

Jurisprudencia

JURISPRUDENCIA SOBRE REPRESENTANTES DE COMERCIO

Relación de sentencias estudiadas:

- Sentencia de 25 de noviembre de 1968. *Representantes de Comercio. Operaciones que para su perfeccionamiento no requieren aprobación de la Empresa: relación no laboral.* (Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm. 576/69.)
- Sentencia de 24 de diciembre de 1968. *Representantes de Comercio. Accidente de trabajo. Contrato de trabajo. Apoderamiento notarial.* (Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm. 592/69.)
- Sentencia de 26 de febrero de 1969. *Representantes de Comercio. Contrato de trabajo: naturaleza personal.* (Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, número 693/69.)
- Sentencia de 6 de junio de 1969. *Contrato de trabajo. Contrato de mediación en el tráfico de inmuebles: Relación no laboral.* (Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm. 3.109/69.)

I. CUESTIONES QUE PLANTEAN EL EXAMEN DE LAS CITADAS SENTENCIAS

Dado que no se trata de una sola sentencia, sino de varias contemplando supuestos fácticos diferentes, pero con una base jurídica de estudio común, vamos a establecer cuestiones que permitan un examen conjunto y válido para las cuatro.

II. El contrato de trabajo y la prestación de servicios por los representantes de Comercio.

III. Competencia e incompetencia de la Jurisdicción Laboral.

IV. Tratamiento jurídico en el Derecho comparado del trabajo prestado por los representantes de Comercio.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR LOS REPRESENTANTES DE COMERCIO

II. 1. *Concepto legal del contrato de trabajo.*—Antes de entrar en el estudio de esta cuestión general, planteada por la simple lectura de las sentencias ante-

riormente reseñadas, parece ser una exigencia de primera necesidad conocer la definición legal de contrato de trabajo.

Dice el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo en su texto refundido y aprobado por Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944 (*Boletín Oficial del Estado* números 55 y 102, respectivamente):

«Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.»

A efectos de entrar más adelante en el tipo de relación que pueda existir entre representantes de comercio, de una parte, y las personas físicas o jurídicas a quienes prestan sus servicios, de otra, conviene destacar uno de los elementos integrantes de la definición legal anteriormente transcrita.

Nos estamos refiriendo a la noción de dependencia. Doctrinalmente ha preocupado este concepto, ya que siempre permanecía la incógnita al distinguir cualitativamente entre «dependencia» y «subordinación». Sin embargo, las corrientes doctrinales más modernas tratan de entender esta noción de dependencia en su más estricto sentido jurídico.

En tal línea de pensamiento se ha mostrado la Jurisprudencia más reciente al señalar que debe considerarse la dependencia a estos efectos «no como una subordinación rigurosa y absoluta de uno a otro, sino que basta para que concurren con el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista rector y disciplinario de aquel por cuya cuenta realice una específica labor. (Sentencia de la Sala VI del Tribunal Supremo de fecha 10 de mayo de 1966.)

Por otra parte, sin esta relación de dependencia se estimaba que no existía contrato de trabajo, con lo cual la dificultad interpretativa anteriormente referida entraba siempre en juego. A este respecto, doctrina y Jurisprudencia han evolucionado en gran medida hasta el punto de no considerar la dependencia como elemento definidor del contrato de trabajo.

El Tribunal Supremo ha llegado a ser sumamente explícito en este aspecto, como es de ver en una sentencia de 4 de diciembre de 1967 recogida por el profesor Alonso Olea en su obra *Lecciones sobre contrato de trabajo* (edición 1968), en la que literalmente se indica: «Lo esencial en el contrato de trabajo no es tanto la relación de dependencia como el que se trabaje por cuenta ajena, es decir, para un tercero que asume el riesgo y garantiza la remuneración.»

El propio profesor Alonso Olea reitera en su citada obra que lo auténticamente definitorio de la relación laboral no es sino la conjunción de todos los elementos que integran el concepto legal; pero que de todos ellos la diferencia más específica radica en la *ajenidad del trabajo prestado* por el trabajador.

Esta característica de ajeneidad nos lleva de la mano a la consideración de los servicios prestados por los representantes de comercio; en torno a los cuales se circunscriben las sentencias objeto de estudio.

II. 2. *La prestación de servicios por los representantes de comercio.*—La antigua aspiración de una gran parte de los representantes de comercio de ser considerados en lo jurisdiccional como verdaderos trabajadores por cuenta ajena, dio una primera sensación de ser alcanzada al dictarse por el Ministerio de Trabajo, la Orden de 27 de junio de 1960 (publicada en el *Boletín Oficial del Estado* de 1 de junio de 1960).

Decía su Exposición de Motivos: «Los representantes de comercio que realizan su gestión siguiendo las directrices marcadas por las casas de que dependen, bien para cada operación o expresadas en términos generales de instrucciones y encargos expresos o tácitos usuales en el comercio, reúne todas y cada una de las características de los trabajadores por cuenta ajena, conforme a los artículos 1.º, 2.º y 6.º del texto refundido de la ley de Contrato de trabajo, de 26 de enero de 1944.»

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo no tenía en cuenta que la Jurisprudencia había perfilado ya, prácticamente, la figura del contrato de trabajo, de tal modo que no riñese con los preceptos del Derecho mercantil y de esta manera, una mera disposición de rango administrativo venía a herir la recta armonía establecida por el Tribunal Supremo.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo era reiterativa, estimando la imposibilidad de subsumir a los representantes de comercio en el texto del artículo 6.º de la ley de Contrato de trabajo.

Como consecuencia de ello, el Gobierno decidió poner fin a esta situación, remitiendo a las Cortes un Proyecto de ley modificando el citado artículo 6.º

Dicho Proyecto cristalizó en ley aprobada por las Cortes y promulgada bajo el número 21/1962, de 21 de julio (*Boletín Oficial del Estado*, núm. 175/62). La misma en su preámbulo, entre otras consideraciones, dice lo siguiente: «La necesidad de concordar los dos artículos (el 1.º y el 6.º de la ley de Contrato de trabajo) y de mejorar al propio tiempo la terminología, añadiendo la nota de "por cuenta ajena" al trabajo propiamente contemplado por la ley, sirve de fundamento a esta nueva disposición (artículo 6.º) que peca, asimismo, de profusa hasta el punto de que, en el día de la fecha, todavía no se ha podido dictar una Reglamentación que regule el trabajo de los representantes de comercio, a semejanza de las otras actividades del mundo del trabajo.»

A continuación transcribimos este nuevo párrafo del artículo 6.º de la ley de Contrato de trabajo:

«Son también *trabajadores*, aunque no se hallen sujetos a jornada determinada o a vigilancia en su actividad, las personas naturales que intervengan en operaciones de compraventa de mercancías por cuenta de uno o más empresarios y con arreglo a las instrucciones de los mismos, siempre que dichas operaciones exijan para su perfeccionamiento la aprobación o conformidad del empresario y no queden personalmente obligadas a responder del buen fin o

de cualquier otro elemento de la operación. Su situación laboral será regulada específicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe del de Comercio y oída la Organización Sindical.»

De la lectura del transcrito texto legal y poniéndolo en relación con las sentencias objeto del presente trabajo, se deduce lo siguiente:

a) Que, efectivamente, la relación nacida entre Empresas y representantes de comercio como consecuencia de la prestación por éstos de sus servicios profesionales a aquéllas, puede tener carácter laboral y, en tales casos, por consiguiente, adquirir la consideración de contrato de trabajo.

b) Que, con independencia de los requisitos exigidos por el texto citado, destaca como «inexcusable» —en expresión del profesor Alonso Olea— la necesidad de que las operaciones precisen para su perfeccionamiento la aprobación o conformidad del empresario. Cuando ello es así puede otorgarse a los representantes de comercio la cualidad de trabajadores.

Esta exigencia es, asimismo, puesta de relieve por el Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de noviembre de 1968 (primera numéricamente de las estudiadas) cuando indica en uno de sus considerandos que «al faltar la concurrencia del expresado requisito exigido en el artículo 6.º no es posible, con arreglo a éste, calificar como laboral la relación del actor con la demandada».

Declaraciones semejantes o a *sensu contrario* podríamos transcribirlas de cualquiera de las sentencias estudiadas. Sin embargo, optamos por su omisión, ya que los supuestos contemplados en cada una de ellas, aun diferentes en sus planteamientos de hechos, tienen su punto de confluencia en la demostración de la concurrencia o no de este requisito.

Con la expresada manifestación del Tribunal Supremo es claro que la presencia de los restantes requisitos señalados por el párrafo 2.º del artículo 6.º de la ley de Contrato de trabajo colabora al carácter laboral de la relación profesional que une a empresarios y representantes de comercio. Mas, sin embargo, la sola ausencia del aquí subrayado impide que tal relación pueda ser laboral, por lo cual su importancia es obvia.

c) A tenor de cuanto antecede, podemos, pues, decir que el contrato de trabajo entre los representantes de comercio y empresarios es *especial*.

III. COMPETENCIA E INCOMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

Una vez examinado el carácter laboral de las relaciones entre empresarios y representantes de comercio, esto es, la presunción a favor de que tales relaciones son contratos de trabajo, podemos pasar al estudio de los supuestos en que es competente la Jurisdicción Laboral y aquéllos en que no lo es.

Parece aconsejable iniciar esta parte del presente trabajo, indicando la atribución de competencia por parte de la legislación en vigor a la Jurisdicción Laboral.

El texto refundido de Procedimiento Laboral, según la redacción dada al mismo por el texto articulado segundo de la ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 909/1966, de 21 de abril, en su artículo 1.º, señala los límites objetivos de la Jurisdicción de Trabajo, en los siguientes términos:

«La Jurisdicción del Trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho. Su competencia se determinará por la concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto.

... ..

La *calidad de las personas* estará determinada, a su vez, por el hecho de que las partes ostenten la *condición de trabajador*, persona protegida por la Seguridad Social, Entidad Gestora o que colabore en la gestión conforme a la legislación sustantiva de la Seguridad Social. La *calidad del asunto* requiere que éste se halle comprendido en alguno de los apartados siguientes:

1.º Los *conflictos* que se produzcan entre empresarios y trabajadores o entre trabajadores del mismo o distinto empresario *como consecuencia del contrato de trabajo.*»

Dos conceptos hemos destacado en este texto legal: «Condición de trabajador» y «contrato de trabajo». Ambos flotan en las sentencias cuyo estudio se nos ha encomendado.

Es aquí donde se produce el encaje con lo que ha constituido la primera parte del presente estudio.

En aquélla hemos pormenorizado el concepto «trabajador» referido a los representantes de comercio. Y, asimismo, hemos examinado las exigencias legales para poder considerar la relación entre empresarios y representantes de comercio como laboral o, lo que es lo mismo, como auténticos contratos de trabajo.

Si entramos en el examen detallado de cada sentencia podremos observar cómo se identifican ambos conceptos y cómo uno y otro determinan en cada caso la competencia o incompetencia de la Jurisdicción Laboral. Así:

— *Sentencia de 25 de noviembre de 1969.*—Al no concurrir el requisito que señalábamos como inexcusable para la existencia del contrato de trabajo, esto es, la aprobación por parte del empresario de las operaciones para el perfeccionamiento de las mismas, el Tribunal Supremo estima la inexistencia de relación laboral, lo cual determina, a su vez, la incompetencia de la Jurisdicción de Trabajo.

— *Sentencia de 24 de diciembre de 1968.*—La existencia de relación laboral, es decir, de un auténtico contrato de trabajo, da lugar a la competencia de la jurisdicción laboral. Es el supuesto contrario al de la sentencia anterior, según se desprende de la propia lectura de sus considerandos, sin que,

a juicio del Supremo, el otorgamiento de un amplio poder de gestión prive de su condición laboral a la relación jurídica, ya que aquél no es más que el medio eficaz para el mejor ejercicio de la actividad profesional.

— *Sentencia de 26 de febrero de 1969.*—La naturaleza no personal del vínculo que une a ambas partes provoca la inexistencia de contrato de trabajo y ésta, a su vez, determina la incompetencia de la jurisdicción laboral.

— *Sentencia de 6 de junio de 1969.*—Tal vez sea la más particular de las cuatro a simple vista. Sin embargo, si profundizamos un poco en ella en seguida veremos cómo flotan esos dos conceptos legales «trabajador» y «contrato de trabajo» para determinar, por razón de su ausencia, la incompetencia de la Jurisdicción de Trabajo. Se parte en esta sentencia de la existencia de un documento privado en el que, a tenor de sus propios términos, no se constata la presencia de un contrato de trabajo «como causa o razón de deber» sino la de una relación sobre condominio.

Vemos, pues, cómo en todas ellas estos dos conceptos, según jueguen en un aspecto positivo o negativo, nos dan la respuesta sobre la competencia o incompetencia de la Jurisdicción Laboral. Naturalmente, que no nos referimos a trabajador y contrato de trabajo como términos vacíos de contenido, sino que damos por reiteradas, en cada caso, todas las consideraciones efectuadas sobre la forma de estimar a los representantes de comercio como trabajadores y a las relaciones que les unen con los empresarios como auténticos contratos de trabajo.

Es evidente que el concepto referente a la calidad de las personas a la cual se alude en el artículo 1.º del texto refundido de Procedimiento Laboral, no opera en abstracto, como indica el profesor Alonso Olea en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* (pág. 25), sino en presencia de una relación entre empresarios y representantes de comercio, cual ocurre en las sentencias estudiadas.

Mayor virtualidad ofrece a estos efectos el segundo de tales conceptos, es decir, la materia del asunto. No hay que olvidar que ni la condición de empresario, ni la de trabajador dan lugar a la intervención de las Magistraturas de Trabajo. Resulta imposible abstraer la noción de trabajador y que ella por sí misma determine la jurisdicción laboral si no va unida a la realidad de un contrato de trabajo.

IV. TRATAMIENTO JURÍDICO EN EL DERECHO COMPARADO DEL TRABAJO PRESTADO POR LOS REPRESENTANTES DE COMERCIO

Traemos a este estudio el expresado epígrafe a fin de destacar, aunque muy brevemente, uno de los pasos más importantes que se hayan podido dar para lograr la más perfecta regulación jurídica del representante de comercio como trabajador por cuenta ajena y, por consiguiente, para la entrada en juego de la Jurisdicción Laboral en aquellos supuestos en que se produzcan discrepancias acerca de las relaciones laborales así surgidas.

Con ocasión de la constitución de la Comunidad Económica Europea, mediante el

JURISPRUDENCIA

Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, se dictaron una serie de normas relativas a los representantes de comercio.

Posteriormente, la Comunidad publicó una Recomendación a los Poderes Públicos a fin de lograr una mejor armonización de las cargas sociales y fiscales relativas a los representantes de comercio.

Como consecuencia de esta Recomendación se publica en Bélgica el Estatuto de 30 de julio de 1963. De sus diversos postulados, a los efectos que nos interesan aquí, como comentario a estas cuatro sentencias, podemos destacar:

- La inclusión que en esta ley se hace del trabajo de los representantes de comercio dentro de la distinta gama de contratos de trabajo.
- La presunción, según la cual todo contrato de mediación mercantil se supone o entiende como contrato de trabajo.
- La creación de un derecho a indemnización en caso de despido.
- La aplicación por extensión del régimen de Seguridad Social, aplicable al contrato de trabajo, a los representantes de comercio.

Es decir, que con esta regulación le son de aplicación al representante de comercio toda una serie de medidas protectoras de las que anteriormente se beneficiaban los restantes trabajadores.

Pero es que, además, si en la legislación española existiese una regulación no igual, pero sí en esta línea orientadora, sería mucho más fácilmente definible la competencia de la Jurisdicción Laboral.

En estas cuatro sentencias que han motivado este breve trabajo es necesario estar a la presencia o ausencia de unos elementos, cuya propia naturaleza y existencia ya de por sí es difícil de determinar, para abocar en la competencia o incompetencia de la Jurisdicción Laboral.

No existe posibilidad de un criterio taxativo para fijar aquélla. Es preciso acudir a la Magistratura de Trabajo para, con posterioridad, según la claridad que ofrezca toda la situación fáctica de la controversia o conflicto sometido a su conocimiento, estimar su competencia o su incompetencia.

Tal es el supuesto de la sentencia de 25 de noviembre de 1968, la de 26 de febrero y la de 6 de junio de 1969. En ellas, tras el desarrollo y decisión de todo un proceso y el desarrollo de todo un recurso ante el Tribunal Supremo, se vuelve a la situación de partida por ser estimada la incompetencia de la Jurisdicción Laboral.

CONCLUSIONES

El examen detenido de las sentencias, al comienzo de este escrito reseñadas, ha planteado las diversas cuestiones anteriormente estudiadas.

De acuerdo con cuanto se ha expuesto en el cuerpo de todo este trabajo podemos establecer las siguientes conclusiones:

1. La legislación española prevé, en términos generales, qué se ha de entender por contrato de trabajo y por trabajador.

2. Se ha pretendido, descendiendo a un nivel de mayor concreción, definir el *status* jurídico que debe darse en un representante de comercio para que se le pueda considerar como trabajador dentro del marco de la normativa del Derecho de Trabajo.

3. Si bien ninguna situación jurídica es encajable en un parámetro claramente definido, como si de una ecuación matemática se tratase, no es menos cierto que para dar al representante de comercio la consideración de trabajador en un sentido jurídico y ver en su relación con el empresario, al que presta sus servicios profesionales, el vínculo laboral que determina la existencia del contrato de trabajo, hay que realizar una auténtica labor de interpretación de sus relaciones jurídicas con aquél.

4. Por lo que se refiere a la competencia o incompetencia de la Jurisdicción Laboral, en todas las sentencias, cuyo estudio nos ha correspondido, se observa con una evidencia realmente notoria la presencia de dos factores íntimamente ligados entre sí, materia del asunto y cualidad de la persona, o lo que es lo mismo, contrato de trabajo y condición de trabajador, determinando uno y otro la Jurisdicción de Trabajo.

Ejerce una mayor influencia en dicha determinación de competencia el factor contrato de trabajo, si bien no con carácter de exclusividad como ha quedado indicado anteriormente.

Es claro que la sola presencia de la calidad de la persona, representantes de comercio en las sentencias examinadas, no haría entrar en juego a la Jurisdicción Laboral. Puede existir, efectivamente, esta persona, pero su relación jurídica con la otra parte puede ser específicamente mercantil, en cuyo caso no habría lugar a que conociere de los conflictos surgidos entre ambas la Jurisdicción Laboral.

La muestra más evidente de lo que acabamos de indicar la podemos hallar en la sentencia de 6 de junio de 1969, en la que la relación jurídica contemplada entre las partes contendientes no proviene de un contrato de trabajo, como pretende aducir una de ellas, sino de un condominio. Por consiguiente, a pesar de la presencia de la persona representante de comercio no existe vínculo laboral alguno.

Finalmente, y aún a sabiendas de pecar de reiterativos, podemos enunciar como idea dominante de este trabajo y como criterio determinante de la competencia e incompetencia de la Jurisdicción Laboral en las sentencias estudiadas el binomio contrato de trabajo-Jurisdicción Laboral.

FRANCISCO NAVARRETE CASAS