

Documento TOL7.580.291

Jurisprudencia

Cabecera: Contrato de trabajo: Laboralidad del vínculo. Profesores de academia que imparten cursos de formación profesional ocupacional. Existe porque la empresa pone centro trabajo, capta alumnos, fija horario y paga lo que ella decide. (Reitera lo dicho en sentencia 10-04-2018 (R. 179/2016)) en caso parecido.

Jurisdicción: Social

Ponente: [José Manuel López García de la Serrana](#)

Origen: Tribunal Supremo

Fecha: 29/10/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sala: Cuarta

Sección: Primera

Número Sentencia: 743/2019

Número Recurso: 1338/2017

Numroj: STS 3511:2019

Ecli: ES:TS:2019:3511

ENCABEZAMIENTO:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1338/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 743/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

D^a. Maria Luz Garcia Paredes

D^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 29 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Sebastián, representado y asistido por el letrado D. Lluís Blasi Sugranes contra la sentencia dictada el 17 de enero

de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en recurso de suplicación nº 6724/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 26 de junio de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona, en autos nº 778/2014, seguidos a instancias de D. Sebastián contra Editrain SL, Fondo de Garantía Salarial sobre despido.

Ha comparecido como parte recurrida Editrain, SL, representada y asistida por el letrado D. Juan Carlos Hernández García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- Con fecha 26 de junio de 2015 el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"Primero.- La parte demandante D. Sebastián, con DNI n.º NUM000, ha estado prestando sus servicios en la empresa demandada, dedicada a la actividad de academia de formación ocupacional no universitaria, como profesor, suscribiendo contratos específicos para la realización de cursos concretos, en los que se prohibía que realizara la actividad otra persona y se requería al demandante que estuviera dado de alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos.

Segundo.- El demandante inició la prestación de servicios el día 1/2/2007 (conformidad), y suscribía contratos por cada curso que impartía, en el que constaba el nombre del curso, las fechas de inicio y finalización, las horas que había de impartir, los horarios y la retribución que percibiría fijada en precio por hora (documentos aportados por la parte actora, folios 166-169).

Tercero.- En fecha de 19/9/2014 el demandante remitió burofax a la empresa requiriendo los cursos que tenía asignados en el trimestre y si no contestaban entendería que prescindían de sus servicios profesionales como profesor de cursos de formación, el cual no consta que fuera entregado a la empresa (folios 163 a 165).

Cuarto.- El modelo de facturas de todos los profesores era idéntico y lo elaboraba la empresa (documental de la parte actora, en relación con el interrogatorio de la Sra. Berta).

Quinto.- Todas las facturas se refieren a uno de los cursos impartidos por el demandante (documental de las dos partes, folios 170 a 194 y 222 a 229). Las últimas facturas del 2014 eran las siguientes:

- Curso Apple Motion. Fechas: 01/29/14 al 02/12/14. 15 horas Precio hora: 40 € Total factura 600 € brutos, 474 € netos.

- Curso Apple Motion. Fechas: 29/1/2014 al 12/2/2014. En línea. Precio hora: 35 €. Total factura 300 € brutos, 237 € netos.

- Curso Apple Motion. Fechas: 26/2/2014 al 2/4/2014. En línea. Precio hora: 35 € Total factura 300 brutos, 237 € netos.

- Curso Apple Motion. Fechas: 7/5/2014 al 28/5/2014. En línea. Precio hora: 35 €. Total factura 300 € brutos, 237 netos.

- Curso Apple Motion. Fechas: 7/6/2014 al 21/6/2014. 15 horas Precio hora: 45 €. Total factura 675 brutos, 533,25 € netos.

- Curso Apple Motion. Fechas: 1/7/2014 al 31/7/2014. En línea. Precio hora: 40 €. Total factura 300 € brutos, 237 € netos.

Sexto.- Todo los profesores que daban clase estaban contratados formalmente como autónomos (interrogatorio Sra. Berta).

Séptimo.- El horario de las clases lo establecía el centro, sin que los profesores intervinieran. Si no se podía dar la clase el día señalado por cualquier motivo, se debía realizar por el mismo profesor otro día.

Los profesores no tenían correo electrónico corporativo de la empresa y cuando cualquier alumno se quería dirigir al centro debía hacerlo por el correo electrónico de la empresa. No había aula de profesores en el centro, los profesores no realizaban ninguna tarea en el centro; por lo que llegaban cuando comenzaba la clase y se marchaban cuando finalizaba, (interrogatorio Sra. Berta).

Octavo.- La empresa fue declarada en concurso de acreedores por el Juzgado Mercantil n.º 11 de Madrid (proc. 663/14) y en fecha 10/2/2015 se abrió la fase de liquidación (folios 161-162).

Noveno.- El actor presta servicios a la empresa Coleo Comunicación, S. L., empresa dedicada a la edición y postproducción (informe vida laboral, folio 136, y folios 230-233).

Décimo.- Reclama con la demanda el importe de la última factura por importe de 300 euros, que no consta que se le haya hecho efectiva.

Undécimo.- El acto preceptivo de conciliación administrativa se celebró con el resultado siguiente: intentado sin efecto."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Declaro que la relación entre el demandante y la empresa demandada no es de carácter laboral, y en consecuencia declaro la incompetencia del orden jurisdiccional laboral para conocer de la pretensión de la parte actora, pudiendo ejercitar sus derechos en el orden jurisdiccional civil, y con ello desestimo la demanda presentada por Sebastián, contra Editrain, S. L. (Liquidador D. Avelino), y el FOGASA, sobre despido, absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en este procedimiento."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Sebastián ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 17 de enero de 2017, en la que consta el siguiente fallo: "DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por Sebastián contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona de 26 de junio de 2015, que CONFIRMAMOS íntegramente."

TERCERO.- Por la representación de D. Sebastián se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 22 de julio de 2008 (R. 3334/2007).

CUARTO.- Con fecha 22 de noviembre de 2017 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Por la recurrida Editrain SL se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que procede la estimación del recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- 1. El trabajador recurre en casación para unificación de doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que confirma la dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona en la que, se desestima la demanda que pretendía que se declarara la laboralidad del vínculo existente entre el trabajador y la demandada.

2. La parte recurrente invoca, como sentencia contradictoria, la dictada por este Tribunal Supremo el 22 de julio de 2008 (R. 3334/2007). Avanzamos que se da la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS -e imprescindible para que podamos entrar en examen de las alegaciones del recurso-, como también entiende el Ministerio Fiscal.

3. En efecto, en ambos supuestos se trata de procedimientos con el mismo objeto y coincidente la actividad de la empresa de los trabajadores en la mayoría de las condiciones en la que aquélla se desarrollaba. Se trata en los dos casos de academias que imparten cursos de formación profesional

ocupacional. También en ambas sentencias se analiza la situación jurídica de la relación de quienes prestan servicios en dichas academias como profesores de los distintos cursos, coincidiendo asimismo la circunstancia de que las clases se imparten en los locales de la empresa. Así mismo en el caso de la sentencia recurrida era la empresa quien contrataba a los profesores para cursos específicos en contenido y duración, buscaba al alumnado y exigía a todos los profesores que daban clase estar contratados como Autónomos. El Centro establecía el horario. Si no se podía impartir la clase el día señalado la tenía que impartir el mismo profesor otro día. Los profesores tenían correo corporativo y acceso a una web mediante claves personales donde accedían a la formación on line y corregían los trabajos. No tenían aula de profesores y no realizaban más funciones en el centro.

En el caso de la referencial los cursos eran ofertados y publicitados al público por la empresa, la cual concertaba los correspondientes contratos con los alumnos cobrándoles los importes correspondientes a cada curso. Era la empresa la que organizaba los grupos de alumnos, fijando los horarios del curso cuando éste era colectivo, si bien una buena parte de los cursos impartidos por los trabajadores eran personalizados, es decir, a un único alumno. En estos casos los trabajadores junto con el alumno que tenían asignado a un curso concreto organizaban los horarios de las clases de forma individualizada. Ambos percibían de la empresa 8 euros la hora si el curso era personalizado (con un único alumno) y 12 euros la hora si el curso era para un grupo de alumnos con independencia de su número. Ambos profesores impartían las materias de los cursos en las instalaciones de la empresa sin que ésta ejerciera ningún tipo de control sobre el desarrollo de dichos cursos, elaborando estos dos profesores su contenido y evaluando sin intervención de la empresa los conocimientos de los alumnos. Ambos profesores elaboraban por sí mismos los apuntes que luego proporcionaban a sus alumnos, y no utilizaban ningún otro medio material de la empresa, salvo sus instalaciones y esporádicamente la fotocopidora de ésta.

Sin embargo, pese a tales similitudes, las sentencias llegan a conclusiones diametralmente opuestas pues, mientras que la recurrida declara que estamos ante relaciones jurídicas de naturaleza laboral, la sentencia referencial rechaza tal calificación. El hecho de que en el caso de la sentencia de contraste el origen del proceso estuviese en una demanda de oficio no desvirtúa lo dicho porque los hechos contemplados en cada caso son sustancialmente los mismos y el núcleo de la controversia igual.

SEGUNDO.- 1. El recurso denuncia la infracción de los arts. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y de la jurisprudencia que cita, al entender que concurren las notas que definen la existencia de relación laboral.

2. La doctrina de la Sala sobre esta materia es compendiada en nuestras sentencias del Pleno de 24 de enero de 2018 (Recursos 3595/2015 y 3394/2015) así como en las que en ella se citan y en la de 10 de abril de 2018 (R. 179/2016), dictada en supuesto similar, entre muchas otras, en las que sientan los criterios a seguir para determinar si existe o no relación laboral, y que cabe resumir en los siguientes:

"a) La realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* que errónea o interesadamente puedan darle las partes a la relación que regulan, porque "los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo (SSTS de 20 de marzo de 2007, rcud 747/2006; de 7 de noviembre de 2007, rcud 2224/2006; de 12 de diciembre de 2007, rcud 2673/2006 y de 22 de julio de 2008, rcud 3334/20 07 entre otras).

b) Asimismo, aparte de la presunción *Iuris 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).

c) 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).

d) Profundizando en estas razones, la doctrina de la Sala ha sentado una serie de criterios que resume la STS de 9 de diciembre de 2004 (rcud 5319/2003) y que han reproducido posterioridad, muchas otras (por todas: SSTS de 12 de febrero de 2008, rcud. 5018/2005; de 22 de julio de 2008, rcud. 3334/2007 y de 25 de marzo de 2013, rcud. 1564/2012) en los siguientes términos:

1.- 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, *A sensu 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.

2.- La dependencia -entendida como situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa-, y la ajenidad, respecto al régimen de retribución, constituyen elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contrato. 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.

3.- 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).".

3. 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.

Precisamente la sentencia de contraste, dictada por esta Sala de 22 julio 2008 (rcud. 3334/2007) dió respuesta a un supuesto muy parecido al que ahora se nos plantea, llegando a la conclusión de que la relación de los dos profesores allí afectados era de carácter laboral porque era la empresa la que ponía la "organización académica necesaria para la prestación de servicios por los dos profesores, codemandados, quien ofertaba los cursos al público, quien organizaba los grupos de alumnos, quien fijaba los horarios del curso, salvo que fueran personalizados, con un único alumno, en cuyo caso, eran los profesores, junto al alumno quien organizaba los horarios; quien cobraba los importes correspondientes a cada curso, lo que demuestra la dependencia y la ajenidad que caracteriza a la relación laboral, pues la actividad se realizaba dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, percibiendo de retribución una cantidad fija, 8 euros a la hora, si el curso era personalizado y 12 euros, si el curso era colectivo, con independencia del número de alumnos". Y añadíamos que no desvirtuaba tal calificación laboral el que los profesores "no estuvieran sometidos a la empresa sobre el desarrollo de los cursos, que elaboraban su contenido, evaluando los conocimientos de los alumnos, sin intervención de la empresa, pues ello entra (...) dentro de la libertad de cátedra". Y en igual sentido se ha pronunciado nuestra sentencia de 10 de abril de 2018, antes citada en caso similar.

TERCERO.- Las consideraciones expuestas, llevan a la conclusión de que 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 por D. Sebastián 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. Sin costas.

FALLO:

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Sebastián, representado y asistido por el letrado D. Lluís Blasi Sugranes.
2. Casar y anular la sentencia dictada el 17 de enero de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en recurso de suplicación nº 6724/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 26 de junio de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona, en autos nº 778/2014, seguidos a instancias de D. Sebastián contra Editrain SL, Fondo de Garantía Salarial sobre despido.
3. Revocar la sentencia de instancia y con estimación de la demanda declarar que la relación entre las partes de este proceso es laboral, con las consecuencias inherentes a esta declaración.
4. Sin costas del presente recurso y en instancias anteriores.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.