



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

Facultat de Dret  
Facultad de Derecho

**FACULTAD DE DERECHO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**CURSO ACADÉMICO 2019-2023**

TÍTULO:

**Los indicios de laboralidad**

AUTOR:

**JOSE IGNACIO MIRA CERDAN**

TUTOR ACADÉMICO:

**DÑA. NANCY SIRVENT**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....pag. 2
2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.....pág. 5
  - Tribunal Supremo (TS):
  - Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJ):
  - Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJ):
  - Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSJ):
  - Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJ):
  - Juzgado de lo Social de Valencia Número 5:
3. CONCLUSIONES.....pág. 37

## **Introducción**

Analizar sentencias judiciales de lo social es una tarea interesante y valiosa, ya que permite comprender de manera más profunda el funcionamiento del sistema judicial y las decisiones que se toman en relación con asuntos laborales.

Este trabajo se centrará en el análisis de sentencias judiciales de lo social en cuatro fases: un resumen de los hechos, la cuestión debatida en el caso, la posición de las partes y la resolución del tribunal.

En la primera fase, se proporcionará un resumen de los hechos que dieron lugar al litigio. Este resumen incluirá una breve descripción del contexto en el que se originó el conflicto, los detalles de la demanda presentada y la respuesta de la parte demandada.

En la segunda fase, se abordará la cuestión debatida en el caso. Aquí, se identificará la cuestión legal central que se discute en el caso y se analizarán los argumentos presentados por ambas partes en relación con dicha cuestión.

En la tercera fase, se presentará la posición de las partes involucradas en el caso. Se describirán los argumentos y pruebas presentadas por ambas partes, así como las estrategias que utilizaron para respaldar sus argumentos.

Por último, en la cuarta fase, se presentará la resolución del tribunal en relación con el caso. Se describirá la decisión tomada por el tribunal, así como los fundamentos legales en los que se basó para tomar dicha decisión. Es fundamental comprender el marco legal y normativo en España que rige el empleo. La legislación laboral española se rige por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece los requisitos para los contratos de trabajo, así como los derechos y obligaciones tanto de los empresarios como de los trabajadores. De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es trabajador toda persona natural que voluntariamente realiza servicios retribuidos en beneficio de otros bajo la dirección y control de otra persona, real o imaginaria, conocida como patrón o empresario. Esta definición establece la base para determinar si existe una relación de trabajo entre dos partes, por lo que es crucial.

Sin embargo, saber si una relación está relacionada con el trabajo o no, en ocasiones puede ser un desafío. En estas situaciones, la condición de trabajador en el más estricto sentido de la palabra está determinada por indicadores laborales. Incluso si una relación no se ajusta exactamente a la definición legal de un contrato de trabajo, existen algunas características que pueden sugerir que, de hecho, se trata de un empleo. Algunos de estos indicadores podrían ser la presencia de un salario fijo, el cumplimiento de un horario de trabajo, el uso de herramientas y equipos proporcionados por el empleador, la supervisión y dirección del empleador y la presencia de un contrato escrito que describa las condiciones de trabajo.

Estos signos de empleo se pueden utilizar en una variedad de circunstancias. Puede ser difícil distinguir entre relaciones familiares y relaciones laborales, por ejemplo, cuando hay relaciones laborales entre miembros de la familia. Para determinar si se ha establecido

una relación laboral en estas circunstancias, se pueden utilizar indicios de empleo. También se pueden utilizar en el contexto de transacciones comerciales o acuerdos de servicios entre entidades, contratistas independientes y arrendamientos de servicios.

En conclusión, las señales de empleo son indicadores cruciales de si existe una relación laboral en España. Los criterios y patrones para su aplicación en diversas circunstancias pueden establecerse a través del análisis de las sentencias judiciales que han hecho uso de estos indicios. Esperamos que este trabajo ayude a la comprensión y clarificación de las relaciones laborales en España.

De otro lado, los tribunales son esenciales para cualquier sistema judicial porque sirven como lugar de aplicación de la ley. Tienen la tarea de asegurarse de que la ley se aplique de manera justa y equitativa y de encontrar soluciones pacíficas a los conflictos. Debemos respetarlos por el papel que desempeñan en nuestra sociedad y su capacidad para hacer cumplir la ley, aunque no siempre estemos de acuerdo con sus juicios.

Cabe recordar que los tribunales deben aplicar la ley y adherirse a ciertos procedimientos al determinar sentencias específicas. Aunque no siempre estemos de acuerdo con la decisión de un tribunal, debemos respetar el hecho de que siguió la ley y los hechos que se presentaron en el caso para llegar a su decisión. Además, debemos tener en cuenta que los tribunales son independientes y tienen el deber de hacer cumplir la ley, incluso si algunos miembros de la sociedad no están de acuerdo o no respetan sus sentencias. Los tribunales siempre deben ser respetados y siempre debe reconocerse su importancia en nuestra sociedad.

En conclusión, aunque no siempre estemos de acuerdo con las sentencias de los tribunales, es importante respetar su función como órgano responsable de hacer cumplir la ley y resolver las controversias de manera civil y ordenada. Debemos respetar los tribunales en todo momento, reconocer su independencia y reconocer su deber de hacer cumplir la ley.

Comencemos adentrándonos en el apasionante mundo de las sentencias judiciales, en particular, en el ámbito del derecho laboral y más en concreto en los indicios de laboralidad. En este trabajo, nos proponemos analizar y estudiar 15 sentencias de las cuales la mayoría de los pronunciamientos son sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, aunque también se analizan algunos fallos emanados por diferentes Tribunales Superiores de Justicia.

En este trabajo, he decidido abordar el estudio y análisis de las sentencias de la Sala de lo Social, motivado por el interés en comprender el funcionamiento del sistema judicial en materia laboral y su impacto en la sociedad. A través de este análisis, pretendo explorar las tendencias, los criterios y las decisiones adoptadas por esta instancia judicial, con el fin de identificar posibles patrones, precedentes o casos emblemáticos que puedan tener implicaciones relevantes en el ámbito laboral.

El objetivo principal de este trabajo es profundizar en el conocimiento de la jurisprudencia de la Sala de los Social, examinando su influencia en la protección de los derechos laborales, la resolución de conflictos y la promoción de la justicia social. Además, se busca identificar posibles vacíos o áreas de mejora en la legislación laboral, a partir del análisis crítico de las sentencias y su congruencia con los principios fundamentales del derecho laboral y los estándares internacionales de derechos humanos. La relevancia de este estudio radica en la importancia de contar con un sistema judicial que garantice la equidad y la justicia en el ámbito laboral. Comprender las decisiones y razonamientos detrás de las sentencias de la Sala de los Social nos permitirá evaluar el grado de protección y salvaguarda de los derechos de los trabajadores, así como identificar áreas de mejora y posibles soluciones para promover una mayor justicia social en nuestra sociedad.

En resumen, este trabajo de análisis de las sentencias de la Sala de los Social pretende arrojar luz sobre el funcionamiento y la influencia de esta instancia judicial en la protección de los derechos laborales y la promoción de la justicia social. A través del estudio crítico de estas sentencias, se busca contribuir al debate y la reflexión sobre los desafíos y oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de construir una sociedad más equitativa y justa para todos.

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En esta sentencia la empresa presenta una demanda de unificación doctrinal contra una sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJCA de Cataluña. El caso trata de una demanda realizada por un encuestador contra la empresa y se discute su la relación entre los entrevistadores y la empresa de investigación de mercado es de carácter laboral o no.</p> <p>La sentencia recurrida establece que la trabajadora ha estado prestando servicios como encuestadora a domicilio para la demandada, realizando encuestas de acuerdo a los criterios proporcionados por la empresa y recibiendo remuneración por cada encuesta cumplimentada correctamente.</p>	<p>El tema en discusión es si la relación que se establece entre un trabajador y un empleador debe clasificarse como una relación laboral o una relación mercantil. Esta cuestión implica examinar los aspectos fundamentales que caracterizan dicha relación, considerando elementos como la subordinación, la autonomía, la dirección y supervisión, la dependencia económica, la propiedad de los instrumentos de trabajo, la asunción de riesgos y otros factores relevantes. Se busca determinar si existe una relación de subordinación y dependencia del trabajador respecto al empleador, con la consecuente aplicación de leyes laborales y protecciones correspondientes, o si se trata de una relación contractual en la que las partes son consideradas contratistas independientes, con mayor autonomía y responsabilidad en la prestación de servicios o suministro de bienes. Para llegar a una conclusión precisa en cada caso particular, es necesario analizar la legislación laboral vigente en la jurisdicción correspondiente y considerar los criterios establecidos por los tribunales</p>	<p>El encuestador defiende que le une a la empresa una relación laboral, ya que, sigue los indicios de laboralidad establecidos por el ET, tales como la ajenidad, dependencia o retribución.</p> <p>Por otro lado, la empresa defiende que no es una relación laboral e incluso menciona sentencias contradictorias de casos similares donde se ha declarado la incompetencia de la jurisdicción social.</p>	<p>La sentencia establece que la relación entre el encuestador y el empleador cumple los requisitos de ajenidad y dependencia específicos de un contrato de trabajo porque el trabajador realiza encuestas de acuerdo con las pautas y plazos de la empresa, recibe un pago por las encuestas realizadas y no se le permite rechaza las encuestas que la propia empresa le asigna.</p> <p>La Sala aborda la cuestión desde la naturaleza laboral, haciendo hincapié en la inclusión el Régimen General de los encuestadores. Defiende que no hay duda que la presunción de laboralidad establecida en el artículo 8 del ET, a pesar de su libertad de horario y la forma de remuneración por encuesta.</p> <p>Se concluye diciendo que la sentencia impugnada es ajustada a derecho y se desestima el recurso de casación para unificación de doctrina.</p>

<p>Se mencionan sentencias contradictorias emitidas por el TSJCA Madrid y el TSJCA Cataluña que tratan sobre casos similares.</p>	<p>para discernir entre ambas categorías. Es importante tener en cuenta que la determinación de si una relación es laboral o mercantil puede tener implicaciones significativas en términos de derechos y obligaciones para ambas partes involucradas.</p>		
---	--	--	--

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En esta sentencia, la demandante había trabajado como ayudante de camarera para una empresa del que es titular su novio, y había sido despedida.</p> <p>La demandante solicitó la prestación por desempleo, pero la Dirección Provincial del INEM denegó su solicitud por considerar que había estado trabajando en una empresa familiar y no reunía los requisitos de ajenidad y dependencia que caracterizan a los trabajadores por cuenta ajena.</p> <p>La trabajadora, por su parte, interpuso demanda contra el INEM reclamando su derecho a la prestación por desempleo, alegando que había existido una relación laboral entre ella y la empresa en la que había trabajado. El Juzgado de lo Social estimó la demanda de</p>	<p>Como he comentado en el resumen, la cuestión debatida en esta sentencia es si la convivencia more uxorio se encuentra o no comprendida por analogía en el art. 1,3 e) ET a efectos de excluir o no la existencia de relación laboral. La Sala establece que cuando la norma se refiere a "parientes", se está haciendo referencia a aquellos que tienen su origen en uniones matrimoniales y no se incluyen en ningún caso a las uniones estables de hecho. Por tanto, no es aplicable dicho precepto para denegar la prestación por desempleo, sino lo dispuesto en el art. 1,1 ET, que establece la existencia de una relación laboral cuando concurren las notas de dependencia y ajenidad que caracterizan a ésta. El Tribunal también señala que la mera convivencia more uxorio no determina la existencia de la relación familiar y que no puede aplicarse por analogía la presunción favorable a la existencia de relaciones familiares previstas en el art. 1,3 e) ET.</p>	<p>La ayudante de camarera recurría que sí que tenía derecho a percibir la prestación por desempleo, como trabajadora por cuenta ajena. Y que se cumplían las notas de ajenidad y dependencia de su jefe, que en este caso era su pareja.</p> <p>Por otro lado, el INEM, defiende que aunque no sean marido y mujer (refiriéndose a la mujer trabajadora y su jefe). Existen unos efectos equivalentes, como la existencia de una comunidad de vida, intereses y fines que deben ser reconocidos y que por lo tanto no están las notas de ajenidad y dependencia entre ambos y que es una situación jurídica idéntica al artículo 1 del ET, en su apartado 3 e).</p>	<p>El TS estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina, y afirmó que cuando el artículo 1.3 e) del ET habla de "parientes", se está refiriendo a los que tienen su origen en uniones matrimoniales, no comprendiendo en ningún caso a las uniones estables de hecho. Por tanto, no es de aplicación dicho precepto para denegar la prestación por desempleo, sino lo dispuesto en el artículo 1.1 ET, existiendo una relación laboral al concurrir las notas de dependencia y ajenidad que caracterizan a ésta.</p> <p>Añade el Tribunal que el mero hecho de la convivencia more uxorio no determina la existencia de la relación familiar, sin que pueda ser de aplicación por analogía, como sostiene la sentencia recurrida, la presunción favorable a la existencia de relaciones familiares previstas en el artículo 1.3 e) ET.</p> <p>Es por ello que el Tribunal estima el recurso de casación para la unificación</p>



<p>la trabajadora, declarando su derecho al percibo de la prestación por desempleo en la cuantía, duración y efectos reglamentarios, condenando al INEM a estar y pasar por esta declaración y abonar la prestación por desempleo que correspondiera a la actora.</p> <p>El INEM interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, la cual revocó la sentencia del juzgado y absolvió al INEM de la demanda interpuesta por la trabajadora.</p> <p>Finalmente, la trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.</p>			<p>de doctrina, resolviendo así el debate en Suplicación.</p>
---	--	--	---

**Referencia de la sentencia:** STS (SOCIAL) DE 12 DICIEMBRE DE 2007 rec. 2673/2006

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia se refiere a un caso en el que un grupo de odontólogos habían firmado contratos civiles de arrendamiento de obras con una clínica dental. Estos contratos tenían como objetivo la prestación de servicios profesionales de los odontólogos en las instalaciones de la clínica.</p> <p>En el año 2003, la Inspección de Trabajo emitió un acta en la que se consideraba que la relación entre los odontólogos y la clínica era de naturaleza laboral, y que por tanto, la clínica debía haber dado de alta a los odontólogos en el Régimen General de la Seguridad Social y haber ingresado sus cotizaciones. Como la clínica no había hecho esto, se levantaron actas adicionales de liquidación de</p>	<p>La cuestión que se debate en el caso es “sencillamente” si la relación entre los odontólogos demandados y la empresa es laboral o de arrendamiento de servicios, ya que la Inspección de Trabajo consideró que era laboral y la empresa demandada sostiene que se trata de una relación de arrendamiento de servicios</p>	<p>Por un lado, tenemos a la Inspección de Trabajo que defiende que la relación que une a los odontólogos y a la clínica dental es laboral y que por tanto así debía constar y es por ello que levanta un acta de infracción</p> <p>Por otro, la clínica defiende que los trabajadores mantienen una relación mercantil y que está bien configurada y pide la nulidad de pleno derecho de la causa impugnada.</p>	<p>En la sentencia de primera instancia, el juez desestimó la demanda presentada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social contra la clínica dental y contra los odontólogos. El juez entendía que no existía relación laboral entre los odontólogos y la clínica, y que los contratos firmados eran de naturaleza civil.</p> <p>La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana dictó una sentencia en la que estimaba el recurso de suplicación. La Sala de lo Social entendía que sí existía una relación laboral entre los odontólogos y la clínica dental, ya que los odontólogos trabajaban en las instalaciones de la clínica, utilizaban la infraestructura de la clínica y se les remuneraba mediante un porcentaje sobre los ingresos correspondientes a lo abonado por los pacientes.</p> <p>El TS concluyó con que la relación entre los odontólogos y la clínica dental debía calificarse como laboral, ya que se daban los requisitos para ello</p>

<p>cuotas y se impuso una sanción a la empresa.</p> <p>En resumen, la sentencia se refiere a un caso en el que se discute la existencia de una relación laboral entre unos odontólogos y una clínica dental. La sentencia de primera instancia desestimó la demanda, mientras que la sentencia de suplicación estimó la demanda y declaró la existencia de una relación laboral.</p>			<p>según el Estatuto de los Trabajadores operando en el caso de presunción de laboralidad del art.8 del ET y los requisitos previstos en el art.1. Además, se daban todos los requisitos habituales de dependencia, ajenidad y retribución que acreditaban la calificación de laboralidad</p>
--	--	--	---

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En esta sentencia se resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la Inspección de Trabajo contra una sentencia que negaba la existencia de una relación laboral entre una empresa y los trabajadores demandados, en este caso, licenciados en odontología.</p> <p>Se establece que los demandados suscribieron contratos civiles de arrendamiento de obras con la empresa demandada para prestar servicios como odontólogos en las instalaciones de la clínica. La Inspección de Trabajo consideró que existía una relación laboral entre las partes y levantó actas de infracción y liquidación de cuotas. La clínica era una franquicia de una empresa de odontología y contaba con</p>	<p>El tema de discusión en esta sentencia es la calificación de la relación entre una empresa y los trabajadores (licenciados en odontología) como una relación laboral. La Inspección de Trabajo demandante sostiene que existe una relación laboral, mientras que la empresa demandada argumenta que la relación es de carácter civil, es decir, de arrendamiento de obras. La discusión se centra en determinar si concurren los elementos y características propias de una relación laboral, como la ajenidad, la dependencia y la retribución, o si se trata de una relación de prestación de servicios independientes.</p>	<p>La Inspección de Trabajo, como demandante, defiende que la relación entre la empresa y los licenciados en odontología es una relación laboral. Argumenta que existen elementos que indican la presencia de una relación de dependencia y subordinación, como la dirección y control de la empresa sobre los trabajadores, la fijación de horarios y la obligación de cumplir con instrucciones específicas.</p> <p>Por otro lado, la empresa demandada argumenta que la relación es de carácter civil, es decir, de arrendamiento de obras. Sostiene que los licenciados en odontología son profesionales autónomos que prestan sus servicios de manera independiente a la empresa, y que no existe una relación de subordinación o dependencia.</p>	<p>El Tribunal concluye que existe una relación laboral entre la empresa y los odontólogos, y estima el recurso de casación para unificar la doctrina.</p> <p>Además, declara que se dan las características de una relación laboral, como la ajenidad del trabajo, ya que es el empresario quien la transfiere desde el principio de la relación, quien se compromete a pagar un salario independientemente de los beneficios obtenidos.</p> <p>También son los trabajadores quien prestan servicios dentro de la organización y dirección de la empresa, aunque no están sujetos a un horario fijo de trabajo</p>

<p>personal dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, así como con los odontólogos demandados, quienes también tenían otras consultas fuera de la clínica. El horario de trabajo en la clínica era de 10 a 14 horas y de 16 a 20 horas, y los odontólogos utilizaban los instrumentos y medios proporcionados por la empresa, abonando una cantidad por su uso. La retribución de los odontólogos consistía en un porcentaje de los ingresos efectivos realizados por sus propios pacientes, descontando los trabajos de laboratorio. La sentencia de instancia declaró la existencia de una relación laboral, pero la sentencia del Tribunal Superior de Justicia revocó esta decisión y absolvió a la empresa demandada de las pretensiones de la demanda.</p>			
---	--	--	--

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En la sentencia se expone el caso de un arquitecto, quien había sido contratado por un Ayuntamiento para prestar servicios de asistencia técnica en materia de arquitectura-urbanismo, incluyendo el asesoramiento y elaboración de informes y memorias valoradas necesarias en los expedientes desarrollados por el Ayuntamiento.</p> <p>El contrato inicial tenía una duración de un año y un precio de 350 euros mensuales. Posteriormente, se suscribió un segundo contrato con el mismo objeto y un precio de 406 euros mensuales por otro año. Una vez vencido el segundo contrato, el actor continuó prestando servicios sin contrato y percibiendo una retribución.</p> <p>En el caso se discute si existe o no una relación laboral entre</p>	<p>La cuestión debatida en esta sentencia es determinar si existe una relación laboral entre un arquitecto y el Ayuntamiento que lo contrató para prestar servicios de asesoramiento profesional, visitas de obras, informes y atención al ciudadano. En caso de que se entienda que la relación es laboral, se debe declarar la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la acción de despido ejercitada, mientras que si se determina que no existe tal relación laboral, se declarará la incompetencia de este orden jurisdiccional. La sentencia de suplicación recurrida en casación unificadora declara la existencia de una relación laboral entre las partes y declara la competencia del orden jurisdiccional social. La sentencia se basa en los hechos probados de que el demandante prestó servicios al Ayuntamiento desde enero de 2005, que se firmaron dos contratos con el mismo objeto y remuneración, y que el demandante prestaba asesoramiento y visitas a obras utilizando el vehículo y las instalaciones del Ayuntamiento, pero facturaba aparte los proyectos que</p>	<p>La posición del arquitecto es la de defender la existencia de una relación laboral entre él y el Ayuntamiento. Argumentando la concurrencia de la nota de ajenidad, ya que, tenía una retribución fija, independientemente del número de informes que hiciera. también debía acudir al Ayuntamiento para atender las consultas.</p> <p>Por otro lado, la posición del Ayuntamiento es demostrar que no tenía un contrato laboral, sino que se trataba de un contrato de asistencia técnica urbanística para prestar asesoramiento en dicha materia y elaborar informes</p>	<p>El Juzgado de lo Social había dictado una sentencia en la que se declaraba que no existía relación laboral, ya que se consideraba que los trabajos que realizaba el actor eran de carácter técnico y no subordinado.</p> <p>La sentencia del Tribunal Supremo presentado por una corporación municipal contra una sentencia que declaró la competencia del orden jurisdiccional social para conocer la demanda formulada por un asesor técnico de urbanismo sobre despido.</p> <p>La Sala explica que en la relación enjuiciada se dan las características de una relación laboral de ajenidad y dependencia, ya que el arquitecto demandante asumía la obligación de despachar los informes sobre los asuntos que el ayuntamiento le pasaba y la obligación de acudir al mismo una vez a la semana para resolver consultas del servicio, que se prestaba por cuenta de la corporación. Además, el demandante percibía una cantidad fija mensual con independencia del</p>

<p>el arquitecto y el Ayuntamiento.</p>	<p>realizaba para el mismo. La sentencia recurrida entiende que concurren la nota de ajenidad y el requisito de dependencia para considerar la relación como laboral.</p>		<p>número de informes o consultas que hiciera. La sentencia de instancia había establecido que existía una relación laboral entre las partes, y la sentencia del Tribunal Superior confirmó esta decisión, declarando la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la demanda.</p> <p>El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación presentado por la corporación municipal demandada y confirma las decisiones previas, ratificando la existencia de una relación laboral entre el asesor técnico de urbanismo y el ayuntamiento, y la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la demanda de despido presentada por el demandante.</p> <p>El TS fundamenta su fallo en las notas de ajenidad y dependencia que determina el ET. Ajenidad, ya que, tenía una retribución fija independientemente del número de informes que hiciera y dependencia, porque debía acudir al ayuntamiento. Determina que deben entenderse en sentido amplio</p>
---	---	--	---

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En la sentencia, trata de una señora que se encontraba limpiando un edificio de una comunidad de propietarios desde 1985. Era contratista independiente, y le pagaban una mensualidad. salario de 236 euros mediante cheque al portador girado contra la cuenta bancaria de la comunidad de propietarios. La demandante estaba a cargo de elegir su horario de trabajo, incluida la cantidad de horas que trabajaría cada día, así como también de comprar los suministros que necesitaría para hacer su trabajo. La limpiadora sufre una caída en el portal y reclama a la comunidad de vecinos una indemnización de 3.500€.</p> <p>La comunidad de propietarios decidió indemnizar a doña Inmaculada por las lesiones sufridas al caer en el edificio.</p>	<p>La cuestión debatida en la sentencia es si la relación entre la demandante y la demandada puede ser considerada como de carácter laboral o de arrendamiento de servicios propio del orden civil, y por tanto, si la jurisdicción competente para conocer de la extinción de la relación es la social o la civil.</p> <p>Además, la sentencia analiza la contradicción entre la decisión adoptada en el caso concreto y otra sentencia de la misma Sala IV del Tribunal Supremo, que resuelve una cuestión similar y llega a una solución diferente. Por tanto, la sentencia trata de unificar la doctrina jurisprudencial respecto a la definición del contrato de trabajo y determinar cuándo debe ser aplicable la legislación laboral.</p> <p>Por lo tanto, La cuestión debatida se centra en la naturaleza del vínculo contractual que unía a la parte demandante con la demandada.</p>	<p>En el caso, la demandante argumenta que su relación con la comunidad de vecinos era de naturaleza laboral, ya que trabajaba bajo la dirección y supervisión de la comunidad, tenía un horario específico y recibía una compensación fija. Por lo tanto, la demandante afirma que se deben aplicar las leyes laborales y que se le deben conceder ciertos derechos y beneficios.</p> <p>Por otro lado, la comunidad de vecinos argumenta que la relación era de naturaleza mercantil, ya que la demandante proporcionaba un servicio de limpieza y mantenimiento a cambio de una compensación financiera, pero no estaba bajo la dirección o supervisión de la comunidad y no era un empleado de la misma. Por lo tanto, la comunidad afirma que no se deben aplicar las leyes laborales y que la demandante no tiene derecho a ciertos beneficios laborales.</p> <p>En este caso la distinción entre una relación laboral y una relación mercantil es importante en términos legales y tiene implicaciones significativas en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes</p>	<p>La sentencia fue impugnada, pero el tribunal superior confirmó el fallo original. A pesar del recurso de apelación de la comunidad de propietarios, la decisión fue confirmada, reconociéndose a la trabajadora como empleada de la comunidad de propietarios con derecho a indemnización.</p> <p>La actora interpuso recurso de casación por unificación de doctrina e incluyó como contraargumentación una sentencia de la misma Sala IV del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000. En dicho inciso se establecía que el orden social tenía competencia para conocer de la demanda de despido de una persona que prestaba servicios de limpieza a una comunidad de propietarios, cuyo trabajo se realizaba sin sujeción a horario, y que había sido relevada de ella. funciones de un miembro de la familia su baja.</p> <p>En esta decisión, El Juzgado de los Social examina las diferencias y similitudes entre los dos casos y llega a</p>



<p>También se decidió la búsqueda de un servicio de limpieza o persona que pudiera realizar las labores de limpieza en el edificio. Luego del incidente, la hermana de la limpiadora se hizo cargo de la limpieza mientras ella se recuperaba por un período de dos meses. La comunidad de propietarios contrató a la hermana de la demandante como limpiadora y le pagó por sus servicios. Cuando la limpiadora intentó continuar prestando los servicios de limpieza del edificio, fue rechazada porque la comunidad de propietarios había contratado a una empresa para realizar labores de limpieza. La limpiadora presentó una demanda contra la comunidad de propietarios, alegando que fue despedida injustamente y que el grupo no reconoció su situación laboral.</p>		<p>involucradas. La demandante y la comunidad de vecinos tienen puntos de vista diferentes sobre la naturaleza de su relación y por lo tanto, se debe determinar la naturaleza real de la relación para resolver el caso.</p>	<p>la conclusión de que ambos involucran el mismo tipo de servicios para empleadores con los mismos atributos, realizándose el trabajo sin estar sujeto a horarios, y siendo los demandantes reemplazados por parientes en el caso bajo. Sin embargo, las sentencias llegan a varias conclusiones.</p> <p>Según la sentencia del Tribunal Supremo, tanto las notas generales de trabajo y sueldo como las notas específicas de enajenación y dependencia del trabajo en el sistema de ejecución de estas deben tenerse en cuenta para determinar la existencia de un contrato de trabajo. Con frecuencia se utiliza un conjunto de hechos indicativos para identificar estas notas del contrato de trabajo en la resolución de casos contenciosos porque la dependencia y ajenidad son conceptos que pueden tomar formas muy diversas.</p>
--	--	---	--

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En esta sentencia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denunció una infracción contra una empresa, por contratar a un trabajador sin crear un contrato laboral formal. Para realizar trabajos de instalación y reparación de dispositivos de elevación, Jon había firmado un acuerdo marco con la empresa.</p> <p>Con relación al trabajo realizado para la empresa, el trabajador que estuvo dado de alta en el RETA, realizó capacitaciones y contrató un seguro de responsabilidad civil. Este no tenía interacción directa con los clientes de la empresa; en cambio, facturó a la empresa por los servicios prestados. La empresa le dio a la persona trabajadora un manual de instalación y estuvo pendiente del calibre del trabajo. Aunque la empresa</p>	<p>La cuestión debatida en esta sentencia es si el demandante y el demandado tenían o no una relación laboral.</p> <p>La sentencia deja a debate las siguientes características: 1) El contrato marco que habían suscrito las partes. 2) La empresa y el trabajador realizaban sucesivas contrataciones de duración determinada por un precio determinado. 3) Durante la ejecución del trabajo, el trabajador podía organizarse su trabajo según su propio criterio, aunque si estaba sometido a plazos de realización y al resultado que establecía la empresa. 4) En algunas ocasiones el trabajador era ayudado por algunos trabajadores de la empresa. 5) El trabajador no estaba sujeto a horarios ni vacaciones. 6) El trabajador utilizaba su propio vehículo, salvo en caso de transporte de materiales pesados. 7) El trabajador compraba materiales, previa autorización de la empresa a los proveedores, que estos lo facturaban a la empresa. 8) El trabajador seguía instrucciones de la empresa en el montaje.</p>	<p>La empresa, solicita que se revoque la sentencia del Juzgado de lo Social que declara que el trabajador y la empresa tienen una relación laboral y que se declare que no existe tal relación.</p> <p>Por otro lado, la Inspección del Trabajo asevera que debido a que el trabajador se integró al círculo organizacional o de gobierno de la empresa y los resultados de las notas de enajenación —dependencia de la prestación de los servicios y su remuneración— cumpliendo con los requisitos, la relación entre la empresa y el trabajador debe considerarse como laboral.</p> <p>Además, el trabajador basa su posición en los hechos que han sido acreditados por parte de la Inspección del Trabajo sostiene que el trabajador no constituyó su propia entidad comercial, no asumió el riesgo de la empresa y que la empresa celebró contratos con los clientes. El trabajador también destaca que los servicios se prestaron personalmente, sin la utilización de empleados, y que la empresa supervisó y controló el trabajo del trabajador y le proporcionó las herramientas más</p>	<p>El Tribunal decide desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa.</p> <p>Según el Tribunal Supremo, en este caso se cumple la presunción de trabajo prevista en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la relación entre las partes debe ser considerada como laboral. En el artículo 1.1 del mismo estatuto se mencionan como cumplidas las notas típicas de la relación laboral. Se argumenta que el desempeño de sus funciones por parte del demandante sin tener en cuenta las órdenes, instrucciones o directivas de la empresa no implica necesariamente que la situación sea de arrendamiento de servicios en lugar de empleo.</p> <p>Además confirma las sentencias dictadas con anterioridad sobre esta declaración de relación laboral.</p> <p>La cuestión por determinar en el recurso se reduce a determinar la</p>

<p>proporcionó algunos materiales y equipos de seguridad, Jon utilizó sus propias herramientas para los trabajos. Este no tenía un contrato de exclusividad con la empresa y el cronograma de trabajo de la instalación estaba determinado por ese trabajo. Según la sentencia, el trabajador era empleado de la empresa y también apoyó la decisión de la empresa de interponer recurso de apelación contra la sentencia original. La pregunta se refiere al recurso de apelación de la empresa, que se presentó ante el Tribunal Supremo.</p>	<p>9) El trabajador llegó a rechazar algunos trabajos.</p>	<p>sofisticadas necesarias para llevar a cabo la tarea.</p>	<p>naturaleza de la relación, laboral o mercantil, existente entre la empresa recurrente y el trabajador demandante. La sentencia recurrida se refiere a un trabajador que suscribió un contrato marco de colaboración para la ejecución de obras, como subcontratista, y para la ejecución del contrato, la empresa le facilitaba herramientas específicas y le proporcionaba los elevadores a montar, trabajos que eran controlados por un empleado de la empresa. El trabajador no estaba sometido a ningún pacto de exclusividad, y sus horarios de trabajo dependían de las horas de apertura de la obra en la que se realizaba la instalación. La empresa sostiene que la relación no es laboral, sino mercantil, tesis que la Sala rechaza remitiéndose a lo resuelto por la sentencia de suplicación, donde se declaró la naturaleza laboral de la relación al apreciar las notas que la caracterizan, esencialmente de ajenidad en los resultados, dependencia en la prestación de servicios y retribución de los mismos.</p>
---	--	---	--

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia emitida por el Tribunal Supremo establece la presencia de la nota de dependencia en una relación laboral.</p> <p>La nota de dependencia se refiere a la sujeción del trabajador, de forma flexible o no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa. La sentencia establece que esta dependencia se puede determinar a través de ciertos indicios frecuentes, tales como la fijación del lugar de trabajo por parte del empleador, el sometimiento a un horario y la programación de la actividad por parte de la empresa.</p> <p>Además, la sentencia destaca la importancia de la autonomía de los trabajadores y la necesidad de establecer una relación laboral justa y</p>	<p>La cuestión debatida es la presencia de si existe una relación laboral o, por el contrario, una relación mercantil.</p> <p>La nota de dependencia es uno de los elementos que definen la relación laboral, y se refiere a la sujeción del trabajador a la empresa. Aunque no sea del todo rígida, existe cierta subordinación y se somete a instrucciones y decisiones de la empresa.</p> <p>La empresa, es una academia de idiomas que ofrece clases de inglés a sus alumnos. La controversia surge con la relación entre la empresa y los profesores que imparten dichas clases.</p> <p>La sentencia es relevante porque establece una interpretación clara de lo que se entiende por "nota de dependencia" en una relación laboral. En términos generales, la "nota de dependencia" se refiere a la sujeción del trabajador a la dirección y supervisión del empleador. Es decir, el trabajador está subordinado al empleador y debe seguir sus instrucciones y directrices en el desarrollo de su trabajo.</p>	<p>Aunque en la sentencia no se menciona explícitamente las posiciones de las partes en dicho proceso. Se puede entender que la cuestión debatida es la nota de dependencia en la relación laboral entre los profesores y la empresa en cuestión.</p> <p>La posición de la empresa en este caso fue la de defender que la relación con los profesores no era laboral, sino mercantil. Argumentaron que los profesores eran autónomos y que la empresa simplemente les proporcionaba un espacio y unos recursos para que pudieran desarrollar su actividad, sin que existiera un vínculo laboral entre ellos.</p> <p>Por su parte, los profesores defendieron que sí existía una relación laboral entre ellos y la empresa, ya que estaban sujetos a la organización y supervisión de la empresa en cuanto a los horarios, los precios y la selección de alumnos. También argumentaron que la empresa les proporcionaba los medios necesarios para poder impartir sus clases y que, por tanto, se</p>	<p>El Tribunal decide estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador.</p> <p>En el caso particular de la sentencia, se trata de una relación laboral entre profesores y una empresa. La sentencia señala que los profesores carecen de facultades para fijar precios o seleccionar alumnos, lo que indica la presencia de la nota de ajenidad. Además, la empresa impone el lugar de prestación de servicios, los medios materiales, los horarios y la selección de los alumnos.</p> <p>En este caso, el Tribunal Supremo define indicios concretos que se pueden utilizar para determinar la presencia de esta nota de dependencia en una relación laboral, como son la fijación del lugar de trabajo por parte del empleador, el sometimiento a un horario, o la programación de la actividad por parte de la empresa. También se señala la nota de ajenidad, que se refiere a que el trabajador no tiene control sobre aspectos</p>

<p>equitativa. En este sentido, la sentencia refuerza la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores y establecer relaciones laborales justas y equitativas entre empleadores y empleados.</p>		<p>encontraban bajo la subordinación y dirección de la empresa.</p> <p>En resumen, la empresa defendió que no existía relación laboral, sino mercantil, mientras que los profesores sostuvieron que sí existía relación laboral, y fue esta última posición la que finalmente fue avalada por el Tribunal Supremo</p>	<p>importantes de la relación laboral, como la selección de clientes o el establecimiento de precios.</p> <p>De esta manera, la sentencia establece criterios claros y concretos que pueden ser utilizados para determinar si existe o no una relación laboral con la nota de dependencia y, por tanto, para determinar la aplicación de la normativa laboral en cada caso concreto. En resumen, la sentencia es relevante porque establece una interpretación clara y precisa de los conceptos de dependencia y ajenidad en el ámbito laboral, lo que puede ayudar a resolver futuros casos similares con mayor facilidad y precisión.</p>
---	--	---	---

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia, trata sobre un caso en el que un trabajador, demandó a una Confederación Sindical y a su superior, por considerar que había mantenido una relación laboral con ellos en calidad de adjunto sindical y que, por tanto, se le debían los correspondientes derechos laborales. El Juzgado de lo Social dictaminó que no había habido relación laboral y que no tenía jurisdicción en el caso.</p> <p>El Tribunal Supremo se encargó de resolver el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el trabajador. El caso se centraba en la delimitación del contrato de trabajo, ya que la Confederación Sindical argumentaba que la relación con el trabajador se regía por un contrato de arrendamiento</p>	<p>La sentencia presenta un conflicto jurídico relacionado con la competencia de la jurisdicción social para conocer de una demanda presentada por un trabajador contra la Confederación Sindical de CC.OO y contra otro trabajador de la organización sindical.</p> <p>La sentencia se basó en los hechos probados que se presentaron en el juicio, en los cuales se establecía que el demandante había suscrito varios contratos de trabajo de duración determinada con la Confederación Sindical de CC.OO en los que se establecían las condiciones laborales y se especificaba que el contrato se regiría por los estatutos de CC.OO.</p> <p>El demandante interpuso un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, en el que se sostiene que la sentencia del Juzgado de lo Social es errónea y que la relación entre las partes sí tiene carácter laboral.</p> <p>En el recurso se argumenta que el hecho de que el contrato se haya celebrado entre</p>	<p>El demandante sostenía que mantenía una relación laboral con la Confederación Sindical y con el otro trabajador y que por tanto se le debían reconocer ciertos derechos laborales, como el pago de salarios adeudados, indemnizaciones y prestaciones.</p> <p>Por otro lado, la Confederación Sindical sostenía que el trabajador se regía por un contrato de arrendamiento de servicios y que no cumplía varias notas de laboralidad y no había indicios claros de laboralidad entre las partes.</p>	<p>El Tribunal Supremo concluyó que, para que un contrato pueda ser considerado como un contrato laboral, es necesario que exista una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente.</p> <p>En este caso, el Tribunal Supremo consideró que se cumplían estos requisitos, ya que el demandante prestaba sus servicios como adjunto sindical, recibía una remuneración fija y tenía una dependencia funcional del sindicato. Por tanto, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para unificación de doctrina y declaró que los contratos de arrendamiento de servicios debían considerarse contratos laborales. Esto supone que el demandante tiene derecho a los mismos derechos y protecciones que cualquier otro trabajador, incluyendo el derecho a la seguridad social y la protección contra el despido improcedente.</p> <p>El tribunal afirma que estos conceptos abstractos se manifiestan de manera</p>

<p>de servicios y no por un contrato laboral.</p> <p>En cuanto a los hechos del caso, se especifica que el trabajador celebró varios contratos de trabajo de duración determinada con la Confederación Sindical como adjunto sindical, percibiendo una retribución mensual. En los contratos se establecía el objeto de la prestación de servicios, que consistía en visitar empresas, elegir delegados de prevención y realizar elecciones sindicales. También se establecía que los contratos se regirían por los estatutos de CC.OO.</p>	<p>una organización sindical y un trabajador no implica que la relación no sea laboral, y que la actividad desarrollada por el demandante se enmarca en las funciones propias de un trabajador de la organización sindical.</p> <p>En definitiva, la cuestión debatida en esta sentencia es si la relación entre un trabajador y una organización sindical tiene carácter laboral o no, y por tanto si la jurisdicción social es competente para conocer de las demandas presentadas por el trabajador.</p>		<p>distinta según la actividad y el modo de producción y que tienen una relación estrecha entre sí.</p>
---	---	--	---

**Referencia de la sentencia:** STS (SOCIAL) DE 20 ENERO DE 2021

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia, trata sobre un caso en el que un trabajador, demandó a una Confederación Sindical y a su superior, por considerar que había mantenido una relación laboral con ellos en calidad de adjunto sindical y que, por tanto, se le debían los correspondientes derechos laborales. El Juzgado de lo Social dictaminó que no había habido relación laboral y que no tenía jurisdicción en el caso.</p> <p>El Tribunal Supremo se encargó de resolver el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el trabajador. El caso se centraba en la delimitación del contrato de trabajo, ya que la Confederación Sindical argumentaba que la relación con el trabajador se regía por un contrato de arrendamiento</p>	<p>La sentencia presenta un conflicto jurídico relacionado con la competencia de la jurisdicción social para conocer de una demanda presentada por un trabajador contra la Confederación Sindical de CC.OO y contra otro trabajador de la organización sindical.</p> <p>La sentencia se basó en los hechos probados que se presentaron en el juicio, en los cuales se establecía que el demandante había suscrito varios contratos de trabajo de duración determinada con la Confederación Sindical de CC.OO en los que se establecían las condiciones laborales y se especificaba que el contrato se regiría por los estatutos de CC.OO.</p> <p>El demandante interpuso un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, en el que se sostiene que la sentencia del Juzgado de lo Social es errónea y que la relación entre las partes sí tiene carácter laboral.</p> <p>En el recurso se argumenta que el hecho de que el contrato se haya celebrado entre</p>	<p>El demandante sostenía que mantenía una relación laboral con la Confederación Sindical y con el otro trabajador y que por tanto se le debían reconocer ciertos derechos laborales, como el pago de salarios adeudados, indemnizaciones y prestaciones.</p> <p>Por otro lado, la Confederación Sindical sostenía que el trabajador se regía por un contrato de arrendamiento de servicios y que no cumplía varias notas de laboralidad y no había indicios claros de laboralidad entre las partes.</p>	<p>El Tribunal Supremo concluyó que, para que un contrato pueda ser considerado como un contrato laboral, es necesario que exista una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente.</p> <p>En este caso, el Tribunal Supremo consideró que se cumplían estos requisitos, ya que el demandante prestaba sus servicios como adjunto sindical, recibía una remuneración fija y tenía una dependencia funcional del sindicato. Por tanto, el Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para unificación de doctrina y declaró que los contratos de arrendamiento de servicios debían considerarse contratos laborales. Esto supone que el demandante tiene derecho a los mismos derechos y protecciones que cualquier otro trabajador, incluyendo el derecho a la seguridad social y la protección contra el despido improcedente.</p> <p>El tribunal afirma que estos conceptos abstractos se manifiestan de manera</p>



<p>de servicios y no por un contrato laboral.</p> <p>En cuanto a los hechos del caso, se especifica que el trabajador celebró varios contratos de trabajo de duración determinada con la Confederación Sindical como adjunto sindical, percibiendo una retribución mensual. En los contratos se establecía el objeto de la prestación de servicios, que consistía en visitar empresas, elegir delegados de prevención y realizar elecciones sindicales. También se establecía que los contratos se regirían por los estatutos de CC.OO.</p>	<p>una organización sindical y un trabajador no implica que la relación no sea laboral, y que la actividad desarrollada por el demandante se enmarca en las funciones propias de un trabajador de la organización sindical.</p> <p>En definitiva, la cuestión debatida en esta sentencia es si la relación entre un trabajador y una organización sindical tiene carácter laboral o no, y por tanto si la jurisdicción social es competente para conocer de las demandas presentadas por el trabajador.</p>		<p>distinta según la actividad y el modo de producción y que tienen una relación estrecha entre sí.</p>
---	---	--	---

**Referencia de la sentencia:** STSJ CASTILLA Y LEÓN (SOCIAL) DE 7 FEBRERO DE 2005 rec.1882/2004

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia trata sobre un recurso de suplicación presentado por una empresa de construcción frente a una sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, en un procedimiento iniciado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social había levantado un acta de infracción contra la empresa por no haber dado de alta en la Seguridad Social a un trabajador, que prestaba servicios de peón de albañil. Durante la visita de la Inspección, se había observado que el trabajador era el cuñado del empresario y que estaba prestando servicios a la empresa de manera esporádica, sin recibir ninguna remuneración.</p>	<p>La cuestión debatida que se discute es, si existe relación laboral entre la empresa constructora y el trabajador, quien fue observado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social prestando servicios de peón de albañil en dicha empresa.</p> <p>La sentencia afirma que los demandados no lograron desvirtuar la presunción de laboralidad de los arts. 1.1 y 8 ET y que, por tratarse de una exclusión, no se presume, sino que debe ser probada por la persona que se beneficie del servicio. La sentencia del TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por la demandada frente a la sentencia recaída en procedimiento de oficio promovido por la Inspección Provincial de Trabajo y SS.</p>	<p>El demandado, es decir, la empresa constructora, defendió que no existía relación laboral entre la empresa y el trabajador, quien prestaba servicios de peón de albañil, y que no se había logrado desvirtuar la presunción de laboralidad establecida en los artículos 1.1 y 8 del Estatuto de los Trabajadores. Los codemandados alegaron que los servicios que prestaba el cuñado eran amistosos, benévolos y no lucrativos, y que, por lo tanto, no existía una relación laboral.</p> <p>Por otro lado, en su recurso de suplicación, la Administración General del Estado argumentaba que los demandados no habían logrado desvirtuar la presunción de laboralidad que establecen los artículos 1.1 y 8 del Estatuto de los Trabajadores, y que, por tratarse de una exclusión, esta no se presume, sino que debe ser probada por la persona que se beneficie del servicio. El Tribunal Superior de Justicia estimó el recurso de suplicación, considerando que los demandados no habían logrado desvirtuar la presunción de laboralidad establecida por los artículos 1.1 y 8 del Estatuto de los Trabajadores, y que la</p>	<p>En primera instancia, el Juzgado de lo Social dictó sentencia a favor de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, considerando que sí existía una relación laboral entre el trabajador y la empresa.</p> <p>La empresa presentó un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia para impugnar la sentencia del juzgado. El tribunal consideró que los codemandados no habían logrado desvirtuar la presunción de laboralidad establecida en los artículos 1.1 y 8 del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, estimó el recurso de suplicación, revocando la sentencia del juzgado. El tribunal destacó que la exclusión de una relación laboral no se presume, sino que debe ser probada por la persona que se beneficia del servicio, y que, en este caso, la empresa no había podido demostrar que el trabajador era un colaborador amistoso y no un empleado.</p> <p>En conclusión, el Tribunal Superior de Justicia revocó la sentencia del juzgado</p>

<p>La sentencia de instancia había considerado que no existía relación laboral entre la empresa y el trabajador. Sin embargo, la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, había recurrido dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia.</p> <p>En resumen, la sentencia trata sobre la presunción de laboralidad en relación con un trabajador que prestaba servicios esporádicos a una empresa sin recibir remuneración y que no estaba dado de alta en la Seguridad Social.</p>		exclusión del ámbito laboral debía ser probada por la persona que se benefició del servicio.	y estimó el recurso de suplicación presentado por la empresa
--	--	--	--

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En la sentencia mencionada se trata de un caso en el que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Alicante levantó un acta de infracción a una empresa de industrias hoteleras por no haber dado de alta a dos trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social. Posteriormente, se levantó una acta de liquidación de cuotas por los períodos en los que se constató la existencia de esa prestación de servicios por cuenta ajena. La empresa presentó alegaciones cuestionando el carácter laboral de la relación mantenida con los trabajadores.</p> <p>La autoridad laboral presentó una demanda para resolver sobre el carácter laboral de la relación mantenida con los trabajadores.</p>	<p>La cuestión debatida en esta sentencia es si la relación mantenida entre la empresa demandada y dos artistas que trabajaron en sus instalaciones puede considerarse como una relación laboral, tal y como sostiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o si, por el contrario, se trata de una relación mercantil basada en la prestación de servicios de forma autónoma, tal y como argumenta la empresa demandada</p>	<p>La Jefatura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Alicante ha promovió la demanda para declarar la existencia de una relación laboral entre los trabajadores mencionados y la empresa demandada, y presentó pruebas y argumentos para defender su posición.</p> <p>Sin embargo, la empresa demandada ha presentó alegaciones cuestionando el carácter laboral de la relación con los trabajadores mencionados, argumentando que no les ha dado de alta ni cotizado por ellos, y presentó pruebas para respaldar su postura.</p>	<p>El tribunal resolvió a favor de la demanda de la Jefatura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Alicante, declarando que las actividades realizadas por los demandados reunían las características suficientes para ser consideradas como propias de un contrato de trabajo, condenando a la empresa y a los citados trabajadores a estar y pasar por dicha declaración, a los efectos legales oportunos.</p> <p>La sentencia dictaminó que las actividades realizadas por los trabajadores demandados, a las que se refieren las actas de infracción y de liquidación de cuotas, reúnen las características suficientes para ser consideradas como propias de un contrato de trabajo. Tenían un trabajo retribuido aunque facturasen como “ilusionistas”, dependían de un horario, es decir, tenían una dependencia del centro hotelero.</p>

<p>En los hechos probados se menciona que los trabajadores demandados se dedican a la actividad de "ilusionistas" y que en un primer momento habían sido dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Además, se hace referencia a un contrato de arrendamiento de servicios que los trabajadores habían firmado con la empresa demandada para la impartición de talleres de magia y la ejecución de espectáculos o actuaciones de tal naturaleza a la clientela que le es propia a la Contratante en las instalaciones, salas y recintos de ésta última. Facturaban por lo que se denominaba "honorarios" o "actividades realizadas como mago", aunque también existían facturas por "horas extras" por talleres y magia, y "horas extras" por ensayos en el castillo.</p>			
--	--	--	--

**Referencia de la sentencia:** STSJ GALICIA DE 22 MARZO DE 2012

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia resuelve un recurso de suplicación presentado por una profesora de matemáticas, estadística e informática básica contra la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y el Ministerio de Defensa.</p> <p>En la sentencia se establece que la relación existente entre la actora y el Centro Asociado de la UNED se equipara a la de una becaria de docencia e investigación. Por lo tanto, se concluye que la relación no es laboral y no puede considerarse una cesión ilegal al no cumplirse el requisito previo de la laboralidad.</p> <p>Además, se determina que no existe relación laboral entre la Escuela Naval Militar y la actora, ya que no existen datos que permitan determinar la</p>	<p>La cuestión que se debate en esta sentencia del TSJ de Galicia es si existe una relación laboral entre la actora y la Escuela Naval Militar de Marín, y si procede la demanda por cesión ilegal y despido que la actora presentó contra la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y el Ministerio de Defensa.</p>	<p>La actora defiende que existe una relación laboral entre ella y la UNED y el Ministerio de Defensa, y que ha habido una cesión ilegal de trabajadores. Por lo tanto, reclama una indemnización por despido y el reconocimiento de su relación laboral.</p> <p>La UNED, por su parte, defiende que la actora no tiene una relación laboral con ellos ni con el Ministerio de Defensa, sino que se trata de una becaria de docencia e investigación, por lo que no pueden existir despidos ni cesiones ilegales</p>	<p>La resolución del TSJ fue desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la demandante en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que apreciaba la excepción de incompetencia de jurisdicción planteada por la UNED y, por lo tanto, no entraba a conocer de la pretensión deducida sobre cesión ilegal y despido.</p> <p>En la sentencia recurrida se declararon hechos probados que la demandante desempeñaba funciones de profesora de matemáticas, estadística e informática básica en la Escuela Naval Militar de Marín desde el curso escolar 1995/1996, en virtud del Convenio de Colaboración suscrito entre la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y la Escuela Naval Militar. Además, se estableció que la relación existente entre la demandante y el Centro Asociado de la UNED estaba equiparada a la de una becaria de docencia e investigación por aplicación estricta del art. 5 RD 2005/86, y por lo tanto, tenía el carácter de no laboral ya que no consta</p>

<p>existencia de los requisitos de dependencia y ajenidad exigidos por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 8 del mismo. La sentencia indica que la actora no recibía órdenes ni instrucciones de ningún personal de la Escuela en el desarrollo de su trabajo.</p>			<p>que hubiera realizado funciones diferentes a las tutoriales previstas en el art. 2 del mismo.</p> <p>En este sentido, la sentencia concluyó que no se podía hablar de cesión ilegal al faltar el requisito previo de la laboralidad. Tampoco se apreciaba relación laboral entre la Escuela Naval Militar y la demandante, ya que no existía ningún dato que permitiera determinar la existencia de los requisitos de dependencia y ajenidad exigidos por el art. 1,1 ET en relación con el art. 8 del mismo Estatuto, ya que de forma contundente la sentencia señalaba que en el desarrollo de su trabajo la actora no recibía órdenes ni instrucciones de ningún personal de la Escuela.</p>
---	--	--	--

**Referencia de la sentencia:** STSJ CATALUÑA (SOCIAL) DE 29 MAYO DE 2015 rec. 292/2015

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia consta de la relación entre el gerente de un bar y su empleado.</p> <p>La Inspección de Trabajo de Tarragona presentó la demanda contra la empresa. Los hechos probados establecen que, en octubre de 2010, un inspector de trabajo visitó el centro de trabajo de la empresa, un bar en Tarragona, y encontró a una persona trabajando allí, sirviendo café y cobrando, y dijo que estaba ayudando temporalmente y actuando como camarero. También se descubrió que estaba cobrando prestación por desempleo desde agosto de 2010.</p> <p>La empresa fue sancionada por dar de alta a un empleado en nómina sin haberlo comunicado a la Seguridad Social. La empresa presentó un recurso de suplicación</p>	<p>En la sentencia se debate si la relación existente entre la empresa y el camarero, quien trabajaba en un bar de la empresa, era una relación laboral o simplemente una relación de amistad excluida del régimen regulado por el Estatuto de Trabajadores y del sistema General de la Seguridad Social</p>	<p>La empresa defiende que la relación entre el trabajador y el dueño no era laboral, sino que era meramente de amistad, y que no había pruebas que demostraran la existencia de remuneración o de horario de trabajo.</p> <p>Por otro lado, la Inspección de trabajo alegaba que la relación en el momento de la visita entre el dueño y el trabajador era laboral.</p>	<p>La sentencia, que fue objeto de recurso de suplicación por parte de la empresa demandada, declaró que la relación entre la empresa y el trabajador era laboral, y que la empresa había incurrido en una infracción por haber dado de alta al trabajador sin comunicarlo a la Seguridad Social.</p> <p>El recurso de suplicación presentado por la empresa se centró en la revocación de la sentencia de instancia y en la solicitud de que se declare que la relación entre la empresa y el trabajador no era laboral, sino meramente de amistad, excluida del régimen regulado por el Estatuto de Trabajadores y del sistema General de la Seguridad Social. Para ello, la empresa alegó la infracción del art. 1.1, art. 1.3.d y art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia existente, argumentando que no había pruebas suficientes para demostrar la existencia de una relación laboral.</p> <p>El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, encargado de resolver el</p>



<p>contra la sentencia de primera instancia, alegando que la relación entre la empresa y el trabajador no era laboral, sino que era simplemente una relación de amistad. La empresa afirmó que no había pruebas suficientes de una remuneración o de un horario de trabajo, entre otras cosas. El recurso fue rechazado por el tribunal de apelación, ya que los hechos probados no fueron disputados y, por lo tanto, no podían ser modificados en el recurso de suplicación.</p>			<p>recurso de suplicación, consideró que el motivo de impugnación de la parte actora era ajustado a derecho, ya que el recurso presentado por la empresa no pretendía la modificación de los hechos probados. Tras analizar detenidamente los hechos y la normativa aplicable, el tribunal concluyó que la relación entre ambos era laboral y que la empresa había incurrido en una infracción, confirmando así la sentencia de instancia.</p> <p>El Tribunal concluye dictaminada relación laboral dada que se cumplen todos los parámetros de una relación laboral según el ET. Tiene una subordinación, además con un alto grado de control, mantienen una retribución de las cuales dependen económicamente igual que un empleado, también están integrados en la organización de la empresa. Todo esto sugiere una relación laboral más allá de una simple prestación de servicios.</p>
--	--	--	--

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia en cuestión es una resolución del TSJ en un recurso de suplicación en el que se desestima una demanda de oficio presentada por la Tesorería General de la Seguridad Social contra un despacho de abogados. La demanda se presentó tras la emisión de un acta de liquidación de cuotas a la seguridad social por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que señalaba la falta de afiliación o alta de tres trabajadores en el despacho.</p> <p>En la sentencia se establece que no consta la prestación de servicios en el marco de una relación laboral especial, en la que aparece como sustancial y determinante la nota de ajenidad y dependencia, por muy pequeña que sea su intensidad y dada la cualificada naturaleza de los</p>	<p>En esta sentencia, se debate sobre si la relación entre un despacho de abogados y sus colaboradores debe ser considerada como una relación laboral especial, en la que existe ajenidad y dependencia.</p> <p>La cuestión es si en los hechos probados se establece que los codemandados, abogados especializados en un ámbito de profesionalidad determinado, realizaron su actividad profesional en el despacho del demandado, permaneciendo en el mismo durante la mayor parte de la jornada, pero sin sometimiento a horario determinado, utilizando los medios informáticos y de apoyo administrativo existentes en dicho despacho.</p>	<p>La Tesorería General de la Seguridad Social por medio de un acta de liquidación de cuotas a la seguridad social contra el dueño del despacho, defiende que los colaboradores trabajaban para él empresario bajo una relación laboral encubierta y que, por tanto, debían haber estado dados de alta en el régimen de la seguridad social correspondiente.</p> <p>El despacho, por otro lado, argumentó que la relación con los colaboradores no era laboral, sino mercantil, por lo que no debían estar dados de alta en la seguridad social. Según su argumento, los colaboradores eran abogados con un alto grado de especialización que trabajaban de manera autónoma en el despacho y que emitían facturas por los servicios prestados. Además, atendieron tanto a asuntos encomendados por el demandado como a clientes ajenos al mismo a los que facturaron directamente.</p>	<p>El TSJ de Cataluña desestimó el recurso de suplicación presentado por la Tesorería General de la Seguridad Social y confirmó la sentencia dictada en primera instancia, que absolvía a los colaboradores de las pretensiones en su contra formuladas.</p> <p>El tribunal consideró que no había suficientes indicios para afirmar que existía una relación laboral entre el despacho y los colaboradores. El hecho de que los colaboradores trabajaran en las instalaciones del despacho no era suficiente para concluir que existía una relación laboral. Además, el hecho de que los colaboradores emitieran facturas por sus servicios prestados y se encargaran de abonar las cuotas de la seguridad social y las liquidaciones trimestrales del IVA reforzaba la tesis del despacho de que se trataba de una relación mercantil y no laboral.</p> <p>El TSJ señaló que para que existiera una relación laboral entre el despacho y los colaboradores, debería haber una nota de ajenidad y dependencia, es</p>

<p>servicios propios en un ámbito de profesionalidad especializada, que exige de erudición y aportación científica autónoma por parte del profesional.</p> <p>La sentencia desestima la demanda y absuelve a los codemandados de las pretensiones en su contra formuladas.</p>			<p>decir, una subordinación por parte del colaborador respecto al despacho en la ejecución de su trabajo, algo que no se dio en este caso. Además, los colaboradores prestaban servicios en un ámbito de profesionalidad especializada, que exige de erudición y aportación científica autónoma por parte del profesional, lo que refuerza la tesis de la relación mercantil.</p> <p>En resumen, la sentencia determina que la relación entre el demandado y los abogados no es de naturaleza laboral, ya que estos prestaban servicios de manera autónoma, especializada y sin sometimiento a horario determinado, y facturaban directamente a clientes ajenos al despacho.</p>
--	--	--	--

**Referencia de la sentencia:** SJS SOCIAL VALENCIA NÚM 5, DE 10 JUNIO DE 2019

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La sentencia se refiere a un procedimiento de oficio que fue interpuesto en fecha 20-4-2018 por la TGSS ante un Juzgado. En la demanda, la TGSS solicita que se declare la naturaleza laboral de la relación entre la empresa y los trabajadores.</p> <p>El Juzgado admitió a trámite la demanda y señaló una fecha para la celebración del juicio. En el juicio, las partes comparecieron y presentaron sus argumentos. La parte actora se ratificó en su demanda, mientras que la empresa demandada se opuso a la misma, afirmando que la relación con los repartidores ("riders") era de carácter mercantil y que estos eran trabajadores autónomos.</p> <p>El proceso se recibió a prueba y se practicaron varias pruebas propuestas por las partes,</p>	<p>El tema que se debate en esta sentencia es si la relación laboral entre la empresa de reparto y los trabajadores mencionados es de naturaleza laboral o mercantil, lo que tiene implicaciones significativas en términos de derechos laborales y de seguridad social.</p>	<p>La empresa niega que exista una relación laboral entre ellos y los trabajadores y argumentan que se trata de una relación mercantil.</p> <p>Sin embargo, la TGSS argumenta justamente lo contrario, que la relación que les une es puramente laboral y no mercantil.</p>	<p>La resolución del tribunal en esta sentencia es estimar la demanda de Procedimiento de Oficio interpuesta por la TGSS, contra la empresa de reparto y los trabajadores relacionados en la demanda, declarando que la relación que unía a los mismos en el periodo contemplado era de carácter laboral.</p> <p>El tribunal condena a las partes a estar y pasar por dicha declaración, con todas las consecuencias legales inherentes. La sentencia también ordena la comunicación de la resolución a la Autoridad Laboral, Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.</p>

incluyendo interrogatorios de cinco trabajadores, pruebas documentales, periciales y testificales.

Tras la práctica de las diligencias finales, se concedió a las partes un plazo para presentar sus conclusiones por escrito. Finalizado el plazo, se dio traslado a las partes y se concedió otro plazo para la presentación de alegaciones, lo que fue hecho en los términos que obran en autos.

El documento legal concluye que, en la tramitación del procedimiento, se han observado todas las prescripciones legales, salvo los plazos procesales por acumulación de asuntos. Finalmente, se informa que los autos quedaron para dictar sentencia en fecha 4-6-2019, es decir, que el caso se encuentra a la espera de una resolución por parte del Juzgado.

## CONCLUSIONES

El análisis de sentencias sobre los indicios de laboralidad emitidas por los tribunales de lo social es una tarea fundamental para comprender los criterios que los jueces utilizan en la definición de una relación laboral y cómo se aplican en casos concretos. A través de esta labor de estudio y análisis, se pueden identificar los factores determinantes que deben ser considerados en la evaluación de un posible vínculo laboral, tales como la dependencia económica, la autonomía y la subordinación del trabajador.

En primer lugar, el análisis de sentencias permite conocer de manera detallada los criterios que los tribunales de lo social han establecido para determinar la existencia de una relación laboral. Estos criterios suelen estar basados en la definición de relación laboral establecida en la normativa laboral y en la jurisprudencia más relevante. Además, los tribunales de lo social tienen en cuenta los aspectos específicos de cada caso para determinar si se cumplen o no los requisitos necesarios para considerar la existencia de una relación laboral.

Del análisis realizado puede extraerse que entre los indicios de laboralidad que suelen considerar los tribunales de lo social, los más relevantes son la existencia de una relación continuada en el tiempo, la prestación de servicios de forma personal y directa, la dependencia económica del trabajador respecto a la empresa, la percepción de una remuneración por el trabajo realizado, la existencia de un horario establecido por la empresa, la subordinación y dependencia jerárquica, la asunción de riesgos por la empresa, y el control y dirección del trabajo por parte de la empresa.

Además, el análisis de sentencias también permite identificar las principales cuestiones que deben ser consideradas en la evaluación de un posible vínculo laboral. En este sentido, la dependencia económica del trabajador respecto a la empresa suele ser uno de los aspectos más sustanciales. Para determinar la existencia de una relación laboral, los tribunales suelen analizar la relación entre el trabajo prestado por el trabajador y la remuneración recibida por ello, así como la duración de la prestación de servicios y la dependencia económica del trabajador respecto a la empresa.

Otro aspecto importante que se debe considerar en la evaluación de un posible vínculo laboral es la autonomía del trabajador en el desempeño de sus funciones. En este sentido, los tribunales suelen analizar si el trabajador tiene la libertad para organizar su trabajo y tomar decisiones relevantes, o si, por el contrario, está subordinado a las directrices y órdenes de la empresa.

También, la subordinación del trabajador respecto a la empresa es otro de los aspectos clave en la evaluación de un posible vínculo laboral. En este sentido, los tribunales suelen analizar si la empresa tiene la capacidad de dirigir, supervisar y controlar el trabajo del trabajador, o si, por el contrario, el trabajador tiene la libertad para organizarse y tomar decisiones en el desempeño de sus funciones.

En definitiva, el análisis de sentencias sobre los indicios de laboralidad es una herramienta fundamental para empresas y trabajadores, ya que les proporciona claridad y seguridad jurídica en sus relaciones laborales. Además, estos análisis son importantes para el conjunto de la sociedad.

Para finalizar mi Trabajo de Fin de Grado creo que es importante reconocer y felicitar a los tribunales por su labor y buen hacer en la administración de justicia. Los tribunales son un pilar fundamental de nuestra sociedad y su trabajo es clave para garantizar el cumplimiento de las leyes y la protección de los derechos y libertades fundamentales de todos los ciudadanos.

En el contexto específico de mi trabajo, analizar las sentencias de los tribunales de lo social en España sobre los indicios de laboralidad, he podido observar de cerca cómo estos tribunales aplican la ley y protegen los derechos laborales de los trabajadores.

Es importante destacar que los tribunales están compuestos por profesionales altamente cualificados y comprometidos con la justicia, quienes trabajan día a día para garantizar la aplicación justa de la ley y el respeto a los derechos de todos los ciudadanos.

Por lo tanto, es justo y necesario reconocer su labor y agradecer su compromiso con la justicia, ya que su trabajo es esencial para mantener la paz social y la cohesión en nuestra sociedad. En definitiva, hay que felicitar a los tribunales por su buen hacer y agradecerles su dedicación y compromiso con la justicia es un gesto importante de reconocimiento hacia su labor.

**"Los tribunales de justicia son la mejor garantía para proteger los derechos y la libertad en una sociedad democrática, y sus jueces son los guardianes de la ley y la justicia."**

- Ruth Bader Ginsburg.