

Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios.

STS-SOC núm. 743/2019, de 29 de octubre.

Carmen Viqueira Pérez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante

Resumen: Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) que casa y anula la sentencia dictada el 17 de enero de 2017 por el Tribunal Superior de Cataluña (Rec. 6724/2016) que había confirmado la instancia y declarado la naturaleza civil de la relación existente entre un profesor y una academia de estudios. En su fallo, el TS reconoce la naturaleza laboral de la relación.

Palabras clave: Dependencia. Ajenidad. Laboralidad. Indicios. Autónomo.

Abstract: Supreme Court ruling (Fourth Chamber) which declares null and void the judgment handed down on January 17, 2017 by the Superior Court of Catalonia (Rec. 6724/2016) that had confirmed the instance and declared the civil nature of the relationship between a teacher and a study academy. In its ruling, the SC recognizes the labour nature of the relationship.

Keywords: Subordination. Employment on behalf of others. Labour evidences. Self-employed worker.

I. Introducción

La sentencia aborda el conocido problema de dilucidar el carácter (laboral o civil) de una relación que, en este caso, une al recurrente con una academia de estudios de formación ocupacional en la que presta servicios como profesor.

La sentencia ofrece cuidada fundamentación jurídica y un detallado recuento de la doctrina anterior acerca de la diferencia entre uno y otro tipo de relación y, naturalmente, sobre la identificación de la dependencia y ajenidad y los indicios de su existencia.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala Cuarta.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 743/2019 de 20 octubre.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de Casación para Unificación de doctrina núm. 1338/2017.

ECLI: ES:TS:2019:3511.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. José Manuel López García de la Serrana.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El litigio trae su causa de la demanda interpuesta por un profesor que, desde 2007 hasta 2014, prestó sus servicios en una academia (Editrain SL) dedicada a la formación ocupacional impartiendo distintos cursos.

Por cada curso que impartía suscribía un contrato en el que, además de establecerse la prohibición de que otra persona realizara la actividad, se hacía constar la denominación del curso, las fechas de inicio y finalización, las horas de clase que tendría que impartir, los horarios en los que se desarrollaría el curso y la cantidad que percibiría por cada hora de clase. En el contrato el profesor declaraba someterse a la normativa interna del centro y al procedimiento de actuación de los profesores de Editrain que figuraba como anexo y en el que se especificaba el modo de iniciar el curso, cómo había de desarrollarse, cómo tenía que finalizar y cuáles eran las responsabilidades del profesor.

Las clases presenciales se impartían en los locales de la empresa y era ésta la que establecía el horario de clases sin intervención alguna de los profesores que, si no podían impartir la clase el día señalado, la tenían que impartir otro día. Los profesores contaban con correo corporativo y acceso a una web mediante claves personales donde accedían a la formación on line y corregían los trabajos.

El centro no ejercía ningún tipo de control sobre el contenido y desarrollo de los cursos, de modo que los profesores elaboraban libremente su contenido y evaluaban los conocimientos de los alumnos. La elaboración de apuntes corría a cargo del profesor sin utilizar ningún medio material de la empresa salvo, esporádicamente, la fotocopidora. La academia no contaba con aula de profesores y éstos no realizaban más funciones en el centro que las estrictamente docentes. Se requería a todos los profesores que estuvieran de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

En septiembre de 2014, mediante burofax, el demandante se dirigió a la academia requiriendo los cursos asignados para el trimestre y anunciando que, si no recibía contestación, entendería que prescindían de sus servicios. A esta reclamación sigue la demanda por despido en la que se reclama, también, el importe de la factura correspondiente al último curso impartido.

La cuestión a dilucidar es la naturaleza laboral o civil de la relación que une al profesor con Editrain. Tanto en instancia (Sentencia de 26 de junio de 2015 del Juzgado de lo Social 3 de Barcelona, autos nº 778/2014) como en suplicación (Sentencia de 17 de enero de 2017 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, recurso de suplicación nº 6724/2016) se declara que la relación no es de carácter laboral y, en consecuencia, se aprecia la incompetencia de la jurisdicción social. La sentencia de casación, por el contrario, declara en su fallo que la relación tiene carácter laboral.

IV. Posición de las partes

Aunque el relato de la sentencia no es especialmente completo en este sentido, de su tenor y del contenido de la sentencia de suplicación recurrida, cabe deducir que el recurrente invocó en favor de sus pretensiones la infracción del art. 1.1 ET por entender que en su relación con la empresa concurren las notas que definen la existencia de relación laboral.

Por su parte, la empresa, que impugnó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador alegando su presentación fuera de plazo y falta de concreción en la infracción legal denunciada (motivos ambos que son rechazados), también impugna el

recurso de casación planteado por el trabajador, en tanto que el Ministerio Fiscal entiende que el recurso debe prosperar.

V. Normativa aplicable al caso

Artículo 1.1 ET “Esta 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”

Artículo 8.1. ET “El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”

Artículo 2.a) LRJS “Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo”.

VI. Doctrina básica

En el recurso se denuncia la infracción del artículo 1.1 ET y de la jurisprudencia que lo aplica (no referenciada en la sentencia) y, por ello, la argumentación central de la sentencia discurre hilando la asentada doctrina de la Sala sobre la materia -ya compendiada en la dictada por el Pleno el 24 de enero de 2018- con especial atención a la sentencia de 10 de abril de 2018 (Rec.179/2016) dictada en un supuesto similar.

Del armazón argumentativo de la sentencia cabe destacar los siguientes pasajes:

“Aparte de la presunción *luris tantum* de laboralidad que el artículo 8 ET atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el propio Estatuto, en su artículo 1.1, delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios (STS de 19 de julio de 2002, rcud. 2869/2001 y de 3 de mayo de 2005, rcud. 2606/2004)”.

“La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga [particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios], regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un "precio" o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia (STS de 3 de noviembre de 2014, rcud. 739/2013)”.

“La configuración de las obligaciones y prestaciones del contrato del arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil no es incompatible con la del contrato de trabajo propiamente dicho, al haberse desplazado su regulación, por evolución legislativa, del referido Código a la legislación laboral actualmente vigente. En efecto, en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios. En el contrato de trabajo dicho esquema

o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Así, pues, cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral. En sentido contrario, para la declaración de existencia de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral se exige que la prestación del demandante se limite a la práctica de actos profesionales concretos, sin sujeción ninguna a jornada, vacaciones, ordenes, instrucciones practicando su trabajo con entera libertad; esto es, realizando su trabajo con independencia y asunción del riesgo empresarial inherente a toda actividad de esta naturaleza”.

VII. Parte dispositiva

La sentencia revoca y casa la sentencia recurrida (Sentencia de 17 de enero de 2017 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, recurso de suplicación nº 6724/2016) y declara el carácter laboral de la relación: “la doctrina correcta, cual ha informado el Ministerio Fiscal, se encuentra en la sentencia referencial, por lo que se impone la estimación del recurso interpuesto y, consiguientemente, debemos casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de revocar la sentencia de instancia y de estimar la demanda declarando que la relación jurídica entre las partes es laboral”.

VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes decisivos de la sentencia se centran, lógicamente, en torno a la posibilidad de apreciar en el caso las notas de dependencia y ajenidad. Para ello, se parte de una reflexión inicial que, por conocida, no deja de ser necesaria: “Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que, además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales”.

A renglón seguido, se hace recuento de los indicios comunes de la nota de dependencia y ajenidad en términos muy didácticos: “Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (STS de 8 de octubre de 1992, STS de 22 de abril de 1996); y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS de 31 de marzo de 1997); la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (STS de 15 de abril de 1990, STS de 29 de diciembre de 1999); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo (STS de 20 de septiembre de 1995); y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS de 23 de octubre de 1989)”.

Tras ese recuento de los indicios comunes de la dependencia y la ajenidad, la sentencia concluye que, en el caso examinado, dependencia y ajenidad pueden apreciarse: “En el presente caso, no cabe dudar de la concurrencia de esa nota de dependencia, entendida como la sujeción del trabajador, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa. Precisamente son indicios frecuentes de la misma la fijación del lugar de trabajo por el empleador, el sometimiento a un horario, o la programación de la actividad por parte de la empresa. También es apreciable aquí la nota de ajenidad pues los trabajadores en este caso carecen de toda facultad para fijar los precios, y seleccionar los alumnos. Por el contrario, tanto el lugar de prestación de servicios, como los medios materiales, horarios y selección de los alumnos les venía impuesto por la empresa”. Tal calificación no resulta desvirtuada por el hecho de que el profesor no estuviera sometido al criterio de la empresa a la hora de determinar el contenido del curso o la evaluación de los alumnos porque ello entra “dentro de la libertad de cátedra”.

IX. Comentario

La sentencia analiza un problema clásico y de permanente actualidad: la distinción entre la relación laboral y el arrendamiento de servicios; la distinción entre el genérico intercambio de prestación de trabajo a cambio de su remuneración y la especie de aquel género al que da cuerpo el contrato de trabajo en el que la prestación de trabajo es dependiente y por cuenta ajena.

Aunque en el plano dogmático resulte relativamente fácil diferenciar una y otra figura atribuyendo carácter laboral a aquella en la que concurren las notas de dependencia y ajenidad, en el plano aplicativo la cuestión no es sencilla porque uno y otro concepto encierran una buena dosis de abstracción y admiten numerosos modos de exteriorización de modo que, para su identificación, se recurre a los indicios de concurrencia de una y otra, en una labor inevitablemente casuística. Resultado de ello es que siempre ha existido una frontera difusa en la que la concurrencia de indicios de -digamos- “baja intensidad” puede jugar un papel relevante. Buena muestra de ello nos la ofrece el caso que la sentencia aborda.

En efecto, descartando de entrada que la apariencia formal de trabajo por cuenta propia derivada del alta en autónomos (RETA) tenga valor de cara a la calificación de la relación como laboral o civil, tanto la sentencia de suplicación como la comentada (de casación) entran a evaluar la existencia de indicios de dependencia y ajenidad que permitan calificar como laboral relación que une a un profesor con la academia en la que imparte clases presenciales y online; y, partiendo del mismo panorama, llegan a conclusiones contrarias.

La sentencia de suplicación -que reitera un pronunciamiento anterior relativo a un trabajador de la misma empresa y con sentencia de instancia del mismo Juzgado de lo Social-, aun reconociendo el peso que a favor de la laboralidad de la relación despliega el hecho de que el profesor impartía las clases presenciales en los locales de la empresa, que era ésta la que establecía el horario de clases sin intervención alguna de los profesores -que, si no podían impartir la clase el día señalado, debían impartirla otro día-, que el contacto con los alumnos se establecía a través de un correo electrónico corporativo, y que la formación online (incluida la evaluación) se hacía a través de una intranet para profesores y alumnos a la que se accedía a través de claves personales (que entiende indicios de ajenidad), concede mayor valor a ciertos indicios que -a su juicio- evidencian falta de dependencia. Así, la Sala, tomando en consideración que en la empresa “no hay sala de profesores”, que los profesores se limitan a dar clase sin realizar ninguna tarea más en la empresa, y aludiendo como “factor decisivo” al reducidísimo tiempo de servicios prestado durante la vigencia del último contrato (70 horas en 6 meses: 30 de presencialidad, 40 online y 2 meses de inactividad) y al hecho de que la mayor parte de los cursos se imparten desde el domicilio en modo virtual, concluye que la vinculación con la organización empresarial es tan débil que impide calificar la relación de laboral.

Aun partiendo de la base de que la dependencia (subordinación) no puede valorarse rígidamente y que requiere -especialmente en supuestos limítrofes- de una cierta apreciación, que lo limitado del tiempo de servicios y/o el hecho de que estos se presten desde el domicilio (online) puedan ser un criterio de peso para excluir la existencia de dependencia resulta, a mi juicio, discutible porque uno y otro dato pueden convivir con formas contractuales laborales de raigambre como el contrato a tiempo parcial y el trabajo a distancia. Por otro lado, no está de más tener en cuenta que los indicios de dependencia ligados al tiempo y lugar de trabajo requieren, cada vez más intensamente, una interpretación flexible habida cuenta de la fisonomía que presentan las “nuevas” formas de prestación de trabajo asalariado exigidas por el nuevo mercado de trabajo (los nuevos falsos autónomos) en los que las condiciones de lugar y tiempo de trabajo suelen aparecer “flexibilizadas”.

En este sentido, la postura del Tribunal Supremo es bien distinta al entender que, “aún de forma flexible y no rígida” concurre la dependencia porque puede apreciarse la sujeción del trabajador a la esfera organicista y rectora de la empresa en la fijación del lugar de trabajo por el empleador, en el sometimiento a un horario fijado también por el empleador, y en la programación de la actividad que hacía también la empresa. El hecho de que el lugar de prestación de servicios, los medios materiales, los horarios y la selección de los alumnos viniera impuesto por la empresa suma, junto a la exclusión del trabajador en la fijación de los precios, en favor de la presencia de la ajenidad.

La sentencia, al margen de aportar un recuento ordenado de los indicios de dependencia y ajenidad elaborados por la jurisprudencia (tarea no desdeñable y bien diferente del mero “corta y pega” de resoluciones anteriores), tiene el valor de aportar una visión -en sus propias palabras- “flexible y no rígida” de la dependencia. Como ya se ha señalado, en el mercado de trabajo cada vez es más frecuente la presencia de nuevos tipos de prestación de trabajo asalariado en los que las notas tradicionales de identificación de la laboralidad se diluyen. El analizado no es un caso límite, pero sí un buen ejemplo de las variadas formas que adopta la prestación de trabajo diferentes de la “original” ocupación industrial o profesional a tiempo completo apreciable en el periodo fundacional del Derecho del Trabajo.