

Asignatura a Derecho del Trabajo Al abordar el estudio de nuestra disciplina, interesa muy principalmente que el alumno tenga una idea clara y suficientemente expresiva de lo que sea el contrato de trabajo, institución central y básica de la asignatura en el actual y vigente estado de la misma. Sobre este concepto no caben divagaciones ni ideas aproximadas. El alumno de derecho del trabajo debe saber con toda profundidad lo que es contrato de trabajo,

y todas y cada una de sus notas definitorias, y este conocimiento le facilitará enormemente el entendimiento de la disciplina globalmente considerada y de las numerosas instituciones que se agrupan en la misma. La definición positiva de derecho positivo del contrato de trabajo en nuestro derecho, contenido en el artículo primero 1 del Estatuto de los Trabajadores, al dar este su ámbito de aplicación, reza así. Contrato de trabajo es el que liga 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. Sin perjuicio claro está de que existan conceptos más depurados elaborados por la doctrina científica, este es el concepto de derecho positivo del que debemos partir. Entre estos conceptos doctrinales a los que haga alusión mencionamos por ejemplo el del profesor Alonso Lea, para quien el contrato de trabajo es la relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo

El trabajo pasa a vinicio desde el principio, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. Para Pérez Botija es todo acuerdo expreso tácito por el cual una persona presta servicios por cuenta de otra bajo su dependencia a cambio de una retribución. Para el profesor Bayón, contrato de trabajo es aquel por el que una persona a cambio de una remuneración presta profesionalmente servicios a otra transfiriéndole su resultado. Podríamos seguir en esta línea dando más elaboraciones doctrinales en torno al concepto de contrato de trabajo, pero estimo que basta con los enunciados para detener nuestra consideración en los conceptos legales del mismo, tanto los vigentes, que es el artículo primero 1 del Estatuto de los Trabajadores antes enunciado, como el artículo 2 del artículo 3 del artículo 4 del artículo 5 del artículo 6 del artículo 7 del artículo 7 del artículo 7 del artículo 7 del artículo. Como en los inmediatamente anteriores a los vigentes. Así el artículo primero de la ley de contrato de trabajo de 1944, hoy derogado, decía

Se entenderá por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase y forma de ella. Por su parte, el artículo primero de la Ley de Relaciones Laborales, también derogado por el Estatuto de los Trabajadores, decía, todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo de esta ley, se consideran incluidas en la presente ley y demás formas reguladoras de la relación de trabajo. El concepto del vigente Estatuto, como dijimos, quedó expuesto al principio. A la vista del contenido de estas definiciones y de la vigente del Estatuto de los Trabajadores, podríamos distinguir entre caracteres jurídicos del contrato de trabajo y de la ley.

y peculiaridades o notas específicas del mismo. Como caracteres jurídicos mencionaríamos a. Es un contrato típico o nominado. b. Es un contrato consensual, en cuanto se perfecciona por el mero consentimiento, según la regla normal de la formación de los contratos. c. Es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones para ambas partes contratantes. d. Es un contrato oneroso, en cuanto genera obligaciones de contenido patrimonial cierto. e. Es un contrato conmutativo, en cuanto existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes. f. Es un contrato sinalasmático, al existir una correspondencia o equivalencia entre los deberes básicos recíprocos de ambas partes. g. Es un contrato de trato sustancial. e. Es un contrato sucesivo, en cuanto que su contenido no se agota en un solo momento.

Una vez caracterizado jurídicamente el contrato de trabajo, debemos señalar sus notas específicas y que derivan de los conceptos legales expuestos. Fundamentalmente destacaríamos, primero, objeto del contrato es la prestación de servicios retribuidos. Expresión que descompuesta en sus dos elementos nos dice, respecto de los servicios, que la deuda contractual del trabajador es una deuda de actividad y no de resultado. Por mucho que aquella luzca en este. Dicho de otra manera, a lo que el trabajador se obliga es a trabajar y a esto equivale nuestra tecnología jurídica el prestar servicios. Respecto de la retribución, los servicios los presta el trabajador a cambio de una remuneración o salario que constituye el objeto de la obligación del empresario. Nos hallamos ante actividades laborales retribuidas. La obligación salarial

deriva inmediatamente de la prestación del trabajo. Y es.

independiente de las satisfacciones o beneficios que ésta procura el empresario, aunque desde luego éste espere obtener algunos de estos beneficios. Segundo, servicios y salarios se prestan y pagan porque trabajador y empresario se han obligado a ello en virtud del contrato. Quiere esto decir que en puridad son las obligaciones contraídas el objeto del contrato. Salario y trabajo son los objetos de estas obligaciones y sólo traslativamente los objetos del contrato mismo. Es el contrato de trabajo un negocio jurídico dirigido a crear un vínculo de obligación entre las partes. Esto es verdadera y propiamente un contrato. En tercer lugar, los servicios se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de quien paga los salarios. Tal es la formulación moderna en el Estatuto de los Trabajadores de lo que tradicionalmente se llama el contrato de subordinación o dependencia del trabajador al empresario.

Y que se ha suspendido esta subordinación o dependencia como debe ser en el sentido de obediencia a las órdenes e instrucciones para la ejecución de la prestación del trabajo por parte del empresario, como se insiste en el estatuto en otros artículos, por ejemplo en el artículo 21. Por ejemplo, esta dependencia jurídica, existen otros tipos de dependencia, social, técnica, económica, que pueden o no existir en el seno del contrato y en cualquier caso envuelven nociones metajurídicas, esta dependencia jurídica, como digo, con la amplitud y elasticidad que precisamente quiere sugerir el estatuto de los trabajadores en su formulación explícita, es el carácter normal del contrato de trabajo. Cuarto, o en cuarto lugar, los servicios se prestan. Se prestan por cuenta ajena, esto es, se prestan por el trabajador no a sí mismo, sino a otro o ajeno, el empresario, que adquiere en virtud del contrato, tanto el derecho al trabajo prestado como la titularidad originaria sobre los frutos de este trabajo.

trabajo. Importa para el alumno que quede bien sentado, que es en esta nota de ajenidad, de prestar servicios a otro o ajeno, donde debemos ver en el estado actual de la doctrina jurídica lo definitorio del contrato de trabajo como elemento de juicio que nos ha de permitir distinguirlo de otras figuras jurídicas que presentan cierta afinidad con el mismo y que pueden inducirle a confusión. No podemos terminar la exposición de este tema sin hacer alusión, siquiera de pasada, al problema de las exclusiones y de las relaciones de trabajo especiales que ayudarán a determinar con más precisión el concepto objeto de nuestro comentario de contrato de trabajo. Conviene distinguir entre aquellas relaciones jurídicas más o menos próximas a las laborales, a las que la ley excluye expresamente de su ámbito como no laborales, de aquellas otras relaciones jurídicas más o menos próximas a las laborales, a las que la ley excluye expresamente de sus relaciones jurídicas más o menos próximas a las laborales, a las que la ley excluye expresamente de sus relaciones jurídicas más o menos próximas a las laborales, que aún comprendiéndose dentro del ámbito laboral, no están sujetas al régimen laboral común.

ordinario, sino que la propia ley, el propio estatuto, los define como especiales y les aplica un régimen jurídico laboral también especial que ciertamente aún no se ha concretado a nivel de derecho positivo, pese al pronunciamiento contenido en el Estatuto de los Trabajadores. Estas relaciones laborales especiales son contratos de trabajo, a diferencia de las exclusiones que no lo son, pero son contratos de trabajo regulados por una normativa especial aún por determinar. Sobre estos problemas volveremos en días sucesivos con más detalle, limitándonos a aludir, entre las exclusiones, a la relación de servicio de los funcionarios públicos, a las prestaciones personales obligatorias, a los trabajos ocasionales, también llamados benévolos o de buena vecindad, al trabajo de carácter familiar, a los trabajos de pura y simple consejería en empresas societarias y, entre los supuestos especiales de contrato de trabajo, mencionamos, sin agotar todas sus menciones, al servicio doméstico, el trabajo a domicilio, el trabajo en el mar y así hasta un...

una larga serie de supuestos en número de 13.