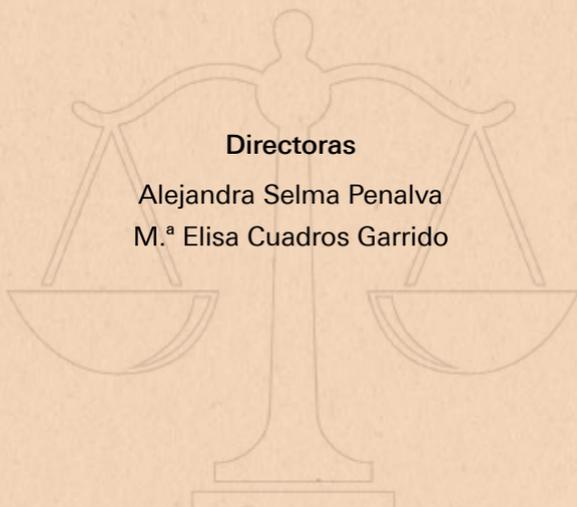


CUESTIONES BÁSICAS DE DERECHO DEL TRABAJO



Directoras

Alejandra Selma Penalva
M.^a Elisa Cuadros Garrido



CUESTIONES BÁSICAS DE DERECHO DEL TRABAJO

1.ª EDICIÓN

Directoras

Alejandra Selma Penalva
M.ª Elisa Cuadros Garrido

Autores

M.ª Elisa Cuadros Garrido
Encarnación Gallego Martínez
Fermín Gallego Moya
M.ª Teresa García Castillo
Inmaculada Hernández Morales
Alejandra Selma Penalva

COLEX 2022

Copyright © 2022

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Alejandra Selma Penalva

© Inmaculada Hernández Morales

© Encarnación Gallego Martínez

© M.ª Elisa Cuadros Garrido

© Fermín Gallego Moya

© M.ª Teresa García Castillo

© Editorial Colex, S.L.

Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

info@colex.es

www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-576-4

Depósito legal: C 1149-2022

Sumario

CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Alejandra Selma Penalva

1.1. Concepto de contrato de trabajo y ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.....	17
1.2. Las normas laborales.....	18
1.3. El trabajador: concepto y caracteres.....	18
1.4. Las notas de laboralidad.....	19
1.5. Los indicios de laboralidad.....	23
1.6. Relaciones excluidas del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.....	26
1.7. Los poderes del empresario.....	28
1.8. Deber de obediencia, diligencia y buena fe del trabajador....	31
1.9. Diferencias entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia.....	33
BIBLIOGRAFÍA.....	38

CAPÍTULO 2

EL DERECHO DEL TRABAJO A TRAVÉS DE SUS FUENTES NORMATIVAS

Fermín Gallego Moya

2.1. El sistema de normas que constituyen el Derecho del Trabajo.....	39
2.1.1. Especialidades del Derecho del Trabajo como «sistema de normas».....	40

2.1.2. Las clases de normas laborales.....	41
2.1.3. Sistema normativo laboral español.....	43
2.2. El contenido laboral de las normas estatales (Constitución, leyes, normas con rango de ley y reglamentos).....	45
2.2.1. La Constitución Española y su contenido laboral.....	45
2.2.2. La ley.....	48
2.2.3. Los reglamentos.....	49
2.3. La normativa internacional y el derecho comunitario.....	49
2.3.1. Las normas internacionales y el protagonismo de la Organización Internacional del Trabajo.....	49
2.3.2. Las normas de Derecho Social Comunitario.....	50
2.4. Ámbito competencial de las comunidades autónomas en materia laboral.....	51
2.5. Singularidad y esencialidad del convenio colectivo como fuente de Derecho del Trabajo.....	52
2.6. Criterios de interpretación y aplicación de la norma laboral.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	56

CAPÍTULO 3

LOS SINDICATOS, LA HUELGA Y EL CONFLICTO COLECTIVO

Alejandra Selma Penalva

3.1. Libertad sindical. Contenido y alcance.....	57
3.2. Derechos y obligaciones del trabajador afiliado.....	65
3.3. Representación unitaria y representación sindical. Conceptos básicos.....	66
3.4. Los sindicatos y los sindicatos «más representativos».....	76
3.5. Las asociaciones empresariales.....	78
3.6. Los conflictos colectivos.....	79
3.7. Conciliación, mediación y arbitraje.....	80
3.8. La huelga.....	82
3.9. El cierre patronal.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	90

CAPÍTULO 4
NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EL CONVENIO COLECTIVO

M.ª Elisa Cuadros Garrido

4.1. Concepto y función del convenio colectivo.....	93
4.2. Naturaleza jurídica: la dualidad contrato/norma.....	94
4.3. Los convenios colectivos en la Constitución: sujetos y contenido.....	95
4.4. Clases de convenios colectivos.....	95
4.5. Ámbito de convenios colectivos.....	96
4.6. Partes del convenio, representaciones negociadoras y sujetos obligados.....	97
4.6.1. Partes del convenio.....	97
4.6.2. Comisión negociadora (art. 88 ET).....	99
4.7. Sujetos obligados. Eficacia del convenio.....	99
4.8. Contenido y límites del convenio.....	100
4.9. Cláusulas normativas y cláusulas obligacionales.....	101
4.10. Límites.....	103
4.11. Duración del convenio colectivo (art. 86 ET).....	103
4.11.1. Duración y entrada en vigor.....	103
4.11.2. Denuncia y prórroga (art. 86.2. y 3 ET).....	103
4.12. La concurrencia de convenios colectivos art. 84 ET.....	104
4.13. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.....	105
4.14. Adhesión y extensión de los convenios colectivos.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	107

CAPÍTULO 5
ELEMENTOS SUBJETIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Fermín Gallego Moya

5.1. El significado del contrato de trabajo.....	109
5.2. Notas definitorias del contrato de trabajo.....	110
5.2.1. Consentimiento válido.....	110
5.2.2. Objeto lícito y determinado.....	112
5.2.3. La causa del contrato de trabajo.....	113
5.3. Tratamiento de cláusulas que adolecen de nulidad.....	113
5.4. Los sujetos del contrato: trabajador y empresario.....	114

5.5. La capacidad contractual del trabajador.....	115
5.5.1. Limitaciones derivadas de la edad del trabajador....	115
5.5.2. Protección del trabajo de los menores de edad.....	117
5.5.3. Restricciones derivadas de la nacionalidad del trabajador contratante.....	118
5.6. La empresa como sujeto contratante.....	119
5.7. El elemento formal del contrato de trabajo.....	120
5.8. Documentación y valor probatorio del contrato de trabajo.....	122
BIBLIOGRAFÍA.....	123

CAPÍTULO 6
LA POSICIÓN DE DÉBITO Y DE CRÉDITO
DEL TRABAJADOR EN EL CONTRATO DE TRABAJO.
EL INGRESO DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA

Inmaculada Hernández Morales

6.1. Los derechos del trabajador en el contrato de trabajo.....	125
6.2. La posición de débito del trabajador.....	128
6.3. El contenido de la prestación laboral.....	130
6.3.1. La clasificación profesional del trabajador.....	130
6.3.2. Referencia al período de prueba.....	132
6.4. Los deberes del trabajador en el contrato de trabajo: el deber de diligencia, buena fe y obediencia.....	134
6.4.1. Referencia a los pactos de exclusividad, permanencia y no competencia del trabajador para después de extinguido el contrato de trabajo..	138
6.5. El ingreso del trabajador en la empresa.....	141
6.5.1. Las agencias de colocación.....	141
6.5.2. Las empresas de trabajo temporal.....	142
BIBLIOGRAFÍA.....	146

CAPÍTULO 7
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

M.^a Elisa Cuadros Garrido

7.1. La preferencia por la estabilidad en el contrato de trabajo.....	149
7.2. El contrato indefinido.....	151

7.3. Contrato por circunstancias de la producción.....	152
7.3.1. Concepto.....	152
7.3.2. Contrato por circunstancias ocasionales e imprevisibles.....	152
7.3.3. Contrato por circunstancias ocasionales y previsibles.....	153
7.3.4. Contrato por oscilaciones en la demanda.....	153
7.3.5. Aspectos comunes.....	153
7.3.5.1. Incumplimiento.....	153
7.3.5.2. Garantías y derechos de las personas contratadas temporalmente.....	154
7.3.5.3. Encadenamiento de contratos.....	155
7.4. El contrato de sustitución.....	155
7.4.1. El nuevo contrato de sustitución.....	155
7.4.2. Objeto.....	155
7.4.3. Forma y contenido del contrato.....	156
7.4.4. Duración.....	156
7.4.5. Aspectos comunes al contrato de sustitución y circunstancias de la producción.....	157
7.4.5.1. Incumplimiento.....	157
7.4.5.2. Garantías y derechos de las personas contratadas temporalmente.....	157
7.4.6. Interinidad por vacante.....	158
7.4.7. Forma y contenido del contrato.....	158
7.4.8. Duración y extinción.....	159
7.5. Los contratos formativos.....	161
7.5.1. Nuevo contrato de formación en alternancia.....	162
7.5.1.1. Objeto.....	162
7.5.1.2. Restricciones.....	162
7.5.1.3. Sujetos del contrato.....	162
7.5.1.4. Duración.....	163
7.5.1.5. Limitación a la concatenación.....	163
7.5.1.6. Tiempo de trabajo.....	163
7.5.1.7. Retribución.....	164
7.5.1.8. Aspectos formativos.....	164

7.5.2. Aspectos comunes con el contrato formativo para la obtención de práctica.....	165
7.5.2.1. Interrupción de la duración del contrato.....	165
7.5.2.2. Forma y contenido del contrato.....	165
7.5.2.3. Particularidad de la contratación por empresas de inserción.....	165
7.5.2.4. Consecuencias del incumplimiento.....	165
7.5.3. Contrato formativo para la obtención de práctica....	165
7.5.3.1. Definición.....	165
7.5.3.2. Cláusulas específicas.....	166
7.5.3.3. Formalización.....	166
7.6. El contrato a tiempo parcial.....	166
7.6.1. Noción.....	166
7.6.2. Régimen jurídico.....	167
7.6.3. Forma del contrato.....	167
7.6.4. Duración del contrato.....	167
7.6.5. Jornada de trabajo.....	168
7.6.6. Registro de la jornada de trabajo.....	169
7.6.7. Conversión de un contrato a tiempo completo en tiempo parcial y viceversa.....	169
7.7. El contrato de relevo.....	170
7.7.1. Concepto.....	170
7.7.2. Requisitos.....	170
7.7.3. Jornada.....	171
7.7.4. Duración.....	171
7.8. El contrato de trabajo fijo discontinuo.....	171
7.8.1. Objeto.....	171
7.8.2. Forma.....	172
7.8.3. Llamamiento.....	173
7.8.4. Realización de actividades de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada.....	174
7.8.5. Desarrollo de trabajos intermitentes con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.....	175
7.8.6. Desarrollo de trabajos en contratos de obras y servicios.....	175

7.8.7. Desarrollo de trabajos en ETTs con personal cedido a empresas usuarias.....	177
BIBLIOGRAFÍA.....	179

CAPÍTULO 8

EL SALARIO

Encarnación Gallego Martínez

8.1. La posición de débito del empresario.....	181
8.2. La prestación retributiva.....	182
8.3. El salario.....	182
8.3.1. Concepto.....	182
8.3.2. Función.....	183
8.4. Modalidades salariales.....	184
8.4.1. Salarios por unidad de tiempo, por unidad de obra y mixtos.....	184
8.4.2. Salarios en metálico y salarios en especie.....	185
8.4.3. Salarios de categoría y de calificación: valoración de puestos de trabajo.....	186
8.5. Estructura salarial: salario base y complementos del salario.....	187
8.5.1. Por «salario base» o «salario fijo» o «salario garantizado».....	188
8.5.2. Por «complementos salariales».....	188
8.6. Pagas extraordinarias.....	188
8.7. Retribución por comisiones.....	189
8.8. Salario mínimo interprofesional (SMI).....	190
8.9. Compensaciones salariales.....	191
8.10. Prestaciones extrasalariales.....	192
8.11. Recibo justificativo del pago del salario.....	195
8.12. Garantías de pago del salario.....	196
8.13. El carácter privilegiado del crédito salarial.....	197
8.14. Inembargabilidad del salario.....	199
8.15. El fondo de garantía salarial.....	201
BIBLIOGRAFÍA.....	202

CAPÍTULO 9
EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN LABORAL:
JORNADA DE TRABAJO-DESCANSOS

Encarnación Gallego Martínez

9.1. El tiempo en la prestación laboral.....	203
9.1.1. La jornada de trabajo: fundamento y antecedentes....	203
9.1.2. Horas extraordinarias.....	209
9.2. Trabajo nocturno.....	210
9.3. Trabajo a turnos.....	211
9.4. Ritmo de trabajo.....	211
9.5. El descanso semanal.....	211
9.6. Festividades laborales.....	212
9.7. El calendario laboral en la empresa.....	212
9.8. El descanso anual: régimen jurídico de las vacaciones....	213
9.8.1. La retribución de las vacaciones.....	213
9.8.2. Duración mínima de las vacaciones y la fijación del periodo de su disfrute.....	213
9.8.3. Caducidad anual de las vacaciones.....	214
BIBLIOGRAFÍA.....	214

CAPÍTULO 10
VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

M.ª Teresa García Castillo

10.1. La novación del contrato de trabajo.....	215
10.2. Movilidad funcional. Artículo 39 ET.....	216
10.3. Movilidad geográfica. Traslados y desplazamientos. Artículo 40 ET.....	217
10.4. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Modificación individual y modificación colectiva. Art. 41 ET.....	220
10.5. Suspensión del contrato de trabajo. Artículos 45 a 48 ET...	223
10.6. Sucesión de empresa. La subrogación empresarial. Art. 44 ET.....	228
10.7. Sistemas de contratos. Art. 42 ET.....	229
BIBLIOGRAFÍA.....	230

CAPÍTULO 11 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

M.^a Elisa Cuadros Garrido

11.1. Significado y modalidades de extinción.....	231
11.2. Extinción por cumplimiento.....	232
11.2.1. Por cumplimiento del término resolutorio o del trabajo convenido.....	232
11.2.2. La condición resolutoria.....	232
11.3. Extinción del contrato de trabajo por desaparición, jubilación o incapacidad de los sujetos: del empresario o del trabajador.....	233
11.3.1. Del trabajador.....	233
11.3.2. Del empresario.....	234
11.4. Extinción por mutuo acuerdo.....	236
11.5. Extinción por voluntad del trabajador.....	236
11.5.1. Extinción causal (arts. 49.1.j) y 50 ET).....	236
11.5.2. Abandono de la trabajadora víctima de violencia de género (art. 49.1.m) ET).....	238
11.5.3. Dimisión voluntaria del trabajador (art. 49.1.d) ET)...	239
11.5.4. Abandono del puesto de trabajo.....	239
11.6. Extinción por voluntad del empresario: el despido.....	239
11.7. El despido disciplinario: causas, forma, lugar y tiempo (arts. 49.11 y 54-57 ET).....	240
11.7.1. Concepto y naturaleza jurídica.....	240
11.7.2. Causas.....	240
11.7.3. Forma (art. 55 ET).....	243
11.8. Calificación del despido disciplinario: procedente, improcedente y nulo.....	244
11.9. Despido por causas objetivas: forma y calificación: procedente, improcedente y nulo.....	247
11.10. Despido colectivo: expediente de regulación de empleo.....	252
BIBLIOGRAFÍA.....	253

CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Alejandra Selma Penalva

1.1. Concepto de contrato de trabajo y ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo se aplica únicamente a las relaciones humanas en las que se lleve a cabo la prestación de un trabajo que a su vez sea voluntario, personal, retribuido, dependiente y por cuenta ajena.

A la vista de esta definición, se puede concluir que no todo trabajo viene regulado por el Derecho del Trabajo, sino tan solo las relaciones en las que concurren simultáneamente las cinco notas que definen la relación laboral, articuladas a través del contrato de trabajo (1.1 ET). Así pues, existirán otros contratos en los que se preste un servicio y otro tipo de relaciones personales en las que se lleve a cabo una actividad humana que no quedarán regulados por el Derecho del Trabajo, al faltar en su configuración jurídica una o más de las notas identificativas del contrato laboral: el trabajo dirigido al autoconsumo, el trabajo familia, amistoso, benévolo o de buena vecindad, las prestaciones personales obligatorias, las actividades articuladas mediante contratos civiles como son el arrendamiento de servicio o el de ejecución de obra, las actividades reguladas por el Derecho Administrativo (presta-

ción de servicios de funcionarios, personal estatutario y contratos administrativos), así como las actividades mercantiles: agencia, mediación o comisión.

1.2. Las normas laborales

El ordenamiento laboral lo integran: normas comunitarias de contenido jurídico laboral aplicables a los estados miembros, la Constitución Española, Normas estatales (ley y reglamento), norma pactada (convenio colectivo) y normas consuetudinarias (la costumbre).

El convenio colectivo constituye una norma propia y específica del ámbito laboral, creada a través del acuerdo conjunto de voluntades de los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación. No existe en otras ramas del Derecho. Por su parte, las costumbres que en el ámbito civil desempeña una función meramente residual, en el ámbito laboral, pese a ser local y profesional y actuar en defecto de norma legal o pactada sobre la materia, tiene una mayor frecuencia, sirviendo para regular muchos aspectos sobre los que todavía no ha actuado el legislador.

1.3. El trabajador: concepto y caracteres

El ET en su art. 1.1 define el concepto de trabajador como: *«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»*. Por lo que la definición que ofrece el ET es un concepto legal que determina el ámbito de aplicación del ET.

Un concepto técnico jurídico de la definición de trabajador puede ser: la persona física que se obliga a trabajar por cuenta y bajo dependencia ajenas a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo.

El trabajador, y a diferencia de lo que ocurre con el empresario, solo puede ser persona física que es el que presenta la necesaria materialidad o corporeidad física para realizar la prestación de trabajo. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores utiliza la expresión «empleador o empresario» con el fin de resaltar que no todos los receptores de mano de obra

laboral pretenden incorporar el fruto del trabajo humano a una actividad empresarial (empresarios) destinada a ofertar productos o servicios al mercado con el fin de ser adquiridos por potenciales clientes. En cambio, también podrán ser la contraparte laboral de un contrato de trabajo, y recibir así el trabajo humano, personas físicas, jurídicas o incluso comunidades de bienes sin personalidad jurídica propia que no van a incorporarlo a proceso productivo alguno ni ofertarlo al mercado (cabezas de familia respecto a la relación laboral especial de empleados de hogar, ONGs, comunidades de vecinos que contraten a un jardinero o un conserje, Administraciones públicas que recurran al personal laboral para satisfacer necesidades de los ciudadanos, etc.). En estos casos, no se utilizará el término «empresario», sino el de «empleador» para hacer referencia a la otra parte del contrato de trabajo distinta a la del trabajador.

1.4. Las notas de laboralidad

Las notas que definen la relación laboral son cinco: trabajo personal, voluntario, dependiente, retribuido y por cuenta ajena.

1.^a Trabajo personal: Trabajo de seres humanos (personas físicas o naturales, no personas jurídicas), sin posibilidad de sustitución novatoria de la persona del trabajador (no fungible). El trabajador no es intercambiable.

2.^a Voluntariedad: El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades.

La voluntariedad se opone al trabajo forzoso que está expresamente excluido del ET, art. 1.3 ET: Se excluyen del ámbito regulado por la presente ley...b) Las prestaciones personales obligatorias, por ser próximo a la esclavitud o servidumbre, motivo por el que el art. 1583 del Código Civil estableció que el arrendamiento hecho de por vida es nulo.

3.^a Ajenidad: El ET se aplica únicamente a prestaciones de servicios realizadas «por cuenta ajena», cuarto presupuesto de la condición de trabajador.

En los contratos civiles, aunque exista satisfacción del interés de un tercero (alteridad) que es el que ha realizado el encargo y necesita que se realice siguiendo sus indicaciones (por ejemplo, encargar una cocina, un traje de novia, etc.),

el producto del trabajo humano no nace directamente en la esfera jurídica del contratante, sino que es el propio contrato civil el que determina la transmisión de la titularidad del bien o servicio producido. No ocurre lo mismo en el contrato de trabajo. La doctrina distingue a su vez cuatro vertientes dentro de la nota de la ajenidad:

- a) **La ajenidad en los frutos** (Alonso Olea) hace hincapié en que el producto o resultado del trabajo es siempre del empresario y en ningún momento del trabajador
- b) **La ajenidad en la utilidad patrimonial** (Montoya Melgar). «La utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario. Los bienes o servicios producidos por el trabajador no le reportan a este un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario, que a su vez compensa al trabajador con una parte de esa utilidad (la retribución)».
- c) **La ajenidad en los riesgos** (Bayón) enfatiza que quien corre con dichos riesgos es el empresario y no el trabajador, el que con carácter general siempre tendrá una parte de su retribución garantizada.
- d) **La ajenidad en el mercado**, (Alarcón) subraya la idea de que el que ofrece y coloca los productos o servicios en el mercado es el empresario y no el trabajador. El trabajador es ajeno al consumidor final del producto, entre trabajador y consumidor se interpone el empresario que cobra los servicios prestados por el trabajador parte del cual retorna como salario.

Lo contrario de trabajo por cuenta ajena es el trabajo por cuenta propia (el trabajador dueño de los frutos de su trabajo y él mismo los comercializará en el mercado a potenciales clientes). DF 1.ª ET. LETA.

4.ª La remuneración del trabajo (el salario) es consecuencia de la ajenidad: la compensación por los frutos/utilidades que se han cedido. El contrato de trabajo es un contrato de cambio (trabajo por salario).

La mera existencia de ajenidad como característica exclusiva de las relaciones laborales determina inevitablemente la existencia simultánea de un deber de retribución a cargo del empresario que encuentra su fundamento en el hecho de que, si la eventual utilidad patrimonial derivada de la

actividad del sujeto dependiente va a nacer directamente integrada en el ciclo productivo del empresario, este debe compensar su esfuerzo. El salario es el coste de la mano de obra dependiente utilizada como un factor más de producción entre todos los que intervienen en el producto final. Si el empresario recurre a una participación productiva prestada en régimen de ajenidad, no solo se podrá concluir que el sujeto que realiza la actividad actuará sometido al poder de dirección del otro contratante, sino que al mismo tiempo se estará indicando que también ha surgido respecto al sujeto que recibe el producto del trabajo humano, el deber ineludible de retribuir el servicio recibido. Así pues, es imprescindible diferenciar los supuestos en los que ambos contratantes, voluntaria y lícitamente han excluido la retribución al configurar la relación que los vincula (con lo que estarán eliminando uno de los presupuestos esenciales del contrato de trabajo) de aquellos otros casos en los que la ausencia material del abono de retribución únicamente se puede achacar al incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones. Y este dato, y no el de la retribución efectiva, es el que debe tenerse en cuenta a la hora de apreciar la válida configuración de una relación laboral, so pena de utilizar como un rasgo de autonomía lo que en realidad no es más que una merma de los derechos del trabajador.

5.^a. Dependencia: prestaciones de servicios, para poder ser laborales, han de desarrollarse dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, y, por lo tanto, quedando obligado el trabajador a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue, cumpliendo las órdenes e instrucciones adoptadas por el empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas, art. 5.c y 20.1 ET. No se puede confundir ni con las instrucciones técnicas que se pueden emitir en un arrendamiento civil de servicios, ni con la dependencia societaria, económica, académica, ideológica, familiar, etc., que pueden existir en otro tipo de relaciones humanas y que, en realidad, no están consolidando una verdadera desigualdad jurídica entre los contratantes ni son capaces de colocar al sujeto que realiza la actividad en una situación de subordinación respecto al sujeto que recibe el fruto del trabajo humano, por lo que darán lugar a relaciones de naturaleza no laboral.

El trabajo humano se caracteriza como «dependiente» precisamente por estar sometido al ejercicio potencial de la

CÓDIGOS COMENTADOS



LA
EDITORIAL
JURÍDICA
DE
REFERENCIA
PARA LOS
PROFESIONALES
DEL
DERECHO
DESDE
1981

DESCUBRA MÁS OBRAS EN:

www.colex.es