Antecedentes históricos del Derecho del trabajo

El contrato de trabajo; objeto, causa y sujetos contratantes

PID_00258843

Julia López López

Revisión a cargo de

Dr. Alexandre de le Court

Dr. Sergio Canalda Criado

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 2 horas







Julia López López

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.



Dr. Alexandre de le Court

Profesor indefinido no fijo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.



Dr. Sergio Canalda Criado

Profesor indefinido no fijo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

Cuarta edición: febrero 2019
© Julia López López
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Índice

Introducción							
Ob	jetivo	os	(
1.	Introducción a la conformación actual del trabajo como						
	objeto del Derecho del trabajo						
	1.1.	Los orígenes del Derecho del trabajo. Revoluciones burguesas					
		y Revolución Industrial					
	1.2.	El intervencionismo estatal. Las primeras normas laborales y					
		la fase de expansión del Derecho del trabajo	1				
	1.3.	El modelo laboral de la Segunda República	1.				
	1.4.	El modelo de relaciones laborales en la Dictadura franquista	1				
	1.5.	El modelo democrático de relaciones laborales trazado por la					
		Constitución española	1				
2.	El c	ontrato de trabajo: objeto y causa	1				
3.	Los sujetos del contrato de trabajo: noción de trabajador						
	y de	empresario	1				
	3.1.	La noción jurídica de trabajador	1				
	3.2.	La noción jurídica de <i>empresario</i>	2				
4.	Defi	nición del Derecho del trabajo	2				
Re	sume	n	2				
Ac	tivida	ndes	2				
Eje	rcicio	os de autoevaluación	2				
Sol	ucio	nario	2				
Glo	osario)	3				
Ril	าไก่ง	rafía	3				

Introducción

Hay que afrontar el análisis del Derecho del trabajo desde la perspectiva de que nos encontramos ante una disciplina cuyas principales instituciones poseen un fuerte contenido histórico. En este sentido, es imposible abordar un estudio serio de las principales nociones que estructuran esta área del ordenamiento jurídico sin apuntar cuáles han sido las claves de su nacimiento histórico. Así pues, hay que estudiar el origen del intervencionismo estatal en materia laboral –que fue el germen del Derecho del trabajo– y cómo nacieron y evolucionaron en ese contexto los pilares del derecho individual del trabajo: el contrato de trabajo y sus sujetos, el empresario y el trabajador.

Objetivos

En los materiales didácticos de este módulo encontraréis los contenidos necesarios para alcanzar los objetivos siguientes:

- **1.** Captar la importancia de conocer el origen histórico de las instituciones del Derecho del trabajo.
- **2.** Estudiar la columna vertebral de esta asignatura en el ámbito individual, es decir, estudiar el contrato de trabajo y los sujetos contratantes.

1. Introducción a la conformación actual del trabajo como objeto del Derecho del trabajo

El **artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores** (ET¹) define el ámbito de aplicación de la norma y establece lo siguiente:

(1)Encontraréis las siglas y abreviaturas que aparecen a lo largo del módulo desarrolladas en el glosario

"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."

Debemos destacar aquí que las nociones de *trabajador* y *empresario* no tienen un carácter estático, sino que son el resultado de un largo proceso de formación histórica sin el cual no se puede entender cuáles son los perfiles actuales del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

1.1. Los orígenes del Derecho del trabajo. Revoluciones burguesas y Revolución Industrial

Para analizar históricamente el Derecho del trabajo hay que partir de que, a pesar de que el trabajo ha existido siempre, sólo podemos empezar a hablar de modelos sociales que sirvan de referencia al Derecho del trabajo a partir de las formas libres de trabajo, es decir, a partir de la capacidad jurídica de los sujetos para obligarse mediante una relación laboral o contrato de trabajo.

Dentro de lo que ha dado en llamarse *prehistoria del Derecho del trabajo*, pero como manifestaciones de formas libres de trabajo, debemos mencionar los gremios y los contratos de servicios.

La sociedad feudal se construía sobre los **gremios**, que eran corporaciones caracterizadas por aglutinar de manera jerárquica –maestro, oficial y aprendiza las personas que trabajaban en una profesión. Funcionaban bajo un sistema de monopolio, lo que significaba que para trabajar era necesario pertenecer al gremio correspondiente. El control que el gremio ejercía de las diferentes actividades profesionales quedaba garantizado por su composición interna en estamentos, y los maestros eran quienes controlaban el paso de un estamento a otro. Además, en el ámbito interno, tenían un régimen disciplinario fuerte. Los gremios ordenaban sus propias normas de funcionamiento interno, en las que el valor de la profesionalidad era el principal elemento informador.

Una serie de factores contribuyó a la desaparición de los gremios, proceso que se prolongó en el tiempo hasta dar paso a un nuevo modelo social.

Lectura recomendada

En referencia a la llamada prehistoria del Derecho del trabajo, podéis leer:

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



Oficios de los siglos XVII y XVIII. Museo de Historia de la Ciudad (Barcelona)

Los puntos de referencia que debemos tener en cuenta en los orígenes del Derecho del trabajo son dos. Veámoslos:

- 1) El nacimiento de un sistema social y de organización de los medios de producción, que es el **sistema de producción capitalista**.
- 2) La emergencia de movimientos sociales de respuesta que se van perfilando y que dan lugar a un movimiento obrero organizado.

El nuevo modelo nació de la conjunción de las transformaciones que pusieron en marcha las **revoluciones burguesas**, cuyos modelos fueron la revolución inglesa, la americana y la francesa, con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, y la **Revolución Industrial**.

Las revoluciones políticas y la Revolución Industrial tuvieron como efecto:

- 1) La desarticulación de las estructuras feudales.
- 2) La instauración del liberalismo como sistema de organización social.

Estas revoluciones jugaron un papel clave en el origen del Derecho del trabajo.

El liberalismo posee diferentes manifestaciones; la primera de éstas es la económica.

"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)

Se parte, pues, de la idea del trabajo como una mercancía más sujeta a las leyes del mercado.

- El **liberalismo**, en los ámbitos políticos y jurídicos, plantea que el hombre actúa como sujeto libre e igual en dos ámbitos, como ciudadano público y como individuo privado:
- 1) Como ciudadano, el hombre participa en la formación de la voluntad general mediante el **derecho al sufragio**. Así, el hombre ciudadano contribuye a formar el interés público o general, diferente del interés de los sujetos individuales, y, en este sentido, se mantiene que no debe haber agrupaciones intermedias entre el ciudadano y el Estado que entorpezcan la relación directa.

El Edicto Turgot

En Francia, los principios liberales del hombre libre ciudadano se concretan en el Edicto Turgot, que en 1766 disuelve los gremios definitivamente, y en la Ley de Chapelier, que en 1791 prohíbe las coligaciones.

2) En el plano individual privado se parte de la idea de que los hombres libres e iguales pactan mediante **contratos**, autorregulando los propios intereses, sin que los poderes públicos tengan que intervenir. Como resultado de esta concepción, la teoría de los contratos entre sujetos iguales legitima la desigualdad económica del trabajador, que acude al mercado de trabajo a vender su fuerza de trabajo, que es la única posesión que tiene, en situación de desventaja frente a quienes poseen los medios materiales de producción.

El segundo pilar de la sociedad que da origen al Derecho del trabajo es la Revolución Industrial. La Revolución Industrial representa el proceso de cambio de una sociedad tradicional a otra de características industriales, así como la transformación de las estructuras productivas a partir de la aplicación en el proceso productivo de la máquina de vapor, inventada por Watt en 1769.

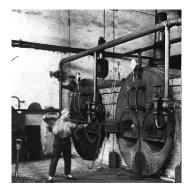
Los inventos técnicos dieron paso a una serie de exigencias en el sistema económico que tuvieron como resultado el nacimiento del sistema de producción capitalista. Este sistema de producción parte de la base de la exigencia de grandes sumas de dinero para poder poner en marcha las nuevas fábricas. El paso del taller artesano a la fábrica industrial es el referente de una nueva estructura social basada en el hecho de que la mano de obra cesante del antiguo sistema gremial es ahora una oferta para el mercado que se empieza a formar, mercado en el que unos tienen el capital y los medios de producción, y los demás sólo disponen de la fuerza de trabajo.

El sistema de organización industrial del trabajo se construye sobre la división de las tareas en las fábricas y en torno a las ciudades industriales. Los valores de disciplina y de obediencia son los que conforman el sistema laboral.

La puesta en marcha de la sociedad industrial provocó unas consecuencias sociales muy graves: la oferta de mano de obra sobrepasaba la demanda y las condiciones de trabajo de los trabajadores fueron inhumanas. La **explotación de la clase obrera**, sobre todo de mujeres y niños, ha sido analizada en numerosos estudios: los trabajadores tenían jornadas agotadoras y unos salarios miserables y se encontraban en condiciones de absoluta falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

"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."

Podéis encontrar los comentarios a estas palabras de Jaime Vera dentro de la Agrupación Socialista Madrileña a la Comisión de Reformas Sociales en: A. Montoya Melgar (1992).



Calderas de una máquina de vapor en una fábrica textil de Sabadell a finales del siglo XIX.



Niños trabajando en una fábrica textil inglesa. Grabado de 1848.

La situación social y la falta de respuesta normativa, que no era posible en el modelo liberal, fuerzan el nacimiento de la conciencia obrera como conciencia de identidad de intereses que se manifiesta con una clara hostilidad enfocada hacia el liberalismo económico y el individualismo jurídico.

La situación de los trabajadores provoca el nacimiento de movimientos sociales que, en un primer momento, tienen un carácter mutualista o de protección, es decir, intentan ayudar a los trabajadores a cubrir las situaciones de necesidad. También en el origen se producen manifestaciones inmaduras de conflictividad social, como el ludismo, que aglutinaba a los trabajadores que pensaban que las máquinas eran las culpables de la situación de la clase obrera y que, por lo tanto, tenían como principal objetivo destruirlas.

La historia del movimiento obrero comprende las luchas del proletariado rural y urbano contra la dominación de la burguesía. La lucha obrera, organizada en España a partir de 1835 en adelante, significa el enfrentamiento entre los obreros y la burguesía industrial.

Hay que destacar dos fechas importantes en la forma de organización obrera:

- **1840**, año en el que se funda la **Sociedad de Tejedores**, el primer sindicato obrero, con la cobertura de "sociedad de socorros mutuos".
- 1841, año en el que se funda la Unión de Clases, la primera confederación obrera.

Hasta 1868 el movimiento obrero es un movimiento en formación, unido a la dirección política del republicanismo; a partir de la **Revolución de 1868 (la Gloriosa)** podemos afirmar que estamos ante un movimiento obrero maduro. La creación de la **Asociación Internacional de Trabajadores** representa un salto cualitativo de relaciones permanentes entre las asociaciones obreras. La fuerte presión del movimiento obrero, que denuncia la situación de los trabajadores, da lugar la intervención normativa del Estado.

"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, pág. 86).

El incendio de El Vapor

El incendio de la fábrica El Vapor de Barcelona el 5 de agosto de 1835 es un ejemplo de la lucha de los trabajadores a domicilio y de los artesanos contra la mecanización que los dejaba sin trabajo.

Ved también

Por lo que respecta a la Sociedad de Tejedores, podéis consultar el subapartado 2.1.1 del módulo "El sistema de Seguridad Social" de esta asignatura.

1.2. El intervencionismo estatal. Las primeras normas laborales y la fase de expansión del Derecho del trabajo

El intervencionismo estatal posee desde sus orígenes una doble función:

- 1) Por una parte, proteger a los trabajadores, con ánimo paternalista, ante los efectos que les representa el sistema de producción capitalista.
- 2) Por otra parte, tiene otro objetivo claro: contrarrestar la fuerza que el movimiento obrero va adquiriendo e integrar, de esa manera, el conflicto social.

En la puesta en marcha del intervencionismo laboral juega un papel clave la Comisión de Reformas Sociales creada en 1883, que es sustituida a partir de 1903 por el Instituto de Reformas Sociales, organismos que llevan a cabo estudios sobre la situación de los trabajadores en aquel momento. El balance de tales estudios, de una gran envergadura, pone de manifiesto la miseria en que se encontraba la clase obrera. Los informes son una documentación excelente de esa situación.

Las primeras normas laborales se caracterizan porque son normas aisladas; no son, en una primera fase, un conjunto sistemático y ordenado de normas. Su ámbito de aplicación queda limitado de una manera un poco subjetiva y están orientadas a mujeres y menores. Por lo que respecta al objetivo, son básicamente normas sobre salario, jornada y salud. Se empieza también a estructurar la Administración Laboral, el Instituto Nacional de Previsión, la Inspección de Trabajo y los tribunales industriales.

El ánimo o el planteamiento de estas normas es claramente paternalista: hay que proteger a los trabajadores, como sujetos débiles que son, sin que en ningún momento se planteen cambios sobre el sistema productivo. Por otra parte, es importante destacar el incumplimiento generalizado de las primeras normas laborales.

De las primeras normas hay que destacar las siguientes:

- la Ley Benot de 26 de julio 1873, sobre protección del trabajo de los menores;
- la Ley de 30 de enero de 1900, sobre accidentes de trabajo;
- la Ley de 13 de marzo de 1900, sobre condiciones de trabajo de mujeres y menores;

Lectura recomendada

Por lo que respecta al intervencionismo estatal podéis leer

A.P. Baylos Grau (1991). *Derecho del Trabajo: modelo para armar* (especialmente págs. 31 y sig). Madrid: Trotta.

Lectura recomendada

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

- la Ley de 27 de febrero de 1908, sobre la organización, por parte del Estado, de un Instituto Nacional de Previsión;
- la Ley de 27 de abril de 1909, sobre huelgas y coligaciones;
- la Ley de 27 de diciembre de 1910, sobre jornada máxima de trabajo en las minas;
- la Ley de 27 de febrero de 1912, sobre la obligación de disponer de un asiento para las mujeres.

En todo el proceso de evolución histórica de esta disciplina tiene un papel determinante la aparición del **contrato de trabajo** como forma jurídica de intercambio entre trabajo y salario, diferenciada del arrendamiento de servicio. El **arrendamiento de servicio** era la figura que regulaba el intercambio entre trabajo y salario hasta la aparición del contrato de trabajo.

La falta de adecuación del arrendamiento de servicio, que parte del hecho de que los contratantes son iguales, como instrumento de la ordenación del trabajo que es el objeto del Derecho del trabajo, obliga a la creación de otra figura contractual más adecuada: el contrato de trabajo. Teniendo como objeto el trabajo por cuenta ajena, el contrato de trabajo parte de la constatación de la desigualdad real –aunque no formal– de los sujetos contratantes: el trabajador y el empresario. Los contratantes no son iguales porque el empresario es el dueño de los medios de producción y el trabajador sólo tiene su fuerza de trabajo, de la que depende para vivir, por lo que se ve obligado a aceptar las condiciones de trabajo impuestas por la otra parte. Así pues, el contrato de trabajo recorta espacios a los principios liberales y hace una nueva lectura del principio de la autonomía de la voluntad, que las normas estatales tienen que limitar como un instrumento jurídico de contrapeso ante los efectos de la desigualdad de los contratantes, lo que implica proteger la situación jurídica del contratante más débil, que es el trabajador.

El Código de trabajo de 23 de agosto de 1926, la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de diciembre de 1931 y la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 marcaron la evolución expansiva del contrato de trabajo.

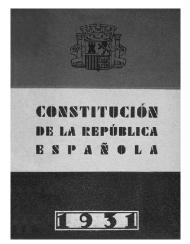
1.3. El modelo laboral de la Segunda República

La Constitución de la República de 9 de diciembre de 1931 marcó un periodo muy interesante del Derecho del trabajo basado en la **constitucionalización** de los derechos laborales.

El **artículo 1** definía España como una República democrática de trabajadores de todo tipo, y el **artículo 46**, después de declarar que la República tenía que asegurar a todo trabajador una existencia digna, contenía un amplísimo elenco de normas laborales que había que desarrollar sobre el seguro de enfermedad, la jornada máxima, el salario mínimo, etc.

La República fue prolífica en lo que a la legislación social se refiere y se aprobaron, entre otras, las leyes siguientes:

- la Ley de 1 de julio de 1931, de Jornada Máxima;
- la Ley de 27 de noviembre de 1931, de Jurados Mixtos, que sustituyeron a los comités paritarios de la Dictadura de Primo de Rivera;
- la Ley de 27 de noviembre de 1931, sobre Colocación Obrera;
- la Ley de Asociaciones Profesionales, aprobada el 8 de abril de 1932, que desarrollaba el artículo 39 de la Constitución republicana y que dio cobertura legal a los sindicatos obreros.



Portada de la Constitución de la República de 1931.

El modelo laboral republicano se apoyaba en la legislación estatal y los jurados mixtos, con unas competencias normativas que, de hecho, absorbían los pactos colectivos que presentaba el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo. Los jurados mixtos también tenían competencias jurisdiccionales, de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos.

La Constitución republicana contaba con un programa social amplio, pero la escasa duración de la Segunda República provocó que muchos proyectos no pudieran ser llevados a cabo.

14

1.4. El modelo de relaciones laborales en la Dictadura franquista

Después de la República de 1931 empezó en España el largo periodo de la Dictadura franquista, que impuso un modelo laboral basado en la **represión** de los derechos colectivos de los trabajadores.

El Fuero del Trabajo, regulado por el Decreto de 9 de marzo de 1938, era su texto básico. El modelo se estructuraba sobre el llamado *Sindicato vertical* y sobre las reglamentaciones de trabajo que se pusieron en marcha por medio de la Ley de 16 de octubre de 1942. Eran las normas reglamentarias que fijaban con carácter mínimo las condiciones de trabajo para cada sector productivo. En 1953 se promulgó el Reglamento de Jurados de Empresa, que daba cierta participación a los interlocutores sociales en la fijación de las condiciones de trabajo.

F V E R O DEL TRABAJO

III AÑO TRIVNFAL

Portada del Fuero del Trabajo de 1938.

El papel que tuvieron los convenios colectivos que se regularon en la Ley de 24 de abril de 1958 en este modelo de relaciones laborales debemos entenderlo teniendo en cuenta dos factores:

- 1) En primer lugar, hay que señalar que el convenio colectivo, una vez negociado por los empresarios y trabajadores, tenía que ser homologado por la autoridad laboral, y que el control que ésta llevaba a cabo era un control no sólo de legalidad, sino también de oportunidad política.
- 2) En segundo lugar, el modelo laboral se articulaba sobre el llamado *Sindicado vertical*, en el que se asociaban de forma unitaria y obligatoria los empresarios y los trabajadores: se partía de la negación del conflicto social, de la idea de que empresarios y trabajadores tenían los mismos intereses y, por lo tanto, sólo era necesario que existiera un sindicato único que los aglutinara unitariamente.

Al final del periodo franquista se empezó a preparar el paso a un modelo democrático de relaciones laborales. En el ámbito laboral hubo dos normas de transición importantes:

- 1) La Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, sobre contrato individual de trabajo.
- 2) El Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, de relaciones laborales, en el que se regulaba la huelga y se la sometía a fuertes controles de procedimiento. Entre las huelgas ilegales se incluía la huelga política y la de solidaridad, y entre las abusivas, las huelgas con ocupación de centro de trabajo. Además, en esta norma se regularon los conflictos colectivos y el cierre patronal.

1.5. El modelo democrático de relaciones laborales trazado por la Constitución española

La Constitución española de 27 de diciembre de 1978 marca una etapa nueva e importante para el Derecho del trabajo español; es un texto básico para entender las coordenadas actuales del modelo de relaciones laborales.

El **artículo 1 de la CE** establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Sobre esta definición se construye un modelo democrático de relaciones laborales basado en el pluralismo social.



Momento en que Juan Carlos I firma la Constitución, el 27 de diciembre de 1978.

El punto de partida a la hora de definir las bases del modelo constitucional o democrático de relaciones laborales es el análisis del conjunto de preceptos que consagran el principio de igualdad, por una parte, y los derechos colectivos, por otra.

El **artículo 7 de la** CE parte del pluralismo al establecer lo siguiente:

"Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios".

Para los trabajadores, el **artículo 28.1 de la** CE reconoce como derecho fundamental el derecho de libertad sindical: "Todo el mundo tiene derecho a sindicarse libremente".

Dentro de los derechos colectivos, protegidos como derechos fundamentales, el **artículo 28.2 de la** CE reconoce a los trabajadores "el derecho a la huelga para la defensa de sus intereses", y el **artículo 37.1 de la** CE establece que "la ley garantizará –como ya lo ha hecho– el derecho a la negociación colectiva del trabajo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, y la fuerza vinculante de los convenios".

El reconocimiento de los derechos colectivos es, como se ha puesto de manifiesto, el rasgo definitorio más importante del modelo.

El otro pilar en el que se apoya el modelo laboral es el reconocimiento constitucional del principio de igualdad, que tiene unas fuertes consecuencias para desarrollar las normas constitucionales en materia laboral y a la hora de aplicarlas. El **artículo 14 de la CE**, dentro del título I (de los derechos y de los deberes fundamentales) y del capítulo segundo (derechos y libertades), así lo expresa:

Lectura recomendada

Para complementar este subapartado podéis leer: M. Rodríguez-Piñero (1980). "El Trabajo en la Constitución". En: Varios autores. Los trabajadores y la Constitución. Madrid: Sociedad de Estudios Laborales. "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación en razón de origen, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Y el **artículo 9.2 de la** CE establece lo siguiente:

"2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones a fin de que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Por otra parte, la Constitución, en el artículo 33, reconoce el derecho a la propiedad privada y a la herencia; y en el artículo 38, la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado. Finalmente, la Constitución española significa el refuerzo del papel de las normas internacionales. Aquí es obligada la referencia al artículo 10.1 de la CE.

Finalmente, hay que decir que la protección social también está protegida constitucionalmente. Así pues, la Constitución prevé en el artículo 41 que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos. Como resultado de todos estos elementos, la Constitución española consagra un modelo democrático de relaciones laborales en el que los derechos colectivos tienen un papel esencial y que significa una nueva etapa en la historia del Derecho del trabajo en España.

Ved también

Para saber como regula la Constitución los derechos de Seguridad Social, véase el módulo "El sistema de Seguridad Social".

2. El contrato de trabajo: objeto y causa

Una vez apuntados cuáles son los principales puntos de referencia históricos que perfilan el modelo de relaciones laborales actual, ahora podemos definir el objeto y la causa del contrato de trabajo, eje en torno al cual se estructuran las relaciones mencionadas.

La causa es uno de los elementos esenciales de todo contrato –y también del contrato de trabajo–, y así se impone en el **artículo 1275 del Código civil**, que establece que los contratos sin causa, o con causa ilícita, no producen ningún efecto. La causa está constituida por el fin que se persigue en cada tipo contractual, y que sirve para definirlo.

Ahora bien, si se quieren integrar en la definición los otros elementos básicos de todo contrato –el consentimiento y el objeto, además de la causa–, podemos entender que el contrato de trabajo, como acuerdo de voluntades (consentimiento) del que nacen unos derechos y unas obligaciones para las partes (objeto) tendentes a satisfacer la finalidad que pretenden (causa), tiene que cumplir su causa objetiva, que es que el tipo contractual elegido corresponda a la verdadera función económico-social que le es propia y que en el contrato de trabajo es la obtención de los frutos del trabajo de otro mediante una remuneración salarial.

En esta línea se mantiene que la causa del contrato de trabajo se encuentra en la cesión remunerada de los frutos que resultan de dicho trabajo, entendidos en el sentido amplio de producto útil que resulta de la actividad humana, y la causa entendida en sus dos sentidos:

- 1) **Objetivo**, es decir, como finalidad típica normal querida por el ordenamiento jurídico con respecto al contrato.
- **2) Subjetivo**, es decir, como fin real y práctico que las partes se proponen al contratar.

Sin embargo, el objeto del contrato de trabajo no son los frutos, sino el trabajo mismo, la actividad de trabajar.

Lectura complementaria

Si queréis ampliar este subapartado podéis leer: M.R. Alarcón Caracuel (1988). La ordenación del tiempo de trabajo (pág. 26). Madrid: Tecnos. No podemos olvidar que el contrato de trabajo nace históricamente como una figura contractual necesaria para ordenar de manera heterónoma el intercambio entre trabajo y salario, dada la falta de adecuación de la figura del arrendamiento de servicio; en este sentido, como ya hemos visto, la creación legal del contrato de trabajo parte del reconocimiento de la diferente posición de los sujetos contratantes, no sólo cuando llevan a cabo el contrato de trabajo, sino también cuando se ejecuta.

Una manifestación del papel central que posee el contrato de trabajo, como figura contractual que regula el intercambio entre trabajo y salario, es la presunción de laboralidad del artículo 8 del ET, por medio de la cual se presume que hay contrato de trabajo entre todo aquel que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y quien lo recibe a cambio de una retribución del servicio. La jurisprudencia interpreta, en aplicación de este precepto, que no es relevante el *nomen iuris* que los sujetos contratantes hayan dado al contrato, ya que si el objeto de un contrato es el trabajo que se define con las características del artículo 1 del ET, es un contrato de trabajo.

Lectura recomendada

Con el fin de complementar la información del texto podéis leer:

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

19

3. Los sujetos del contrato de trabajo: noción de trabajador y de empresario

3.1. La noción jurídica de trabajador

La noción jurídica de *trabajador* es una noción compleja y plural. Según la norma que se tome como referencia, la noción de *trabajador* posee un alcance diferente: así, el concepto material de *trabajador* en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, no es el mismo que el que se utiliza en la definición del artículo 1 del ET. Precisamente el análisis se centra en esta última definición, una vez remarcado este hecho.

El **artículo 1 del ET** define el trabajo objeto del Derecho del trabajo por medio de una serie de características que son la voluntariedad, el carácter retribuido, la ajenidad y la dependencia o inserción en el ámbito de organización y dirección de un empleador o empresario. De todas estas características, la ajenidad es la que marca claramente la pertenencia del trabajo al ámbito de nuestra disciplina.

La ajenidad

Cuando se destaca que la ajenidad es la principal característica del trabajo objeto del Derecho del trabajo, debemos acercarnos al concepto teniendo en cuenta que trabajar por cuenta ajena significa trabajar no sólo para otro –eso sería la alteridad–, sino, además, trabajar por cuenta de otro. La diferencia entre el arrendamiento de servicio, como figura contractual, y el contrato de trabajo es que en el primero se trabaja con **alteridad** (para otro) y en el segundo se trabaja **por cuenta ajena** (para otro y por cuenta de otro).

La ajenidad tiene las diferentes manifestaciones siguientes:

1) La primera manifestación es la **ajenidad de los frutos** (Alonso Olea), que representa que el trabajador cede los frutos de su trabajo *ab initio*, es decir, el trabajador vende su fuerza de trabajo y los frutos que resultan a cambio del salario. Por lo tanto, es el empresario quien adquiere la utilidad patrimonial (Montoya Melgar) y los posibles beneficios derivados de los frutos.

- 2) La segunda acepción es la de la **ajenidad de los riesgos** (Bayón Chacón). Esta acepción significa que el trabajador es jurídicamente ajeno a los riesgos económicos en la empresa: cuando vende su fuerza de trabajo adquiere el derecho al salario y es ajeno a los riesgos de la empresa –es decir, a la posibilidad de pérdidas económicas–, que deben ser asumidos por el empresario.
- 3) La tercera acepción es la **ajenidad de los medios de producción** (Albiol Montesinos). Como ya hemos visto antes, los trabajadores acuden al mercado de trabajo a vender su fuerza de trabajo y la titularidad de los medios de producción les es ajena. El titular de los medios de producción es el empresario; precisamente por eso los trabajadores son ajenos también a los riesgos, como hemos visto, que son asumidos por el empresario, el cual también es titular de los beneficios.
- 4) Finalmente, hay una acepción, que es la ajenidad del mercado (Alarcón Caracuel), que explica que nos encontramos ante una relación laboral en la que el trabajador no se relaciona directamente con el mercado (los consumidores de los bienes y servicios): hay que imaginar un falso triángulo, uno de cuyos lados está formado por la línea que une al trabajador con el empresario mediante un contrato de trabajo; el segundo lado lo forma la línea que une al empresario con el mercado de bienes y servicios por medio de diferentes relaciones jurídicas; pero entre este mercado de bienes y servicios y el trabajador el triángulo está roto porque el trabajador no se relaciona jurídicamente con éste; podemos decir que el empresario se "interpone" entre el trabajador y el mercado.

No obstante, lo importante es que estas acepciones de la ajenidad son, en realidad, manifestaciones de una misma realidad, que es la que definimos como *ajenidad*, que es un macroconcepto que incluye todas estas manifestaciones e, incluso, la propia dependencia o subordinación.

En efecto, la **dependencia** es también una manifestación de la ajenidad, es decir, la presencia de un trabajo por cuenta ajena implica que el trabajador está inmerso en el ámbito de organización y dirección de un empresario, que es como se define la dependencia en el artículo 1 del ET, y, por lo tanto, el trabajador es "ajeno" a la organización de la propia actividad laboral.

El sistema de organización productiva basado en la división de funciones exige que las diferentes prestaciones se coordinen bajo la dirección del empresario y, en consecuencia, somete a los trabajadores a depender de él. En la actualidad, las formas clásicas de dependencia se han modificado, sin que podamos decir que han desaparecido, y han adquirido perfiles borrosos, por lo que muchas veces la presencia clara de otras manifestaciones de la ajeneidad es la que pesa a la hora de saber si estamos o no en presencia de una relación laboral.

La ajenidad de los riesgos

Aunque la ajenidad de los riesgos se define como hemos hecho en el texto principal desde el punto de vista jurídico, en la práctica los trabajadores nunca son ajenos a los riesgos de una manera absoluta: el ejemplo de ello pueden ser las consecuencias que representa para los trabajadores un expediente de regulaciónde ocupación.

La ajenidad del mercado

Es muy útil a la hora de explicar la laboralidad de algunos tipos actuales de prestaciones de servicios como, por ejemplo, el de los mensajeros.

Lectura complementaria

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 febrero de 2014

En cuanto a la dependencia como manifestación de la ajenidad, véase la STS de 19 febrero de 2014 (Recurso de casación para la unificación de doctrina 3205/2012). Por lo que respecta a la **retribución**, como nota caracterizadora de la relación laboral, que también menciona el artículo 1 del ET, hay que precisar que no se trata de "cualquier retribución" o remuneración de servicios, sino específicamente de la "retribución salarial", que es la apropiada al trabajo por cuenta ajena, es decir, la retribución que tiene "ontológicamente" un valor menor que el del fruto producido por el trabajador: la diferencia es el plusvalor, o plusvalía, que constituye la base del beneficio empresarial.

Para acabar, la característica de la **voluntariedad** implica que los sujetos del contrato de trabajo –como de cualquier contrato– tienen que llevarlo a cabo voluntariamente. Esta característica, que por su obviedad no se debería incluir en la redacción del precepto, ha llevado a alguna interpretación no fundamentada sobre el hecho de que la voluntariedad significa que las partes contratantes pueden renunciar a la aplicación de las normas laborales.

Es evidente que no podemos compartir esta interpretación, ya que chocaría con el carácter imperativo que el ordenamiento laboral tiene en las normas básicas. Además, hay que remarcar que el análisis de las notas de laboralidad no tiene en cuenta la denominación que las partes han dado al contrato que las une, sino la realidad de las funciones que se desarrollan de acuerdo con este contrato.

Por lo que respecta a las notas configuradoras de la relación laboral que se han apuntado, debemos señalar que la jurisprudencia ha tenido un papel importante de ampliación del ámbito de aplicación del Derecho del trabajo, ya que ha flexibilizado dichas notas caracterizadoras, en el sentido de que los tribunales las han ido adaptando a las nuevas manifestaciones de las relaciones laborales.

El proceso histórico de evolución del Derecho del trabajo ha representado la ampliación de la noción del concepto *trabajador* mediante una jurisprudencia expansiva, y también porque el **artículo 2 del ET** configura las llamadas **relaciones laborales de carácter especial** que forman parte del ámbito positivo de aplicación de la normativa laboral y, por lo tanto, de la noción jurídica de *trabajador*.

La principal característica de estas relaciones laborales de carácter especial es su sistema específico de fuentes, en el que los reales decretos que desarrollan tales fuentes ocupan un papel principal.

Entre las relaciones laborales de carácter especial destacan las siguientes:

- la del personal de alta dirección²;
- la del servicio del hogar familiar;

Lectura complementaria

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

⁽²⁾No incluido en el artículo 1.3.c

- la de condenados en instituciones penitenciarias;
- la de los deportistas profesionales;
- la de los artistas en espectáculos públicos;
- la de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo o la ventura;
- la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de ocupación;
- la de los estibadores portuarios que presten servicios por medio de sociedades estatales o de sujetos que lleven a cabo las mismas funciones en los puertos gestionados por las comunidades autónomas.

Y para acabar, hay que tener en cuenta que el artículo 2.1.I del ET permite que cualquier otro trabajo sea declarado expresamente por una ley como relación laboral de carácter especial:

Una vez trazado el perfil de la noción de *trabajador* debemos destacar que la **disposición final primera del** ET establece que el trabajo llevado a cabo por cuenta propia no está sometido a la legislación laboral, excepto aquellos aspectos en los que por precepto legal se disponga lo contrario, posibilidad que hasta ahora no se ha utilizado.

Por otra parte, el **artículo 1.3 del ET** completa el dibujo de lo que se entiende por *trabajador* al listar las exclusiones del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, que son las siguientes:

- 1) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulan por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las administraciones públicas y otros entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, se regulan con normas administrativas o estatutarias.
- 2) Las prestaciones personales obligatorias.

Regulación de los trabajadores por cuenta propia

En cuanto a la regulación del trabajo por cuenta propia, véase la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Real decreto legislativo 5/2015

El Estatuto básico del empleado público se regula en el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público.

- 3) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desarrollo del cargo de consejero delegado o miembro de los órganos de administración en las empresas que tengan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a dicho cargo.
- 4) Los trabajos efectuados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- 5) Los trabajos familiares, a menos que se demuestre la condición de asalariado de quien los realiza.
- 6) La actividad de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de dos o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo su riesgo y ventura.
- 7) Para acabar, en general, todo trabajo que se desarrolle en el marco de una relación diferente de la que se define en el artículo 1.1 del ET, especificando que en estos casos se entiende excluida del ámbito laboral la actividad de las personas que presten el servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, actividad realizada, mediante el precio correspondiente, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición tengan, incluso cuando los servicios mencionados se lleven a cabo de forma continua para un mismo cargador o comercializador.

Además, el Estatuto de los trabajadores también excluye la actividad de las personas prestamistas del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público, que son de propiedad pública, aunque los servicios se hagan de manera continuada por un mismo cargador o comercializador. Ahora bien, cuando el tonelaje de los vehículos sea inferior y no exija autorización administrativa, se tendrá que atender a la existencia de notas de laboralidad para saber si se trata o no de una relación laboral. El rasgo común de la mayoría de las excepciones del ámbito de aplicación de la norma estatutaria es que les falta alguna de las notas configuradoras de la relación laboral; podemos citar, por ejemplo, la falta de ajeneidad que es característica de los consejeros delegados o la ausencia de remuneración de los trabajos por amistad. La excepción son los funcionarios, que son una exclusión constitutiva, aunque fundamentada en el artículo 103 de la Constitución.

Actualmente, las nuevas formas de organización productiva, por medio de plataformas digitales, constituyen un nuevo reto para la noción de trabajador asalariado.

STS de 8 febrero de 2018

En cuanto a los falsos trabajadores autónomos que evaden los derechos laborales, véase la STS de 8 febrero de 2018 (Recurso de casación para la unificación de doctrina 3389/2015).

Familiares

Se consideran familiares siempre que convivan con el empresario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y otros parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado incluido y, si procede, por adopción.

Lectura complementaria

Podéis consultar en la obra siguiente la jurisprudencia sobre las notas que caracterizan el trabajo objeto del contrato de trabajo: *Memento Práctico Francis Lefebvre, Social: derecho laboral, seguridad social* (2015). Madrid: Francis Lefebvre.

Lectura complementaria

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

3.2. La noción jurídica de empresario

El otro sujeto del contrato de trabajo es el empresario. El artículo 1.2 del ET define a los empresarios como "todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior [trabajadores que presten voluntariamente sus servicios], así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal debidamente constituidas".

El empresario puede ser una persona física o jurídica, y ésta es una diferencia importante con respecto al trabajador. Éste siempre debe ser una persona física debido al carácter personal que tiene la prestación laboral, a diferencia de la prestación salarial, que puede ser satisfecha por una persona física o jurídica.

Aunque la definición que se da en el artículo 1.2 del ET es la de empresario, realmente se están definiendo los empleadores, citados también en el artículo 1.1 del ET. En este sentido, la noción de *empresario* no es sinónima de la de *empleador*: el **empresario** es el titular de los medios de producción, mientras que el **empleador** es quien ocupa, quien tiene personal contratado. Por tanto, puede haber empresarios que no sean empleadores, puede haberlos que sean, además, empleadores y, para acabar, puede haber empleadores que no sean empresarios.

En la delimitación de la noción de empresarioes importante destacar que no es un término equivalente al de empresa, aunque muchas veces, incluso en las propias normas, se utilizan como sinónimos. La **empresa** es una organización de elementos personales y materiales para la producción de bienes y servicios cuyo titular es el empresario. En el seno de la empresa se desarrollan las relaciones laborales entre el empresario y los trabajadores.

El Derecho del trabajo se interesa por el empresario como sujeto obligado por un contrato de trabajo con el trabajador o como sujeto responsable en materia laboral o de Seguridad Social. En este sentido, las normas se interesan por el hecho de que la figura del empresario sea una figura clara, para, de ese modo, poder asegurar el cumplimiento de las obligaciones y poner en marcha el sistema de responsabilidades. Las normas laborales intentan responder a las exigencias impuestas por la complejidad de la organización empresarial actual; los grupos de empresa, las contratas y las empresas de trabajo temporal son muestras de esta realidad.

Empresarios, empleadores y empresarios empleadores

El dueño de un bar que atiende él personalmente con su mujer puede ser un ejemplo de un empresario que no es empleador, pero si este empresario contrata a dos trabajadores con contrato de trabajo, entonces se convierte en un empleador. El caso típico de empleadores que no son empresarios es el que cita el mismo artículo 1.1 del ET: las comunidades de bienes como, por ejemplo, una comunidad de vecinos.

STS 10 de noviembre 2017

En cuanto a un grupo de empresas como empleador, ved la STS de 10 de noviembre de 2017 (Recurso de casación para la unificación de doctrina 3049/2015).

4. Definición del Derecho del trabajo

Como hemos visto, el trabajo que interesa como punto de referencia a efectos de esta asignatura es el trabajo por cuenta ajena; es el que se desarrolla no sólo para otro, sino sobre todo por cuenta de otro.

Es un fenómeno social y su ordenación jurídica es el producto de una evolución histórica en la que el papel del movimiento obrero ha tenido una relevancia determinante. Así pues, el Derecho del trabajo se puede definir como una rama autónoma del ordenamiento jurídico que tiene por objeto la regulación del trabajo por cuenta ajena, articulada en torno al contrato de trabajo y a los derechos colectivos de los trabajadores, así como a las instituciones administrativas y judiciales que se ocupan de este objeto.

En cuanto a la disciplina científica, el Derecho del trabajo se ocupa de esta rama del ordenamiento jurídico, de la jurisprudencia que lo aplica y de las elaboraciones doctrinales construidas en torno a ésta.

Resumen

No es posible analizar el modelo actual de relaciones laborales si se desconoce que el Derecho del trabajo es fruto de un proceso histórico en el que las revoluciones burguesas y la Revolución Industrial son los primeros ejes de referencia. En este módulo didáctico estudiamos los diferentes momentos históricos que han marcado la configuración de nuestra disciplina en este sentido y que se inician con las primeras manifestaciones de la intervencionismo estatales que se reúnen en torno al modelo de expansión del Derecho del trabajo, el modelo laboral de la Segunda República, el modelo de la Dictadura franquista y, finalmente, el modelo democrático de relaciones laborales que pone en marcha la Constitución.

La segunda parte del módulo analiza el contrato de trabajo como figura central de esta asignatura, así como los sujetos contratantes. Como habéis podido comprobar, tanto la noción de *contrato de trabajo* como la de *sujetos contratantes* también son un residuo histórico que exige un análisis preciso. Actualmente, las nociones de *trabajador* y *empresario* no son las mismas de antes, ya que debemos tener en cuenta que tanto la ley como la jurisprudencia han ejercido un papel importante a lo largo de todos estos años. El módulo acaba mencionando el concepto del Derecho del trabajo.

Actividades

- 1. Describid cuáles son las formas de trabajo libre que preceden al contrato de trabajo.
- 2. ¿Cuál es la diferencia entre el contrato de arrendamiento de servicio y el contrato de trabajo?
- 3. ¿Qué característica presenta el movimiento obrero en los primeros momentos de su aparición?
- 4. ¿En qué momento histórico se sitúa la expansión del Derecho del trabajo?
- 5. Situad históricamente la Comisión de Reformas Sociales y explicad sus funciones.
- 6. ¿Cuándo se produce por primera vez la constitucionalización de los derechos laborales?
- 7. ¿Por qué el modelo constitucional de relaciones laborales se puede calificar de democrático?
- 8. ¿Cuál es la causa del contrato de trabajo?
- 9. ¿Por qué el empresario puede ser una persona física o jurídica mientras que el trabajador siempre tiene que ser una persona física?
- 10. ¿Es el trabajador autónomo dependiente de una forma de trabajo regulada en el Estatuto de los trabajadores?

Ejercicios de autoevaluación

De selección

- 1. ¿Qué significaron las revoluciones burguesas y la Revolución Industrial?
- a) El paso de una sociedad feudal a una sociedad industrial.
- b) La consolidación de las estructuras feudales.
- c) El paso de la sociedad moderna a una sociedad contemporánea.
- d) La sustitución de las estructuras feudales por los gremios.
- 2. ¿Cuál de estas son manifestaciones de la ajenidad?
- a) La ajenidad del mercado.
- b) La ajenidad de los frutos.
- c) La ajenidad de los medios de producción.
- d) Todas las anteriores son correctas.
- 3. Las primeras manifestaciones del intervencionismo estatal en materia laboral obedecen...
- a) al juego de dos factores: la situación de los trabajadores y la presión del movimiento obrero.
- b) sólo a la buena voluntad del legislador.
- c) al desarrollo normal del capitalismo.
- d) a que era un momento histórico de gran actividad parlamentaria.
- 4. Situad históricamente la primera Ley sobre huelgas y coligaciones:
- a) 1720.
- **b**) 1909.
- c) 1945.
- d) 1889.
- 5. El objeto del contrato de trabajo es...
- a) el trabajo.
- b) el trabajador.
- c) la cesión de los frutos.
- d) el salario.

- 6. El trabajador siempre es una persona física. ¿Hay alguna excepción a esta regla?
- a) No pero puede haber constituido una sociedad mercantil.
- b) Sí, si se ha pactado en el contrato de trabajo.
- c) La excepción es el trabajo de grupo.
- d) Sí, la excepción son las cooperativas.
- 7. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes...
- a) son trabajadores por cuenta ajena.
- b) constituyen una relación laboral especial.
- c) son trabajadores por cuenta propia.
- d) son lo que pacten las partes en el contrato de trabajo.
- 8. ¿Cuál de las siguientes es una relación laboral de carácter especial?
- a) La de los deportistas profesionales.
- b) La de los deportistas amateurs.
- c) La de todos los deportistas.
- d) Ninguna de las respuestas es correcta.
- 9. ¿El empresario y la empresa son nociones jurídicas equivalentes?
- a) Sí.
- b) No.
- c) Aunque no lo son, en la práctica actúan como tales.
- d) Depende del tamaño de la empresa.
- 10. ¿Las comunidades de bienes pueden ser empleadoras?
- a) No.
- b) Sí.
- c) Depende de si es una comunidad grande o pequeña.
- d) Es preciso que haya un acuerdo expreso.

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. a

2. d

3. a

4. b

5. a

6. a

7. c

8. a

9. b

10. b

Glosario

CE *f* Constitución española.

 ${\bf contrato}$ de trabajo m Forma contractual que regula el intercambio entre trabajo por cuenta ajena y salario.

empresario/a m/f Persona física o jurídica o comunidad de bienes que reciben las prestaciones de servicios de trabajadores que prestan voluntariamente sus servicios remunerados.

ET *m* Estatuto de los Trabajadores.

trabajador/a m/f Persona que presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario.

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". En: Varios autores. *La legislación social en la historiar 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.

Referencias bibliográficas

Alarcón Caracuel, M.R. (1986). "La ajenidad en el mercado como criterio definitorio del contrato de trabajo". *Revista Española de Derecho del 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 Relacionas Laborales, 1).

López López, J. (ed.). 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". En: Varios autores. *Los trabajadores y la Constitución*. Madrid: Sociedad de Estudios Laborales.

Rodríguez-Piñero, M.; Hernández-Bejarano, M. (dirs.). (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.