

LAS ZONAS GRISES EN EL DERECHO LABORAL. LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE

AÍDA LLAMOSAS TRAPAGA¹

RESUMEN

La continua expansión del derecho laboral hace que muchas de las bases conceptuales del derecho se remuevan para poder dar cabida a situaciones jurídicas complicadas, que no ajustan a los parámetros clásicos previamente establecidos.

Las zonas grises en el ámbito del derecho laboral, son uno de esos ejemplos de la difícil separación de unas áreas del derecho de otras, situando ciertas relaciones jurídicas en la frontera de una y otra regulación.

Se tendrá en cuenta una perspectiva general acerca de que son las zonas grises en el ámbito del Derecho del Trabajo, para posteriormente realizar un análisis concreto de la prestación del servicio de transporte, contemplado en el Art. 1.3.g) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Palabras clave: Zona gris, relación laboral, notas características.

ABSTRACT

The continuous expansion of the labour law, it does that many of the conceptual bases of the right remove to be able to give content to juridical complicated situations, which do not fit to the classic before established parameters.

The gray zones in the area of the labour law, it is one of these examples of the difficult separation of a few areas of the right of others, placing certain juridical relations in the border of one and another regulation.

A general perspective will be born in mind it brings over of that they are the gray zones in the area of the Labor law, later to realize a concrete analysis of the service of transport, contemplated in the Art. 1.3.g) of the Remolten Text of the Statute of the Workers.

Key words: Gray zone, labour relation, typical notes.

I. Antes de comenzar con el estudio de las zonas grises en el Derecho del Trabajo, es preciso mencionar algunos aspectos; entre los trabajadores que prestan sus servicios podemos realizar una primera distinción: los trabajadores dependientes y los trabajadores autónomos. En principio podemos decir que el trabajo realizado por los autónomos no se encuentra sometido a lo establecido por la legislación laboral, tal y como lo señala la disposición

¹ Licenciada en Derecho, especialidad Jurídico-Económica, por la Universidad de Deusto. Doctoranda en Derecho por la Universidad de Deusto.

final primera del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores² (ET en adelante), con la salvedad de aquellos casos en los que la propia normativa disponga de forma expresa lo contrario.

Sin embargo, ha resultado ciertamente difícil establecer unas características claras para la diferenciación de los trabajadores autónomos y los trabajadores dependientes, o para ser más exactos, lo que ha resultado más arduo ha sido la aplicación de esas notas características de una y otra relación. La razón es que la práctica ha demostrado una y otra vez, que si bien el plano teórico podía estar más o menos claro, no sucedía lo mismo con las relaciones laborales en el plano práctico.

El trabajo autónomo es un concepto que cada vez comprende un mayor número de diferentes tipos de trabajo, y cómo no, de regímenes jurídicos que regulan dichas relaciones.

Esta situación quizás venga provocada por los cambios que se están produciendo en la estructura del mercado de trabajo, surgen nuevas necesidades, que vienen a cubrirse con figuras, que no parecen tener un anclaje claro en los modelos normativos previamente determinados.

Por ello, parece necesario clarificar qué parámetros se utilizan para la diferenciación del trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena.

El trabajo por cuenta propia supone la realización de un esfuerzo, mediante el cual se obtienen unos resultados, que pertenecen a aquella persona que los produce.

Además, en el trabajo por cuenta propia se da la nota de la dependencia económica (con el beneficiario final de los resultados obtenidos a través del trabajo), pero no se da la nota de la dependencia jurídica.

En otro orden de cosas, el trabajo por cuenta propia puede ser realizado tanto por una persona física como por una persona jurídica. Si bien no es menos cierto que desde un punto de vista meramente material, lo realmente importante es el trabajo llevado a cabo por la persona física, ya que ello será lo que produzca los frutos.

En el otro extremo contemplamos el trabajo por cuenta ajena, relación que está estrechamente ligada a la que quizás pueda considerarse su nota predominante: la ajenidad.

El concepto de la ajenidad no ha estado exento de polémica, en el sentido de que ha existido controversia en torno a su figura, dentro de la doctrina.

Si bien no podemos obviar la otra nota típica de las relaciones laborales por cuenta ajena: la dependencia. La relación entre ambas características ha sido objeto de numerosos análisis.

² Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende que el ET se aplicaría a aquella persona que presta sus servicios por cuenta ajena, y por lo tanto con dependencia jurídica. En cambio el trabajo por cuenta propia, como ya se ha dicho antes, queda excluido de dicha regulación (salvedades aparte). Por ello podemos entender que la ajenidad es parte esencial del contrato de trabajo. Muchas teorías han tratado de dar forma al contenido jurídico de este concepto, sin embargo la tesis que mayor aceptación ha provocado ha sido la propuesta por Manuel ALONSO OLEA, haciendo referencia a la ajenidad de los frutos. Teoría que no va a ser expuesta, ya que se encuentra ampliamente comentada en los manuales, con mayor precisión.

II. A pesar de los intentos de clarificación, con mayor o menor éxito, sigue habiendo ciertas relaciones laborales que suscitan dudas, ya que resulta difícil encuadrarlas. De ahí que lleguemos al análisis de las conocidas como “zonas grises”.

La expresión zona gris es utilizada para hacer referencia a aquellos supuestos de prestación de servicios, que por sus características, se encuentran en la frontera de la aplicación del Derecho del Trabajo, sin certeza de encontrarse fuera o dentro. Ese es precisamente el rasgo más característico, la especial dificultad que presenta distinguir si estamos ante una relación de carácter laboral o no.

Es necesario tener en cuenta una perspectiva histórica, desde el punto de vista de que se trata de identificar un problema en una etapa determinada, teniendo siempre presente la evolución, tanto del ordenamiento jurídico, como del carácter de las relaciones laborales.

La relación de servicios puede variar con el paso del tiempo atendiendo a criterios normativos, o a criterios socioeconómicos. Por lo que algo que durante cierto tiempo ha podido considerarse como una zona gris, deja de tener ese carácter en base a un cambio legislativo, una consolidación jurisprudencial, o la desaparición de una prestación característica. Y por supuesto a la inversa, las nuevas modalidades contractuales traerán consigo nuevas dificultades y nuevas delimitaciones en lo que a las zonas grises se refiere.

Un ejemplo de las modificaciones que pueden darse en este sentido es el caso de la prestación del servicio de transporte a cargo de los transportistas con vehículo propio, del que más tarde nos ocuparemos separadamente.

Durante los años ochenta surgieron nuevos criterios jurisprudenciales en torno a esta cuestión, a esto habría que añadirle la multiplicación de las actividades relacionadas con esta práctica.

Todo ello ocasionó grandes dudas en la interpretación y calificación de la actividad, y hubo que esperar hasta la nueva redacción del Art. 1.3.g) del ET para establecer una línea de división (véase el párrafo segundo del artículo previamente mencionado, en el cual se distingue entre el contrato

de trabajo y el contrato de transporte, cuando este se realiza mediante vehículo propio).

Puede decirse que la jurisprudencia, junto con la doctrina, juega un papel fundamental en la fijación de las fronteras del contrato de trabajo, ya que los criterios jurisprudenciales no solo se limitan a la aplicación de las normas jurídicas, sino que además complementan el ordenamiento jurídico.

En ocasiones la realidad se altera sin que ocurra lo mismo con la realidad normativa, y es ahí donde la jurisprudencia juega un papel fundamental.

Hay que tener en cuenta que la clasificación, o no, de una relación como laboral, no es meramente conceptual o aclaratoria, sino que la declaración acarrearía la exclusión o inclusión de una serie de derechos, tales como el derecho a la sindicación, a la huelga o las cargas sociales.

III. Antes de proceder al análisis de la problemática en torno a los profesionales del transporte, tenemos que tener en cuenta lo establecido por el ET, cuando en su Art. 1.3.g) indica: "se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, mediante, el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador"³.

Por tanto, y a la luz del mencionado artículo, la prestación de servicios de los profesionales del transporte queda excluida del ámbito de regulación del ET. Pero a pesar de esta eliminación, podemos decir que se trata de una actividad que puede desarrollarse por cuenta ajena, y también por cuenta propia, aunque la distinción entre ambas, en ocasiones no resulta fácil en absoluto.

Una de las características que más se ha tenido en cuenta, a la hora de establecer una línea divisoria, ha sido la exigencia de contar con una autorización administrativa.

Parece por tanto, que se supedita el carácter de la relación a la necesidad o no de la autorización administrativa, dejando de lado la visión o postura tradicional de tener en cuenta lo establecido por el Art. 1.1 del ET. Es decir la concurrencia de las notas características de la ajenidad y la dependencia.

En principio puede considerarse como un criterio objetivo, es decir, valorar como trabajador autónomo a aquel que presta sus servicios al amparo de una autorización administrativa, sin embargo también puede surgir la duda de si esa condición no resulta discriminatoria para el resto de los trabajadores.

³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre esta cuestión se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el siguiente sentido: entiende el Tribunal que no existe discriminación alguna, ya que se atiende a criterios objetivos: “responde a un criterio objetivo como es el de la consideración como empresario autónomo del transporte de quien presta el servicio con la habilitación requerida por las normas administrativas”⁴.

Al mismo tiempo se hace referencia a que las consecuencias jurídicas que se pueden derivar de la distinción, no pueden considerarse desproporcionadas, por lo que, entiende el Tribunal, no se vulneraría el principio de igualdad, y por tanto, no puede decirse que la exclusión de dichos transportistas del ámbito de el ET, sea discriminatorio: “las consecuencias jurídicas que se derivan de la cuestionada delimitación tampoco adolecen de una desproporción que pudiera resultar constitucionalmente reprochable”⁵.

Esta exclusión de la que venimos hablando no solo queda patente en el texto del ET, de hecho, hay que tener en cuenta la referencia que hace al respecto el Estatuto del Trabajador Autónomo, en su 11ª Disposición Adicional: “De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3.g del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, se consideran incluidas en el ámbito regulado por la presente Ley las personas prestadoras del servicio del transporte...”⁶.

Tampoco podemos obviar el interés manifestado por parte de la Unión Europea en cuanto a la regulación de este sector, amparándose en un doble objetivo: la competitividad de esta actividad, y la seguridad (tanto de los propios trabajadores/transportistas como del resto de los usuarios de las carreteras). Se podría destacar el reglamento del Consejo 3820/85, de 20 de diciembre de 1985, cuya aplicación se encuentra limitada a los transportistas sujetos a una relación laboral. Sin embargo, esta exclusión parece tener un carácter exclusivamente momentáneo, ya que en el Art. 2.1 de la propia Directiva se menciona la posibilidad de extender la regulación a los transportistas por cuenta propia.

Otra Directiva que merece ser mencionada es la Directiva 2002/15/CE, sobre ordenación del tiempo de trabajo en la actividad de transporte por carretera. Si tenemos en cuenta la definición que la normativa comunitaria hace sobre el concepto del transportista autónomo, se puede apreciar que esta no coincide con la calificación de la norma estatal.

En la norma nacional se incide en la propiedad o poder directo de disposición del vehículo, en cambio en la normativa comunitaria, este as-

⁴ Tribunal Constitucional: STC 187/2001, de 19 de septiembre de 2001.

⁵ Tribunal Constitucional: STC 187/2001, de 19 de septiembre de 2001.

⁶ Ley 20/2007, de 11 de julio, del estatuto del trabajo autónomo. (Modificado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral).

pecto parece no tenerse en cuenta, y se le otorga mayor relevancia a que los ingresos dependan directamente de los beneficios realizados.

En la normativa comunitaria se admite la siguiente posibilidad: aun actuando el transportista al amparo de las licencias comunitarias (que podrían equipararse con las autorizaciones administrativas mencionadas en la norma estatal), se acepta que pueda estar relacionado con el empresario mediante un contrato de trabajo u otra relación jerárquica. Extremo este, que no parece admitir la norma española.

En último lugar, cabe destacar que la norma estatal ha admitido que se califique como transportista autónomo al trabajador que realice sus servicios para un mismo cargador o comercializador de forma asidua.

Mientras tanto, la normativa comunitaria ha incidido en el hecho de que el transportista tenga la suficiente libertad para mantener relación con variedad de clientes.

Por todo ello puede apreciarse que la normativa estatal y la normativa comunitaria discrepan en algunos aspectos, en lo que a la calificación jurídica del transportista autónomo se refiere.

A pesar de la existencia de diversas normas acerca de la regulación de esta situación, aún quedan algunos supuestos en los que no resulta claro si estamos haciendo referencia a una relación de carácter laboral o a una relación encuadrada en el ámbito mercantil.

No pocas han sido las discusiones que ha suscitado la determinación de la naturaleza jurídica de esta actividad a la que nos venimos refiriendo. Y puede decirse que se trata de una de las situaciones que más claro reflejan lo que comúnmente se denomina como “zonas grises”.

Con independencia de que haya indicios de ajenidad o dependencia, la relación del transportista va a ser considerada como relación de carácter mercantil o civil, cuando en dicha relación concurren unos determinados elementos:

1. Que la actividad se lleve a cabo con vehículos comerciales de servicios público. Hay que tener en cuenta que los servicios pueden considerarse como públicos o privados (según la Ley de Ordenación de los transportes Terrestres). Serán considerados como públicos, aquellos que se lleven a cabo por cuenta ajena mediante una retribución económica, y serán transportes privados aquellos que se lleven a cabo por cuenta propia.

Para la consideración de la relación laboral, se entiende que cuando el transporte no se lleva a cabo a través de la propia organización empresarial la relación tendrá carácter laboral.

2. Que la persona que preste el servicio de transporte sea o no propietario del vehículo, o que ostente poder directo de disposición sobre el mismo.

La relación tendrá carácter laboral cuando la titularidad del vehículo corresponda a la persona por cuya cuenta se realiza el transporte.

3. Que la actividad se realice al amparo de una autorización administrativa, de la que deberá ser titular el propio transportista. Lo que viene a decir que el carácter laboral, o no, de la relación dependerá de la posesión de dicha autorización administrativa.

En principio parecen exigirse los tres requisitos de forma simultánea, pero la duda se plantea en aquellos casos en los que si bien concurren dos de ellos, se constata la falta del tercero.

Lo que sí debemos tener en cuenta es la ‘distinción’ que hace el Art. 1.3 del ET, al referirse a la exclusión de ciertas relaciones. Mientras que el Art. 1.3 se menciona la exclusión de algunos supuestos del ámbito de aplicación de la propia Ley, en el apartado g) del citado artículo, se habla de la exclusión de esta actividad del ámbito laboral. Esta formulación parece no querer decir lo mismo.

Quizás pueda apreciarse una situación en la que se tiende a abarcar, mediante las leyes de carácter laboral, situaciones que no tienen un estricto sentido laboral. Esto puede interpretarse en el siguiente sentido: se consideran situaciones a las que otorgar un amparo similar.

En este sentido merece ser mencionada una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁷. La situación es la siguiente: una Directiva comunitaria (Directiva de 11 de marzo 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera), obliga a los transportistas autónomos a respetar las mismas normas, de carácter comunitario, respecto de las horas de trabajo y descanso, impuestas a los transportistas por cuenta ajena.

Finlandia y España realizan una petición en contra de la Directiva, petición que queda desestimada por el Tribunal.

La sentencia viene a decir lo siguiente: el objetivo que se persigue mediante la entrada en vigor de esta directiva son claros: la regulación del tiempo de trabajo, y de descanso de los transportistas, con el fin último de proteger la seguridad, tanto del transportista, como de la seguridad vial de las carreteras en general. Siendo así, considera el Tribunal que ese objetivo no puede verse obstaculizado por el carácter extralaboral de la actividad. Se entiende, por tanto, que hay ciertos bienes que deben estar protegidos por encima del carácter de la relación jurídica.

Mucho estamos hablando de las actuales dificultades que presenta esta actividad, sin embargo ¿ha sido esto siempre así? ¿Ha habido una evolución en la forma de entender esta actividad?

⁷ Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: STJCE de 9 de septiembre de 2004.

A continuación trataremos de dar respuesta a estas cuestiones mediante un análisis de la evolución del contrato del transporte.

Puede decirse que al principio se entendía como una relación de carácter no laboral, seguidamente se produjo un cambio de criterio, por lo que varió la perspectiva y se entendió como relación de carácter laboral, hasta la introducción de la exclusión con la que contamos en estos momentos.

Y en los años 70 se plantearon multitud de casos en los que los trabajadores exigían que se calificase o entendiese su situación como una situación de carácter laboral. Entre todas ellas quizás se pueda destacar el caso de los repartidores de gas. Estos pretendían que se declarase como laboral la relación que mantenían con la empresa distribuidora del producto, sin embargo se declaró la inexistencia de relación laboral entre las partes.

Esta situación vino dándose hasta el año 1986, cuando una Sentencia del Tribunal Supremo dio por zanjada la cuestión, al estimarse la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia. Se trata de la sentencia conocida como 'la de los mensajeros'⁸.

Pero para llegar a la conclusión, como así se reflejaba en las sentencias, de la inexistencia de relación laboral, se tenía en cuenta la naturaleza de la relación que mantenían el transportista y la empresa, para la cual prestaba sus servicios. En dicho análisis se apreciaba que el transportista asumía riesgos, que son propios del comerciante, por lo que entendía que la relación tenía un carácter mercantil, y no laboral. Esto es lo que se afirma en la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 1975, cuando se afirma: "Porque no concurre en los demandantes la condición de trabajadores por cuenta ajena asalariados, sino la de transportistas que hacen suyos los resultados de la explotación comercial de un vehículo"⁹.

Se utiliza la expresión explotación comercial, lo que puede entenderse como actividad económica, es decir, una modalidad del derecho de la libertad de empresa, que se reconoce en el Art. 38 de la Constitución española¹⁰.

Ejercer la mencionada actividad económica supone hacer uso del derecho de libre empresa (por parte del transportista), lo que hace que se sitúe en una situación jurídica distinta de la que consagra el Art. 35 de la propia Constitución, es decir, la situación de aquella persona que celebra un contrato de trabajo, pero para desempeñar sus funciones por cuenta ajena.

Parece que queda claro que las personas deben optar entre el derecho conferido en el Art. 35 de la Constitución, o el derecho conferido en el Art. 38. del mismo texto constitucional. Por tanto parece claro que la situación que ocupan uno y otro en la economía tampoco es la misma, lo que puede

⁸ Tribunal Supremo: STS de 26 de febrero de 1986 (Ar. 834).

⁹ Tribunal Supremo: STS de 27 de mayo de 1975 (Ar. 2131).

¹⁰ Constitución española de 27 de diciembre de 1978 (BOE número 311 de 29/12/1978).

entenderse, quizás, como una justificación para la exclusión contemplada en el Art. 1.3. g) del ET.

La relación existente entre el transportista y el comercializador no es de carácter laboral, porque el transportista ha optado por ejercitar el derecho que le confiere el Art. 38, lo que no quiere decir que en futuro pueda optar por ejercitar el derecho contemplado en el Art. 35, dejando de ser “empresario” para pasar a ser un trabajador por cuenta ajena.

Es más, puede optar la persona por ejercer ambos derechos, ya que el ejercicio de uno de ellos no viene a excluir el otro, si bien no podrá hacerlo en el ámbito de la misma actividad.

IV. La primera sentencia de referencia en el presente estudio acerca de las zonas grises en el Derecho Laboral, es la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de abril de 1996¹¹.

Se trata del caso de 8 trabajadores que han venido prestando servicios como transportistas para una empresa, denominada Alamar, S.A. y que posteriormente cambió su nombre por el de TNT Unitransa.

El trabajo que estas personas desarrollaban era la prestación de servicios de transporte por carretera para la distribución, recogida y gestión de todos los servicios encargados por otra empresa, trabajo que realizaban dentro del ámbito territorial de Barcelona. El trabajo lo desempeñaban a cambio de una retribución fija y diaria.

Todos los trabajadores se encontraban dados de alta en la licencia fiscal y en el R.E.T.A como transportistas autónomos.

Eran los propios trabajadores los que corrían con los gastos del mantenimiento de sus vehículos, y pólizas de seguro.

Los vehículos que utilizaban para el desempeño de sus respectivos trabajos eran furgonetas o camiones pequeños, salvo en el caso de dos de los trabajadores, que eran titulares de dos camiones de gran tonelaje.

Los vehículos llevaban el anagrama de la empresa y su trabajo consistía en el reparto y recogida de paquetes por cuenta de la empresa, ahora demandada.

Lo que pretenden los trabajadores es que se les reconozca su relación laboral con la empresa, con la categoría profesional, antigüedad y salario que indicaron, en su momento, al interponer la demanda.

Se trató de llegar a un entendimiento en el acto de conciliación, pero este resultó sin avenencia.

El 11 de febrero de 1995, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó una sentencia en la que se desestimó el recurso presentado por los trabajadores, contra la sentencia dictada por el Juzgado

¹¹ Tribunal Supremo: STS 2161/1996, de 12 de abril de 1996.

de lo Social de Barcelona, confirmando así la sentencia del Juzgado en todos los términos.

Tras esta última decisión los trabajadores formalizaron un recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se denuncia la contradicción existente entre la sentencia recurrida y las que se aportan.

El recurso fue admitido a trámite el 22 de noviembre de 1995 y el Ministerio Fiscal emitió un informe considerando el recurso como improcedente.

Los ahora recurrentes alegan que la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña quebranta la unidad de doctrina existente, y para dar fe de ello aportan, entre otras, la sentencia de 22 de julio de 1991, dictada por la misma Sala de lo Social del TSJC. La sentencia aportada contempla un supuesto similar al del caso que ahora nos ocupa, y las pretensiones ejercitadas son también muy similares, haciendo referencia a la existencia o no de una relación laboral, llegándose en ambos casos a resoluciones distintas.

Se alega en el recurso que la sentencia, que se está infringiendo el Art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como el Art. 8.1 de la misma Ley, quebrantando de este modo la unidad de doctrina que existe en cuanto a la materia.

Ciertamente el asunto que es objeto de este recurso que nos ocupa, ya ha sido analizado con anterioridad por el Tribunal Supremo, en sentencias tales como las de 29 de enero de 1991, 3 de diciembre de 1991 o 25 de mayo de 1993. Por ello el Tribunal se remite a los razonamientos de las citadas sentencias.

En los casos que ya han sido estudiados, se dan las notas características que configuran el contrato de trabajo, conforme a lo establecido por el Art.1.1 del Estatuto de los Trabajadores (prestación personal de servicios, ajenidad, retribución y dependencia, entendida esta como la inserción del trabajador en el ámbito de organización y dirección del empresario); “los actores y ahora recurrentes no son titulares de una organización empresarial propia, sino que prestan de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio”¹².

La prestación que realizan es el elemento revelador del contrato, sin que la naturaleza del mismo pueda quedar en entredicho porque sean los propios trabajadores los que aportan sus vehículos, ya que según la reiterada doctrina del TS, esa aportación no tiene la suficiente relevancia como para convertir la explotación del vehículo en el elemento definidor del contrato.

Al mismo tiempo el Tribunal advierte de que las altas en el Régimen Especial de Autónomos y en la licencia fiscal, son datos meramente formales, que no definen el carácter del vínculo existente.

¹² Tribunal Supremo: STS 2161/1996 de 12 de abril de 1996.

En cuanto a la ajenidad, esta se manifiesta a través de la continuidad temporal del trabajo para una sola empresa y, la dedicación personal que hace que sea imposible la oferta de servicios para el mercado.

La nota de dependencia no ofrece duda alguna, si bien queda revestida de cierta flexibilidad, ya que el trabajo, por sus características, se lleva a cabo fuera de un centro determinado.

Tampoco puede obviarse la alegación realizada, tanto por parte de la empresa demandada, como por parte del propio Ministerio Fiscal, haciendo referencia a la aplicación del Art. 1.3.g) del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Disposición Final 7º de la Ley 11/94 de 19 de mayo). Sin embargo hay que tener en cuenta que el Tribunal debe aplicar la legislación que se encuentre vigente en el momento en el que se presenta la demanda. En el caso que nos ocupa la demanda se interpuso con fecha de 17 de febrero del año 1994, y la sentencia de instancia, fue dictada con fecha de 6 de junio de 1994, sin embargo la modificación del Artículo que venimos mencionando fue introducida el 12 de junio del año siguiente. De todos modos, se trata de una reflexión que se hace sin perjuicio “de la clasificación que a la relación de los actores con la empresa deba dársele a partir de la vigencia de la citada ley”¹³.

Por todo ello el Tribunal procede a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia de 11 de febrero de 1995, que había sido dictada por la Sala de lo Social del TSJC.

Queda, por tanto, casada y anulada la mencionada resolución, y se estima la pretensión de los demandantes, declarando su relación con la empresa, como una relación de carácter laboral. Aunque el Tribunal vuelve a admitir, que todo ello sin perjuicio de la calificación que deba darse a la relación de los recurrentes con la empresa a partir de la entrada en vigor de la Ley 11/94 de 19 de mayo.

V. Una segunda sentencia que puede tomarse como referencia en la cuestión que nos ocupa, es la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 1992¹⁴.

Sentencia que versa sobre la competencia del orden social, en referencia a los transportistas con vehículo propio.

El 17 de octubre de 1990 el Juzgado de lo Social Nº 24 de Barcelona, dictó una sentencia en cuyo fallo se declaraba como nulo el despido, por parte de la empresa Federación Farmacéutica Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada, de 5 trabajadores. Al mismo tiempo se condena a la empresa a readmitir a los trabajadores, en los mismos términos que regían

¹³ Tribunal Supremo: STS 2161/1996 de 12 de abril de 1996.

¹⁴ Tribunal Supremo: STS 6442/1992, de 22 de julio de 1992.

con anterioridad y abonando los salarios que habían dejado de percibir, desde la fecha del despido, hasta la fecha en la que la readmisión se lleva a cabo, teniendo en cuenta, señala el Juzgado, que debe ser inmediata.

Habían quedado como hechos probados los siguientes: los cinco trabajadores venían prestando servicios en la localidad de Badalona, por cuenta y órdenes de la empresa, ahora demandada. Ostentaban la categoría profesional de repartidores y tenían reconocida una antigüedad diferente en los cinco casos, siendo también sus salarios diferentes.

La empresa decidió despedir a los cinco trabajadores a los que venimos haciendo referencia.

Los actores prestaban sus servicios con vehículo propio, sin embargo, alegan, que la empresa nunca les ha querido reconocer como trabajadores por cuenta ajena. Por eso motivo ya habían interpuesto una demanda, con la petición de que fueran dados de alta en la Seguridad Social.

El trabajo que venían prestando los cinco recurrentes consistía en acudir diariamente a la empresa, recoger la paquetería, y posteriormente realizar el reparto a través de una ruta que la propia empresa establecía. Trabajo por el cual se les retribuía mediante una cantidad fija y estable, que se determinaba por hora, para aquellos que realizaban la ruta urbana, y por día, para aquellos que realizaban la ruta por carretera. Los vehículos que utilizaban para la prestación de estos servicios, eran propiedad de los trabajadores, y eran ellos mismos los que corrían con los gastos de combustible, reparación... encontrándose inscritos en el régimen especial de autónomos.

Cuando se pacta el contrato con el trabajador, el objeto del mismo, es el trabajo personal, no el arrendamiento del vehículo.

Al mismo tiempo los actores, y ahora recurrentes, mencionan el hecho de que en la empresa existen otros trabajadores, que realizan las mismas actividades que ellos, y que al contrario del caso que nos ocupa, a ellos se les reconoce como trabajadores sometidos a relación laboral.

El 7 de octubre de 1991 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó una sentencia, en la que se estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N° 24 de Barcelona. Se declara la incompetencia del orden social para el conocimiento de la cuestión que nos ocupa, por lo que absuelve a la empresa demandada, y advierte a los actores de que se encuentran en su derecho de reclamar ante los Tribunal del Orden Jurisdiccional Civil.

Se interpone un recurso de casación para la unificación de doctrina, y se procede al análisis de las sentencias (las referentes al propio caso y las aportadas para el contraste). Ya que de no existir contradicción, tal y como alegan los recurrentes, el recurso debería ser desestimado.

Se aprecia que entre la sentencia que ha sido recurrida y la sentencia que había sido dictada por la misma sala el 18 de febrero de 1990 concurre la

misma situación, en ambos casos se trataba de trabajadores que prestaban servicios para una empresa farmacéutica, realizando un itinerario fijado por la propia empresa, figurando los trabajadores en el Régimen Especial de Autónomos...

Pese a ello la conclusión a la que se llega en los dos supuestos es diferente, ya que en la sentencia recurrida se estima la incompetencia de la jurisdicción, mientras que en la sentencia que se aporta para el contraste se llega a una solución contraria, alegando “que no concurre como elemento fundamental del contrato de trabajo, el requisito de que el transporte se realice personalmente, por poder llevarlo a cabo otros conductores ya fueran transportistas autónomos, designados por la demandante, ya sean choferes de la empresa demandada previa solicitud de los demandantes, de lo que se deduce que lo contratado es un servicio de transporte a prestar por cualquier persona designado por el transportista, bastando con que el que lo hiciera reuniera las exigencias legales en materia laboral y seguridad Social, no siendo una prestación personal de reparto de productos farmacéuticos”¹⁵.

Queda acreditada, por tanto, la contradicción entre las sentencias, por lo que se procede al examen del fondo de la cuestión.

Es consolidada doctrina de la sala estimar el carácter laboral de este tipo de relaciones jurídico-contractuales, considerando que se da la concurrencia de los requisitos del Art.1.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso que nos atañe, en concreto, se discute la prestación personal del servicio por parte de los recurrentes, que en la sentencia que ha sido recurrida se niega.

La interpretación que hace la Sala de una cláusula contractual, en la cual se basa para negar la existencia de la prestación personal de servicios, está condicionada por la realidad del servicio que se presta, por lo que no serían admisibles las conclusiones a las que se llegan en ese punto, conclusiones que derivan en la apreciación de la incompetencia del orden Social respecto de la cuestión que se plantea. Ello lleva al Tribunal a la estimación del recurso de casación, y a la anulación de la sentencia que había sido recurrida.

De lo anteriormente estudiado se desprende que no resulta en absoluto fácil, la delimitación de las relaciones laborales, al menos, no en el contexto en el que nos venimos situando.

Se trata de fijar unas delimitaciones al contrato de trabajo, contrato, que si bien no es la única, quizás si sea el punto de conexión más importante entre la legislación laboral y el régimen de la Seguridad Social.

Ante la dificultad de encuadrar ciertas relaciones jurídicas en una normativa determinada, nos encontramos antes dos problemas: la incesante ampliación del ámbito laboral, pretendiendo abarcar relaciones hasta el momento integradas en ámbitos tales como el mercantil o el civil, y la huida

¹⁵ Tribunal Supremo: STS 6442/1992 de 22 de julio de 1992.

del Derecho del trabajo, es decir la tendencia a “deslaboralizar” las relaciones jurídicas.

Probablemente este problema no se nos plantearía si no nos encontrásemos ante un Derecho cada vez más interdisciplinar, en el que las relaciones jurídicas se entrelazan.

Aunque realmente no podemos decir que nos encontremos ante un problema novedoso, lo que ocurre es que cada vez más descubrimos que existen personas con necesidad de protección jurídica, ya que al prestar servicios dentro de una relación en la que las notas de la ajenidad y la dependencia no están claras, no parece claro cuál es el régimen legislativo aplicable.

Relaciones laborales especiales, y relaciones comunes con ciertas peculiaridades van conformando el nuevo Derecho del Trabajo, obligando a la normativa vigente a buscar nuevos cauces para la incursión de estas nuevas variedades.

No cabe duda de que si de lo que se trata es de la delimitación del contrato de trabajo, tendremos que tener en cuenta las notas características del mismo, es necesario delimitarlas de forma clara, para de ese modo poder comprender cuál es el alcance de las mismas.

Si bien no cabe duda alguna de cuáles son las notas características del contrato de trabajo, lo que no resulta tan claro es la precisión de los conceptos, especialmente en aquellos supuestos litigiosos.

Por ello es necesario, no solo conocer las notas características, sino que además es necesario conocer la adaptabilidad de las mismas a las nuevas situaciones jurídico-económicas.

En esta labor de precisión ha jugado un papel clave la jurisprudencia, que ha venido a interpretar aquellos casos que planteaban dudas, no solo de la existencia o no de relación laboral, sino también problemas acerca de la competencia, o no del ámbito social en la materia.

Queda claro que la realidad siempre va un paso por delante de la propia legislación, por lo que puede decirse que las necesidades del mercado hace que surjan nuevas modalidades en el Derecho del Trabajo, que deben ser interpretadas de acuerdo con la normativa vigente, pero con una interpretación que permita abarcar esas nuevas necesidades.

BIBLIOGRAFÍA

- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio, *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*. Madrid, Editorial Cinca, 2004.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín, *El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado*. Navarra, Editorial Aranzadi, 2007.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, "Fronteras y zonas grises del derecho del trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)", en: *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Nº 38, (2002), pp. 21-50.

Ley 20/2007, Estatuto del Trabajo Autónomo, *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 12 de julio de 2007.

Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 25 de marzo de 1995.

Constitución Española, *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 29 de diciembre de 1978.

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 1992. Sala de lo social. Recurso: 2651/1991. Ponente: Fuentes López.

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de abril de 1996. Sala de lo Social. Recurso: 2161/1995. Ponente: Somalo Giménez.