'alteritat– sinó, a més, treballar per compte d'altri. La diferència entre l'arrendament de servei, com a figura contractual, i el contracte de treball és que en el primer es treballa amb alteritat (per a un altre) i en el segon es treballa per compte aliè (per a un altre i per compte d'altri).

L'alienitat té les diferents manifestacions següents:

1) La primera manifestació és l'**alienitat dels fruits** (Alonso Olea), que representa que el treballador cedeix els fruits del seu treball *ab initio*, és a dir, el treballador ven la seva força de treball i els fruits que en resulten a canvi del salari. Per tant, és l'empresari qui adquireix la utilitat patrimonial (Montoya Melgar) i els possibles beneficis derivats dels fruits.

2) La segona accepció és la de l'**alienitat dels riscos** (Bayón Chacón). Aquesta accepció significa que el treballador és jurídicament aliè als riscos econòmics en l'empresa: quan ven la seva força de treball adquireix el dret al salari i és aliè als riscos de l'empresa –és a dir, a la possibilitat de pèrdues econòmiques–, que han de ser assumits per l'empresari.

#### L'alienitat dels riscos

Encara que l'alienitat dels riscos es defineix com hem fet en el text principal des del punt de vista jurídic, en la pràctica els treballadors mai no són aliens als riscos d'una manera absoluta: l'exemple poden ser les conseqüències que per als treballadors representa un expedient de regulació d'ocupació.

3) La tercera accepció és l'**alienitat dels mitjans de producció** (Albiol Montesiños). Com ja s'ha vist anteriorment, els treballadors acudeixen al mercat de treball a vendre la seva força de treball i la titularitat dels mitjans de producció els és aliena. El titular dels mitjans de producció és l'empresari; precisament per això els treballadors són aliens també als riscos, com s'ha vist, que són assumits per l'empresari, que és també titular dels beneficis.

4) Finalment hi ha una accepció, que és l'**alienitat del mercat** (Alarcón Caracuel), que explica que estem davant una relació laboral en què el treballador no es relaciona directament amb el mercat (els consumidors dels béns i serveis): cal imaginar un fals triangle, un costat del qual el forma la línia que uneix el treballador amb l'empresari, mitjançant un contracte de treball; el segon costat el forma la línia que uneix l'empresari amb el mercat, relacionant-se per mitjà de diferents relacions jurídiques; però entre aquest mercat de béns i serveis i el treballador el triangle està trencat perquè el treballador no s'hi relaciona jurídicament; es pot dir que l'empresari "s'interposa" entre el treballador i el mercat.

Tanmateix, el que és important és que aquestes accepcions de l'alienitat són, en realitat, manifestacions d'una mateixa realitat que és la que definim com *alienitat*, que és un macroconcepte que inclou totes aquestes manifestacions i, fins i tot, la mateixa dependència o subordinació.

En efecte, la **dependència** és també una manifestació de l'alienitat, és a dir, la presència d'un treball per compte d'altri implica que el treballador està immers en l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari, que és com es defineix la dependència a l'article 1 de l'ET, i per tant, el treballador és "aliè" a l'organització de la pròpia activitat laboral.

El sistema d'organització productiva basat en la divisió de funcions exigeix que les diferents prestacions s'hagin de coordinar sota la direcció de l'empresari i, per tant, sotmet els treballadors a dependre'n. En l'actualitat les formes clàssiques de dependència s'han modificat, sense que es pugui dir que han desaparegut, i han adquirit perfils borrosos, per la qual cosa moltes vegades la presència clara d'unes altres manifestacions de l'alienitat és la que pesa a l'hora de saber si estem o no en presència d'una relació laboral.

Pel que fa a la **retribució**, com a nota caracteritzadora de la relació laboral, que també esmenta l'article 1 de l'ET, cal precisar que no es tracta de "qualsevol retribució" o remuneració de serveis sinó específicament de la "retribució salarial", que és l'apropiada al treball per compte d'altri, és a dir, la retribució que

#### L'alienitat del mercat

És molt útil a l'hora d'explicar la laboralitat d'alguns tipus actuals de prestacions de serveis com, per exemple, el dels missatgers.

#### Lectura complementària

M. R. Alarcón Caracuel (1986). "La ajenidad en el mercado como criterio definitorio del contrato de trabajo". *Revista Española de Derecho del Trabajo* (núm. 36).

#### STS de 19 de febrer de 2014

Pel que fa a la dependència com a manifestació de l'alienitat, vegeu l'STS de 19 de febrer de 2014 (Recurs de casació per a la unificació de doctrina 3205/2012).

"ontològicament" té un valor menor que el del fruit produït pel treballador: la diferència és el plusvalor, o plusvàlua, que constitueix la base del benefici empresarial.

Per acabar, la característica de la **voluntarietat** implica que els subjectes del contracte de treball –com de qualsevol contracte– l'han de dur a terme voluntàriament. Aquesta característica, que per la seva obvietat no calia incloure-la en la redacció del precepte, ha dut a alguna interpretació no fonamentada sobre el fet que la voluntarietat significa que les parts contractants poden renunciar a l'aplicació de les normes laborals.

És evident que no es pot compartir aquesta interpretació, ja que xocaria amb el caràcter imperatiu que l'ordenament laboral té en les normes bàsiques. A més, cal remarcar que l'anàlisi de les notes de laborabilitat no té en compte la denominació que les parts han donat al contracte que les uneix, sinó la realitat de les funcions que es desenvolupen d'acord amb aquest contracte.

Pel que fa a les notes configuradores de la relació laboral que s'han apuntat, cal assenyalar que la jurisprudència ha tingut un paper important d'ampliació de l'àmbit d'aplicació del dret del treball, ja que ha flexibilitzat aquestes notes caracteritzadores, en el sentit que els tribunals les han anat adaptant a les noves manifestacions de les relacions laborals.

El procés històric d'evolució del dret del treball ha representat l'ampliació de la noció del concepte de treballador mitjançant una jurisprudència expansiva i també perquè l'**article 2 de l'ET** configura les anomenades **relacions laborals de caràcter especial** que formen part de l'àmbit positiu d'aplicació de la normativa laboral i, per tant, de la noció jurídica de treballador.

La característica principal d'aquestes relacions laborals de caràcter especial és el seu sistema específic de fonts en què els reials decrets que les desenvolupen ocupen un paper principal.

D'entre les relacions laborals de caràcter especial destaquen les següents:

- la del personal d'alta direcció (no inclòs a l'article 1.3.C de l'ET);
- la del servei de la llar familiar;
- la de condemnats en institucions penitenciàries;
- la dels esportistes professionals;
- la dels artistes en espectacles públics;

#### Lectura complementària

Diversos autors (2014).

*Los estatutos de los trabajadores: papel de las normas y la jurisprudencia en su formulación.* J. López López (ed.). Madrid: Lex Nova.

- la de persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris sense assumir-ne el risc o la ventura;
- la dels treballadors amb discapacitat que prestin els seus serveis en els centres especials d'ocupació;
- la dels estibadors portuaris que prestin serveis per mitjà de societats estatals o de subjectes que en duguin a terme les mateixes funcions en els ports gestionats per les comunitats autònomes.

I per acabar, cal tenir en compte que l'article 2.1.I de l'ET permet que qualsevol altre treball sigui declarat expressament per una llei com a relació laboral de caràcter especial.

Un cop traçat el perfil de la noció de treballador cal destacar que la **disposició final primera de l'ET** estableix que el treball dut a terme per compte propi no està sotmès a la legislació laboral, llevat d'aquells aspectes en què per precepte legal es disposi el contrari. Dins del treball per compte propi existeix la figura del treballador autònom econòmicament dependent, la regulació del qual s'acosta molt a la configuració dels drets laborals, com, per exemple, en matèria de jornada i de vacances.

D'altra banda, l'**article 1.3 de l'ET** completa el dibuix del que entén per treballador en llistar les exclusions de l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors, que són les següents:

- 1) La relació de servei dels funcionaris públics, que es regulen per les corresponents normes legals i reglamentàries, així com la del personal al servei de les administracions públiques i altres ens, organismes i entitats del sector públic, quan, a l'empara d'una llei, es regulen amb normes administratives o estatutàries.
- 2) Les prestacions personals obligatòries.
- 3) L'activitat que es limiti, purament i simplement, al mer desenvolupament del càrrec de conseller delegat o membre dels òrgans d'administració en les empreses que tinguin la forma jurídica de societat i sempre que la seva activitat en l'empresa només comporti la realització de cometes inherents a aquest càrrec.
- 4) Els treballs efectuats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge.
- 5) Els treballs familiars, excepte que es demostrï la condició d'assalariat de qui els du a terme.

#### Regulació dels treballadors per compte propi

Pel que fa a la regulació del treball per compte propi, vegeu la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treballador autònom.

#### Reial decret legislatiu 5/2015

L'Estatut bàsic de l'empleat públic es regula al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

#### STS de 8 febrer de 2018

Pel que fa als falsos treballadors autònoms que evadeixen els drets laborals, vegeu l'STS de 8 febrer de 2018 (Recurs de cassació per a la unificació de doctrina 3389/2015).

6) L'activitat de persones que intervinguin en operacions mercantils per compte de dos o més empresaris, sempre que quedin personalment obligats a respondre del bon fi de l'operació assumint-ne el risc i la ventura.

7) Per acabar, en general, tot treball que es desenvolupi en el marc d'una relació diferent de la que es defineix a l'article 1.1 de l'ET, especificant que en aquests casos s'entén exclosa de l'àmbit laboral l'activitat de les persones que prestin el servei de transport a l'empara d'autoritzacions administratives de les quals siguin titulars, feta, mitjançant el preu corresponent, amb vehicles comercials de servei públic dels quals tinguin la propietat o el poder directe de disposició, fins i tot quan els serveis esmentats es duguin a terme de forma continuada per a un mateix carregador o comercialitzador.

A més, l'Estatut dels treballadors també exclou l'activitat de les persones prestadores del servei de transport a l'empara d'autoritzacions administratives de què siguin titulars, realitzada, mitjançant el corresponent preu, amb vehicles comercials de servei públic, que són de propietat pública, encara que els serveis es facin de manera continuada per un mateix carregador o comercialitzador. Ara bé, quan el tonelatge dels vehicles sigui inferior i no exigeixi autorització administrativa, s'haurà d'atendre a l'existència de notes de laboralitat per saber si es tracta o no d'una relació laboral. El tret comú de la majoria de les excepcions de l'àmbit d'aplicació de la norma estatutària és que els falta alguna de les notes configuradores de la relació laboral; podem citar, per exemple, la manca d'alienitat que és característica dels consellers delegats o l'absència de remuneració dels treballs per amistat. L'excepció són els funcionaris, que són una exclusió constitutiva, encara que fonamentada a l'article 103 de la Constitució.

Actualment, les noves formes d'organització productiva, per mitjà de plataformes digitals, constitueixen un nou repte per a la noció de *treballador assalariat*.

### 3.2. La noció jurídica d'*empresari*

L'altre subjecte del contracte de treball és l'empresari. L'article 1.2 de l'ET defineix els empresaris com "todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior [treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis], así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal debidamente constituidas".

#### Familiars

Es consideren familiars, sempre que convisin amb l'empresari: el cònjuge, els descendents, ascendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins el segon grau inclòs i, si s'escau, per adopció.

#### Lectura complementària

Vegeu en l'obra següent la jurisprudència sobre les notes caracteritzadores del treball objecte del contracte de treball: *Memento Práctico Francis Lefebvre, Social: derecho laboral, seguridad social* (2018). Madrid: Francis Lefebvre.

#### Lectura complementària

M. Rodríguez-Piñero; M. Hernández-Bejarano (dir.). (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma. realidades y desafíos*. Albacete: Bo-marzo

L'empresari pot ser una persona física o jurídica, i aquesta és una diferència important respecte del treballador que sempre ha de ser una persona física pel caràcter personal que té la prestació laboral a diferència de la prestació salarial que pot ser satisfeta per una persona física o jurídica.

Encara que la definició que es dóna a l'article 1.2 de l'ET és la d'empresari, realment s'està definint els ocupadors, esmentats també a l'article 1.1 de l'ET. En aquest sentit, la noció d'*empresari* no és sinònima de la d'*ocupador*: l'**empresari** és el titular dels mitjans de producció, mentre que l'**ocupador** és qui ocupa, qui té personal contractat. Hi pot haver, per tant, empresaris que no són ocupadors; n'hi pot haver que són a més ocupadors, i, per acabar, hi pot haver ocupadors que no són empresaris.

En la delimitació de la noció d'*empresari* és important destacar que no és un terme equivalent al d'*empresa*, encara que moltes vegades, fins i tot les normes, els utilitzen com a sinònims. L'**empresa** és una organització d'elements personals i materials per a la producció de béns i serveis, el titular dels quals és l'empresari. En el si de l'empresa es duen a terme les relacions laborals entre l'empresari i els treballadors.

El dret del treball s'interessa per l'empresari com a subjecte obligat per un contracte de treball amb el treballador o com a subjecte responsable en matèria laboral o de Seguretat Social. En aquest sentit, les normes s'interessen perquè la figura de l'empresari sigui una figura clara, per a poder assegurar el compliment de les obligacions i posar en marxa el sistema de responsabilitats. Les normes laborals intenten respondre a les exigències imposades per la complexitat de l'organització empresarial actual; els grups d'empreses, les contractes i les empreses de treball temporal són mostres d'aquesta realitat.

#### **Empresaris, ocupadors i empresaris ocupadors**

L'amo d'un bar que atén ell personalment amb la seva dona pot ser un exemple d'un empresari que no és ocupador, però si aquest empresari contracta dos treballadors amb contracte de treball, aleshores es converteix en un ocupador.

El cas típic d'ocupadors que no són empresaris és el que esmenta el mateix article 1.1 de l'ET: les comunitats de béns com, per exemple, una comunitat de veïns.

#### **STS 10 de novembre 2017**

Pel que fa a un grup d'empreses com a ocupador, vegeu l'STS de 10 de novembre de 2017 (Recurs de cassació per a la unificació de doctrina 3049/2015).

## 4. Definició del dret del treball

Com s'ha vist, el treball que interessa com a punt de referència a l'efecte d'aquesta assignatura és el treball per compte d'altri; és el que es desenvolupa no solament per a un altre, sinó sobretot per compte d'un altre.

És un fenomen social i la seva ordenació jurídica és el producte d'una evolució històrica en què el paper del moviment obrer ha tingut una rellevància determinant. El dret del treball es pot, doncs, definir com una branca autònoma de l'ordenament jurídic que té per objecte la regulació del treball per compte d'altri, articulada entorn del contracte de treball i dels drets col·lectius dels treballadors, i també de les institucions administratives i judicials que s'ocupen d'aquest objecte.

Quant a la disciplina científica, el dret del treball s'ocupa d'aquesta branca de l'ordenament jurídic, de la jurisprudència que l'aplica i de les elaboracions doctrinals construïdes entorn d'aquesta.



## Resum

No és possible analitzar el model actual de relacions laborals si es desconeix que el dret del treball és fruit d'un procés històric en què les revolucions burgeses i la Revolució Industrial són els primers eixos de referència. En aquest mòdul didàctic s'estudien els diferents moments històrics que han marcat la configuració de la nostra disciplina en aquest sentit i que s'inicien amb les primeres manifestacions de l'intervencionisme estatal que s'apleguen entorn del model d'expansió del dret del treball, el model laboral de la Segona República, el model de la dictadura franquista i, finalment, el model democràtic de relacions laborals que posa en marxa la Constitució.

La segona part del mòdul analitza el contracte de treball com a figura central d'aquesta assignatura, i també els subjectes contractants. Com s'ha pogut comprovar, tant la noció de *contracte de treball* com la de *subjectes contractants* és també un residu històric que exigeix una anàlisi precisa. Actualment, les nocions de *treballador* i *empresari* no són les mateixes d'abans, ja que cal tenir en compte que tant la llei com la jurisprudència han exercit un paper important al llarg de tots aquests anys. El mòdul acaba fent esment al concepte del dret del treball.



## Activitats

1. Descriviu quines són les formes de treball lliure que precedeixen el contracte de treball.
2. Quina és la diferència entre el contracte d'arrendament de servei i el contracte de treball?
3. Quina característica presenta el moviment obrer en els primers moments d'aparició?
4. En quin moment històric se situa l'expansió del dret del treball?
5. Situeu històricament la Comissió de Reformes Socials i expliqueu-ne les funcions.
6. Quan es produeix per primer cop la constitucionalització dels drets laborals?
7. Per què el model constitucional de relacions laborals es pot qualificar de democràtic?
8. Quina és la causa del contracte de treball?
9. Per què l'empresari pot ser una persona física o jurídica mentre que el treballador sempre ha de ser una persona física?
10. El treballador autònom, és dependent d'una forma de treball regulada en l'Estatut dels treballadors?

## Exercicis d'autoavaluació

### De selecció

1. Què van significar les revolucions burgeses i la Revolució Industrial?
  - a) El pas d'una societat feudal a una societat industrial.
  - b) La consolidació de les estructures feudals.
  - c) El pas de la societat moderna a una societat contemporània.
  - d) La substitució de les estructures feudals pels gremis.
2. Quines d'aquestes són manifestacions de l'alienat?
  - a) L'alienat del mercat.
  - b) L'alienat dels fruits.
  - c) L'alienat dels mitjans de producció.
  - d) Totes les anteriors són correctes.
3. Les primeres manifestacions de l'intervencionisme estatal en matèria laboral obeeixen...
  - a) al joc de dos factors: la situació dels treballadors i la pressió del moviment obrer.
  - b) només a la bona voluntat del legislador.
  - c) al desenvolupament normal del capitalisme.
  - d) al fet que era un moment històric de gran activitat parlamentària.
4. Situeu històricament la primera Llei sobre vagues i col·ligacions:
  - a) 1720.
  - b) 1909.
  - c) 1945.
  - d) 1889.
5. L'objecte del contracte de treball és...
  - a) el treball.
  - b) el treballador.
  - c) la cessió dels fruits.
  - d) el salari.

6. El treballador sempre és una persona física. Hi ha alguna excepció a aquesta regla?

- a) No, però pot haver constituït una societat mercantil.
- b) Sí, si s'ha pactat en el contracte de treball.
- c) L'excepció és el treball de grup.
- d) Sí, l'excepció són les cooperatives.

7. Els treballadors autònoms econòmicament dependents...

- a) són treballadors per compte aliè.
- b) constitueixen una relació laboral especial.
- c) són treballadors per compte propi.
- d) són el que pactin les parts al contracte de treball.

8. Quina de les següents es una relació laboral de caràcter especial?

- a) La dels esportistes professionals.
- b) La dels esportistes amateurs.
- c) La de tots els esportistes.
- d) Cap de les respostes és correcta.

9. L'empresari i l'empresa són nocions jurídiques equivalents?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Encara que no ho són en la pràctica, actuen com a tals.
- d) Dependrà de la mida de l'empresa

10. Les comunitats de béns poden ser ocupadores?

- a) No.
- b) Sí.
- c) Depèn de si és una comunitat gran o petita.
- d) Cal que hi hagi un acord exprés.

## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. a

2. d

3. a

4. b

5. a

6. a

7. c

8. a

9. b

10. b

## Glossari

**CE** *f* Constitució espanyola.

**contracte de treball** *m* Forma contractual que regula l'intercanvi entre treball per compte d'altri i salari.

**empresari** *m/f* Persona física o jurídica o comunitat de béns que reben les prestacions de serveis de treballadors que voluntàriament presten els seus serveis remunerats.

**ET** *m* Estatut dels Treballadors.

**treballador** *m/f* Persona que voluntàriament presta els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari.

## Bibliografía

### Bibliografía básica

**Alarcón Caracuel, M. R.** (1975). *El derecho de Asociación obrera en España, 1839-1900*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo.

**Alonso Olea, M.** (1987). *De la servidumbre al contrato de trabajo*. Madrid: Tecnos.

**Alonso Olea, M.** (1994). *Introducción al Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.

**Baylos Grau, A. P.** (1991). *Derecho del trabajo: modelo para armar*. Madrid: Trotta.

**Gierke, O.** (1980). *Los orígenes del contrato de servicios* (traducción de Germán Barreiro). Madrid: Civitas.

**Martín Valverde, A.** (1987). "Estudio preliminar: La formación del Derecho del trabajo en España". A: Diversos autores. *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados.

**Montoya Melgar, A.** (1992). *Ideología y lenguaje en las leyes laborales en España, 1873-1978*. Madrid: Civitas.

**Palomeque López, M. C.** (2004). *Derecho del trabajo e ideología*. Madrid: Tecnos.

### Referències bibliogràfiques

**Alarcón Caracuel, M. R.** (1986). "La ajenidad en el mercado como criterio definitorio del contrato de trabajo". *Revista Española de Derecho de trabajo* (núm. 36).

**Alarcón Caracuel, M. R.** (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Tecnos.

**Dobb, M.** (1971). *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.

**López López, J.; Huertas Bartolomé, T.** (1992). *La ampliación de las fronteras del derecho del trabajo español tras la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Complutense (Cuadernos de Relaciones Laborales, 1).

**López López, J.** (ed.). (2014). *Los estatutos de los trabajadores: papel de las normas y la jurisprudencia en su formulación*. Madrid: Lex Nova.

*Memento Práctico Francis Lefebvre, Social: derecho laboral, seguridad social* (2018). Madrid: Francis Lefebvre.

**Rodríguez-Piñero, M.** (1980). "El Trabajo en la Constitución". A: Diversos autores. *Los trabajadores y la Constitución*. Madrid: Sociedad de Estudios Laborales.

**Rodríguez-Piñero, M.; Hernández-Bejarano, M. (dir.)**. (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma. realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.

**Smith, A.** (1997). *Investigación sobre la naturaleza y la causa de la riqueza de las naciones*. Barcelona: Planeta DeAgostini.

