

## ÍNDICE

Presentación.....	17
-------------------	----

### CAPÍTULO I EL ORIGEN DE LA RELACIÓN LABORAL

I. El contrato de trabajo: concepto, naturaleza y caracteres.....	19
1. Concepto de contrato de trabajo.....	19
2. Naturaleza del contrato de trabajo.....	22
3. Caracteres del contrato de trabajo.....	23
II. 1. Efectos constitutivo y regulador del contrato de trabajo. La sustitución de las cláusulas contractuales nulas.....	26
2. La sustitución de las cláusulas contractuales nulas.....	28
III. Modalidades del contrato de trabajo.....	30
1. Trabajo en común y contrato de grupo.....	30
2. Contratos formativos.....	33
3. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.....	46
4. Contrato de trabajo a distancia.....	54

### CAPÍTULO II SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO (1)

I. El trabajador: concepto y clases.....	57
1. Concepto.....	57
2. Clases de trabajadores.....	58

II. Trabajos excluidos del ordenamiento laboral .....	60
1. Trabajo autónomo.....	63
2. Función pública .....	67
3. Trabajos familiares.....	71
4. Trabajos amistosos y benévolos.....	73
5. Otras exclusiones .....	73

### CAPÍTULO III SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO (2)

I. Trabajadores de régimen laboral especial .....	79
1. Personal directivo.....	81
2. Trabajadores al servicio del hogar familiar .....	84
3. Deportistas y artistas profesionales .....	87
4. Representantes de comercio.....	92
5. Penados de instituciones penitenciarias.....	94
6. Otras relaciones laborales de carácter especial.....	95
II. Situaciones laborales especiales por razones subjetivas .....	97
1. El trabajador menor.....	97
2. La mujer trabajadora .....	99
3. El trabajador extranjero .....	104

### CAPÍTULO IV SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO (3)

I. El empresario: concepto y clases .....	107
1. Concepto .....	107
2. Clases de empresarios.....	110
II. La capacidad contractual del empresario .....	111
1. El empresario persona física .....	112
2. El empresario persona jurídica .....	112
III. La cesión de trabajadores. El empresario aparente.....	113
1. Delimitación de la cesión.....	113

2. Responsabilidades derivadas de la ilícita cesión de trabajadores .....	116
3. Las empresas de trabajo temporal .....	117
IV. La regulación del trabajo en contratas. Contratistas y subcontratistas.....	123
1. La contratación de obras y servicios.....	123
2. Régimen jurídico del trabajo en contratas y subcontratas.....	126
V. Los grupos de empresa.....	130

## CAPÍTULO V

### ELEMENTOS Y CONTENIDOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

I. Elementos del contrato de trabajo.....	133
II. El consentimiento. Vicios de la declaración de voluntad.....	134
1. El consentimiento .....	134
2. Vicios de la declaración de voluntad.....	135
III. El objeto y la causa del contrato de trabajo.....	138
1. Objeto del contrato de trabajo.....	138
2. La causa del contrato de trabajo .....	140
IV. La forma del contrato de trabajo. Casos en que el contrato ha de ser escrito .....	142
1. La forma del contrato de trabajo .....	142
2. Casos en que el contrato de trabajo ha de ser escrito .....	143
V. La condición y el término en el contrato de trabajo.....	145
1. La condición.....	145
2. El término .....	146
VI. El ingreso al trabajo .....	147
1. Obligación de comunicación.....	148
2. Agencias de colocación .....	149
VII. El período de prueba: naturaleza jurídica y efectos .....	152

CAPÍTULO VI

LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATOS  
POR TIEMPO INDEFINIDO Y DURACIÓN DETERMINADA

I. La duración del contrato de trabajo. Contratos por tiempo indefinido y de duración determinada .....	157
1. Contratos por tiempo indefinido y de duración determinada.	157
II. Tipología de la contratación temporal.....	159
III. Estudio especial de contratos .....	163
1. Contrato para la realización de obra o servicio determinado ...	163
2. Contratos de trabajo eventual .....	167
3. Contratos de trabajo interino .....	169
4. Conversión de contratos de duración determinada en indefinidos.....	171
5. Incentivos a la contratación indefinida .....	173

CAPÍTULO VII

EL ESTATUTO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR

I. El estatuto profesional de trabajador. La clasificación profesional .....	193
1. El estatuto profesional del trabajador .....	193
2. La clasificación profesional.....	196
II. La formación y promoción profesional y económica.....	197
1. La formación y promoción profesional .....	197
2. La promoción económica del trabajador.....	200
III. Ascensos .....	202
IV. Trabajos de superior e inferior categoría .....	204

CAPÍTULO VIII

CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

I. Contenido del contrato de trabajo. Los derechos y deberes laborales básicos .....	207
--	-----

1. Contenido del contrato .....	207
2. Los derechos y deberes laborales básicos.....	208
II. Derechos del empresario derivados del contrato de trabajo.....	213
1. Derechos a la atribución de los frutos del trabajo, con especial consideración de los inventos del trabajador .....	214
2. El poder de dirección y sus manifestaciones. El poder reglamentario .....	217
3. El poder disciplinario .....	221
4. El «jus variandi» y sus limitaciones.....	223
5. Movilidad funcional y geográfica.....	230

## CAPÍTULO IX EL SALARIO (1)

I. El salario como deber esencial del empresario. Concepto de la obligación salarial.....	237
1. El salario: concepto.....	237
II. Clases de salarios .....	239
III. Formas específicas de retribución salarial.....	242
1. Retribución a comisión.....	242
2. La participación en beneficios .....	244
IV. Garantías del salario. Pago del salario: lugar, tiempo y forma ....	246
1. Garantías del salario .....	246
2. Pago del salario: lugar, tiempo y forma .....	248
V. El Fondo de Garantía Salarial .....	250

## CAPÍTULO X EL SALARIO (2)

I. Composición del salario: salario base, complementos salariales, indemnizaciones y otras partidas no salariales .....	255
1. Salario base .....	255
2. Complementos salariales .....	256
3. Indemnizaciones y otras partidas no salariales .....	258

II. El salario mínimo. Las mejoras individuales y colectivas.....	261
1. Salario mínimo.....	261
2. Mejoras individuales y colectivas.....	263
III. Absorción y compensación de condiciones salariales .....	264
1. Absorción y compensación.....	264
2. El salario global.....	266
IV. Política de rentas y salarios.....	267

CAPÍTULO XI  
EL DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPRESARIO

I. El deber general de protección del empresario .....	271
1. Concepto.....	271
2. Manifestaciones del deber general de protección .....	272
II. El deber de seguridad e higiene en el trabajo .....	274
1. El régimen jurídico de la seguridad e higiene en el trabajo o prevención de riesgos laborales.....	274
2. Participación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo.....	283
3. Los Servicios de Prevención .....	292
III. El deber de ocupación efectiva .....	298

CAPÍTULO XII  
JORNADA DE TRABAJO (1)

I. La jornada de trabajo. Jornada ordinaria y jornada máxima legal.....	301
1. Conceptos generales.....	301
2. Antecedentes legislativos .....	302
3. Régimen jurídico vigente. Jornada ordinaria y jornada legal .	303
II. Clases de jornada .....	307
1. La jornada nocturna .....	308

III. Jornadas de trabajo especiales.....	310
1. Jornadas de trabajo ampliadas.....	311
2. Jornadas de trabajo reducidas.....	316
IV. Las horas extraordinarias, clases y retribución .....	322
1. Concepto y clases de horas extraordinarias .....	322
2. Retribución de las horas extraordinarias .....	325
3. Régimen jurídico de las horas extraordinarias .....	326
V. Horario flexible y trabajo a turnos .....	328
1. Horario flexible .....	328
2. Trabajo a turnos .....	329

### CAPÍTULO XIII JORNADA DE TRABAJO (2)

I. Descanso semanal y fiestas laborales .....	333
1. Descanso semanal .....	333
2. Fiestas laborales .....	335
II. Permisos retribuidos .....	328
III. Vacaciones anuales .....	344

### CAPÍTULO XIV DEBERES DEL TRABAJADOR

I. El deber de obediencia .....	347
II. El deber de diligencia .....	349
1. Concepto y regulación .....	349
2. Determinación de rendimiento en el trabajo.....	351
III. El deber de buena fe y sus manifestaciones.....	352
1. Concepto y regulación .....	352
2. Manifestaciones legales del deber de buena fe.....	353

## CAPÍTULO XV

## NOVACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

I. La novación del contrato. Estudio especial de la sustitución en la titularidad en la explotación .....	359
1. La novación del contrato de trabajo .....	359
2. Estudio especial de la sustitución en la titularidad de la explotación .....	360
II. La suspensión del contrato de trabajo.....	364
1. Concepto, naturaleza y causas .....	364
2. Efectos de la suspensión.....	366
III. Causas de suspensión: clasificación .....	369
1. Clasificación de las causas de suspensión .....	369
2. Causas que afectan a la voluntad del trabajador.....	370
3. Causas de suspensión que afectan al empresario .....	372
IV. Reducción de jornada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción .....	374
V. La excedencia del trabajador y sus clases .....	374
1. Conceptos y regulación.....	374
2. Clases de excedencia.....	376

## CAPÍTULO XVI

## LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (1)

I. La extinción del contrato de trabajo.....	379
1. Concepto y clasificación de las causas extintivas .....	379
II. La extinción por cumplimiento de la condición y el término .....	382
1. La extinción por cumplimiento de la condición .....	383
2. La extinción por cumplimiento del término.....	384
III. La extinción por mutuo acuerdo de las partes.....	386
IV. La extinción por muerte, desaparición, incapacidad y otras circunstancias que afectan a las partes.....	389

1. La muerte, incapacidad o jubilación del trabajador .....	389
2. Jubilación del trabajador .....	391
3. Muerte, jubilación e incapacidad del empresario, o extinción de la personalidad jurídica contratante .....	391

## CAPÍTULO XVII

## LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (2)

I. El despido disciplinario .....	395
1. Concepto y naturaleza .....	395
2. Examen de las diferentes causas .....	399
3. La formalización del despido disciplinario .....	406
4. Efectos de despido disciplinario .....	408
5. El despido improcedente .....	412

## CAPÍTULO XVIII

## LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (3)

I. El despido objetivo .....	415
1. Concepto .....	415
2. Supuestos .....	416
3. La formalización del despido objetivo .....	423
4. Efectos .....	428
II. La extinción por voluntad del trabajador .....	429
1. La dimisión: formalización y efectos .....	429
2. El despido por voluntad del trabajador: causas y efectos .....	430
3. El abandono del trabajador .....	435

## CAPÍTULO XIX

## LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (4)

I. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción .....	437
1. Concepto y naturaleza .....	437
2. El procedimiento de regulación de empleo .....	441
3. Procedimientos abreviados y particulares .....	447

CAPÍTULO I  
EL ORIGEN DE LA RELACIÓN LABORAL

**I. EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO, NATURALEZA Y CARACTERES**

**1. Concepto de contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el Derecho del Trabajo; «institución central del Derecho del Trabajo», en palabras del profesor Alonso Olea, constituye la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

Sobre el contrato de trabajo se ha construido el ordenamiento jurídico laboral, y su presencia delimita el campo de aplicación de las actualmente complejas normas laborales y en gran medida de la normativa de Seguridad Social.

Sin el conocimiento de lo que sea contrato de trabajo, no se puede dar paso alguno en el estudio del Derecho del Trabajo. Es por ello que todas las leyes laborales básicas han abordado en su artículo 1.º, al definir su ámbito de aplicación, el concepto de contrato de trabajo. Así el artículo 1.º del vigente Estatuto de los Trabajadores de 1980, dice que «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».

De acuerdo con esta redacción del artículo 1.º del Estatuto, contrato de trabajo, será la relación jurídica que surge entre los trabajadores que prestan voluntariamente servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica y esta otra persona, denominada empleador o empresario.

Del mismo modo, el artículo 1.º de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, a la que el Estatuto vino a sustituir, establecía que «todas las activida-

des laborales retribuidas, que se realicen por cuenta ajena y bajo dependencia ajena, salvo las excluidas expresamente en el artículo 2.º (de la propia Ley), se consideran incluidas en la presente ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo»; y otro tanto cabe decir de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, vigente hasta 1976 (y parcialmente después de 1976) que, también, en su artículo 1.º, da una laboriosa, pero expresiva definición de contrato de trabajo, en los siguientes términos: «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 o manuales, obligándole a ejecutar una obra o 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 o forma de ella».

En todos los conceptos de derecho positivo del contrato de trabajo, tanto en el actualmente vigente del Estatuto de los Trabajadores, como en los de leyes laborales anteriores y hoy derogadas, se contienen los datos básicos de esta clase de contratos: la prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona, que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste.

El concepto de contrato de trabajo ha merecido también, y con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina. Así, Pérez Botija lo define como «acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución»; Bayón Chacón, propone como definición: «contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado»; el profesor Alonso Olea, por su parte, dice que el contrato de trabajo, es, en puridad, «una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, “ab initio”, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador». En esta última definición, como en la anterior, se hace especial énfasis en la «ajenidad» del resultado o frutos del trabajo, como nota definitoria del contrato de trabajo, frente a otras, que resaltan más el estado de dependencia o subordinación, especialmente jurídica, de la prestación de servicios del trabajador (Javillier). La verdad es que no es una sola, sino varias, las notas que

configuran el contrato de trabajo, como veremos a continuación, bien que la doctrina acentúe, según los autores, una u otra de ellas.

El contrato de trabajo es, por supuesto, un contrato, respecto del cual vale, en principio, el concepto de contrato que da el artículo 1.254 del Código Civil: «el contrato existe, desde que una o varias personas consienten en obligarse a respecto a otra u otras a dar alguna cosa o prestar algún servicio»; pero se trata de un contrato singular, que no puede reconducirse a alguna de las muchas variedades de contrato, que contempla el Derecho Civil o común. La singularidad radica en la prestación de la actividad, inseparable de la persona que la presta. Se da en el contrato de trabajo una íntima conexión entre el sujeto del contrato (el trabajador) y el objeto del mismo (la prestación de la actividad laboral), en cuanto esta prestación es inseparable de la persona del trabajador. El trabajador está personal, directa e inmediatamente implicado en la prestación de su actividad, cuyos frutos hace suyos el empresario. De aquí que se diga que la prestación laboral es personalísima, a diferencia de los objetos o prestaciones de la generalidad de los contratos, en que son perfectamente separables los sujetos que los conciertan y las prestaciones de dar o hacer, respecto de las que, como objeto del contrato, se obligan los sujetos.

Este carácter personalísimo de la prestación laboral justifica la especialidad y singularidad del contrato de trabajo y la ordenación y regulación especial de que ha sido objeto por los Estados, considerándolo un contrato «sui generis», específico, distinto de los demás, en el que sin dejar de valorarse los aspectos patrimoniales, que, obviamente, encierra, tanto para el empresario, como para el trabajador, se estiman también, y, en mayor medida, los aspectos jurídicos-personales de la relación laboral.

Por otra parte, en el contrato de trabajo, como en todo contrato, hemos de distinguir dos aspectos: una función constitutiva o creadora de la relación jurídica laboral, que es el pacto o acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador, que consienten en obligarse recíprocamente, y una función reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada, que, por su carácter de contrato de ejecución continuada, prolonga estos efectos en el tiempo, y en tanto subsiste la relación jurídica laboral.

Así como en su primera función, de creador de la relación jurídico-laboral, la autonomía de la voluntad de las partes es fundamental para la consti-

tución de la relación obligacional, esta autonomía de la voluntad pierde relevancia, en lo que se refiere a la función reguladora de los efectos de la relación, por la extensa ordenación estatal de las relaciones laborales, que, con carácter imperativo, se impone «desde fuera» a la autonomía de las partes y que es lo que se conoce como regulación heterónoma del contrato de trabajo, frente a la regulación autónoma del mismo, que son las condiciones que las partes ponen voluntariamente en el acto contractual y cuyo margen de actuación es muy restringido, salvo en lo que suponga mejora de las condiciones de trabajo, fijadas en las normas legales o de contratación colectiva.

## 2. Naturaleza del contrato de trabajo

Se ha pretendido en algún tiempo por la doctrina ver afinidades del contrato de trabajo con otras figuras contractuales próximas, señaladamente, con el contrato de sociedad, mandato e incluso compraventa.

La pretensión doctrinal de insertar el contrato de trabajo, en cualquiera de los mencionados tipos contractuales, está hoy total y definitivamente superada.

El concepto de contrato de trabajo que antes hemos estudiado está suficientemente afinado en la doctrina y legislación como un contrato tipo «sui generis», cuya primera regulación unitaria, sustrayéndolo al Código Civil, y concretamente de la figura del arrendamiento de servicios, se produce en el Código de Trabajo (también conocido como Código de Aunós), de 1926:

- El carácter personalísimo de la prestación laboral, inseparable de la persona del trabajador, que si idealmente son perfectamente separables, en la práctica no puede existir la una sin el otro, aleja al contrato de trabajo del **de compraventa**. En ésta, el objeto del contrato, entrega y aceptación de la cosa vendida, es claramente distinto y separable del sujeto contratante, con independencia de que es firme principio de política social que el trabajo no es una mercancía, que si encierra ciertamente aspectos patrimoniales o económicos, tiene, en mayor medida, aspectos jurídicos-personales.
- No cabe asimilar el contrato de trabajo, al **contrato de sociedad** del Código Civil. El contrato de sociedad armoniza intereses coincidentes de las partes, en tanto que el de trabajo, por definición, lo que

trata, y en ello radica la difícil dinámica de las relaciones laborales, es la armonización de intereses contradictorios, como son los de trabajador y empresario.

- Tampoco el **contrato de mandato** es figura contractual idónea para encuadrar dentro de él el contrato de trabajo. Este contrato contempla fundamentalmente la realización de negocio por cuenta de otro, y mal puede abarcar y regular las prestaciones materiales del contrato de trabajo en que se traduce este contrato, sobre todo en trabajos de carácter manual.
- Más afinidad presenta el contrato de trabajo con la figura del arrendamiento de servicios regulada en el Código Civil, derivada de la vieja «*locatio-conductio operarum*» romana, y en la que hemos de ver el precedente del actual contrato de trabajo. El contrato de trabajo no es sino un desarrollo perfeccionado del arrendamiento de servicios civil y constituye una zona fronteriza, de no siempre fácil delimitación, objeto, aún hoy, de copiosa doctrina jurisprudencial.

Para la doctrina laboral, la diferencia entre ambas figuras contractuales radica básicamente en la traslación de la propiedad de los frutos, que en el contrato de trabajo pertenecen «*ab initio*», y por el sólo hecho de celebrar el contrato, al empresario, nota que no es característica del arrendamiento de servicios.

El contrato de trabajo, cuya fuerza expansiva alcanza a la casi totalidad de relaciones en que se produce el intercambio trabajo-remuneración, es una figura contractual típica, perfectamente separable de las mencionadas, que goza de una regulación unitaria y con unos principios informadores propios y distintos de cualquier otro contrato contemplado en el Código Civil.

### 3. Caracteres del contrato de trabajo

La adecuada comprensión del concepto de contrato de trabajo, de importancia primordial, como hemos dicho, hace preciso analizar sus caracteres o notas definatorias:

1. Es un contrato **bilateral**, en cuanto genera obligaciones para ambas partes.

2. Es **oneroso**, en cuanto supone que cada parte (trabajador y empresario) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del empresario.
3. Tiene carácter **sinalagmático**, dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así, no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos, y recíprocamente.
4. Es **conmutativo**, en cuanto cada parte, el contratar, tiene como ciertas las prestaciones a las que se obliga, es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
5. Es un contrato de **tracto sucesivo** o de ejecución continuada, en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo.
6. Finalmente, es un contrato **consensual**, que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.

Estos caracteres que definen el contrato de trabajo, son enteramente predicables del concepto jurídico-positivo, del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores vigente. Analizando en concreto, este precepto, hallamos, además como típicas del contrato de trabajo, las siguientes notas:

- a) **Voluntariedad.** Los servicios a que el trabajador se obliga, en virtud del contrato, han de realizarse voluntariamente, como expresión del carácter libre del trabajo, que es por oposición al trabajo forzoso, el que contempla y regula el Derecho del Trabajo. El carácter voluntario de la prestación es algo inherente a toda relación contractual.
- b) **La prestación de servicios** constituye la obligación básica del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien, toda actividad laboral es, en principio, útil o productiva o conduce, de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador.

En el término de servicios que utiliza el Estatuto se comprende cualquier tipo de trabajo, ya sea manual o intelectual, consagrando la superación de la histórica antinomia: trabajo manual, trabajo intelectual. Se trata en todo caso de servicios prestados personalmente por el trabajador contratante, dado el carácter personalísimo de la prestación laboral.

- c) **Retribución.** Los servicios del trabajador han de ser retribuidos. La remuneración de la actividad laboral es también una nota básica del contrato de trabajo e integra la deuda contractual del empresario. Si no hay retribución de los servicios (actividad laboral) del trabajador, no hay contrato de trabajo. La retribución del trabajo es el salario que, a su vez, es lo que obtiene el trabajador a cambio de su actividad o de la prestación de sus servicios. Trabajo y salario son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las recíprocas obligaciones contraídas, en virtud del contrato, por el trabajador (trabajo) y por el empresario (salario).
- d) **Ajenidad.** Los servicios se prestan por cuenta ajena; se prestan por el trabajador para otro o ajeno, que es el empresario, quien adquiere, por el contrato, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo. No se trata de que el trabajador adquiera, primero, la titularidad del resultado de su esfuerzo, y posteriormente se lo ceda o transmita al empresario, sino que existe una cesión anticipada, o «a priori», por el mero hecho de celebrar el contrato, en virtud del cual el ajeno (empresario) adquiere, de modo originario, la propiedad del resultado del trabajo. Gran parte de la doctrina laboral, hoy dominante (por todos Alonso Olea, De la Villa) ven en la ajenidad la nota definidora y esencia misma del contrato de trabajo, frente a la nota de dependencia o subordinación que, en otros tiempos, y, aún hoy, para otra parte de la doctrina (por todos Rodríguez Piñero) caracterizó el contrato de trabajo, y de la que hablamos a continuación.
- e) **Dependencia o subordinación.** Los servicios del trabajador se prestan «dentro, del ámbito de organización y dirección», del empresario o empleador. Esta es la expresión que utiliza el vigente Estatuto de los Trabajadores, para referirse a la nota de dependencia, como característica del contrato de trabajo, en lugar de los de «subordinación» o «dependencia ajena» presente en textos positivos an-