

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

COMPETENCIA: RELACION ENTRE ABOGADO Y SU «PASANTE»

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 11 de julio de 1977, Ref. artículo 4.114.)

1. La cuestión litigiosa sobre la que versa la sentencia en examen se centra en la posibilidad o imposibilidad de considerar como laboral y, por consiguiente, como competencia del orden jurisdiccional del mismo signo la relación jurídica entablada entre un abogado en ejercicio, con bufete profesional abierto al público, y su «pasante», expresión ya clásica, que, tradicionalmente, hace referencia, en el marco del ejercicio libre de la abogacía, al profesional de este orden que asiste y acompaña a otro, considerado como «maestro» en el ejercicio de tal profesión, con la finalidad de imponerse enteramente en la práctica de la misma.

Para el Tribunal Central de Trabajo tal relación jurídica no puede ser calificada como laboral en base a los siguientes argumentos que, sintéticamente, reproducimos: *a)* en primer lugar, porque «...no toda actividad prestada en servicio de otra persona que la remunera, cooperando con la propia actuación profesional del principal, presupone un contrato de trabajo o constituye una relación laboral pese a la extensión dada a este concepto por la ley de 8 de abril de 1976...»; *b)* en segundo lugar, porque, sentado lo anterior, son requisitos imprescindibles, para la existencia de una relación laboral, los de dependencia y subordinación; *c)* en tercer lugar, porque tales requisitos no pueden identificarse simplemente con la situación de «inferior», sino con la de «...sometimiento a directrices en el quehacer diario material, representado por la existencia de horario, jornada, instrucciones concretas para llevar a cabo la tarea encomendada, bien como la inclusión en el área económica de la empresa, entendiéndose por tal el sujeto que asume el resultado, adverso o favorable, del proceso pro-

ductivo de bienes o servicios...»; d) por último, porque tales características están ausentes, a juicio del Tribunal, de la relación jurídica analizada, por cuanto la «...incorporación del actor al despacho profesional del demandado lo fue como el titulado que va a trabajar con el "compañero" en mutua y recíproca cooperación, dirigida sí, por el "maestro", pero no subordinada, de tal modo que si el "pasante" colabora en los asuntos confiados por sus clientes al "maestro", también el "maestro" colabora en los asuntos confiados al "pasante" por los de éste, y uno y otro realizan actividad análoga —de estudio y realización práctica la del "pasante", y de dirección y supervisión, la del "maestro"— independientemente de que el encargo profesional, arrendamiento de servicios o mandato retribuido, haya sido recibido por el "maestro" o el "pasante", de tal modo que no es la subordinación, sino "ordenación" o distribución de tareas, el principio que rige sus actividades respectivas, las cuales en el orden interno no están encaminadas a un proceso productor de bienes o servicios, como define el artículo primero de la ley de 26 de enero de 1944, sino a la enseñanza práctica y entrenamiento en la técnica profesional del colaborador o "pasante", razones que llevan a declarar que no hubo entre ellos contrato de trabajo, ni están configurados, respectivamente, como empresario y trabajador...».

En síntesis, inexistencia de los elementos de subordinación y dependencia por no sumisión a jornada, horario ni instrucciones concretas para llevar a cabo la tarea encomendada y por la imposibilidad de caracterizar como empresa al demandado, el abogado principal, ya que no asume, exclusivamente, el resultado, favorable o adverso, del proceso productivo de bienes y servicios, o, lo que es más, porque ni siquiera es posible calificar la relación de colaboración entablada entre ambos como dirigida a la producción de tales bienes y servicios. En definitiva, la relación jurídica analizada constituye una relación de cooperación profesional en la que el dato relativo de la «inferioridad» del «pasante» viene dada más que por una real y efectiva subordinación de carácter laboral por el ingrediente de aprendizaje y práctica profesional del que aparece como menos experimentado en el ejercicio de la profesión.

2. Frente a las argumentaciones expuestas del Tribunal Central de Trabajo, es necesario indicar, en primer lugar, que no cabe hacer un juicio unívoco de las relaciones jurídicas que pueden entablarse entre un abogado principal y su «pasante», por cuanto tal situación puede encubrir supuestos muy diversos que deben, a su vez, recibir una diferente calificación jurídica. Es posible que la relación entre el abogado y su «pasante» se articule en función exclusiva de los intereses de éste último, merced a lo cual éste «...no se inserta en la organización productiva: ni presta servicios útiles a la misma; y en la que, en consecuencia, no está sometido a deberes laborales, ni su presencia en la misma es compensada con una retribución...»; es lo que la doctrina ha calificado como «voluntariado», en el que «...sólo existe entre las partes una mera relación provisional de cortesía, en virtud de la cual el titular de una organización produc-

tiva accede a proporcionar al voluntario una oportunidad de trabajo o preparación profesional...» (A. Martín Valverde, *El periodo de prueba en el contrato de trabajo*, Madrid, 1976, pp. 37-38). Lo característico de este supuesto es que no existe una efectiva relación jurídica obligatoria de la que se derive para el «pasante» la obligación jurídica de realizar una determinada prestación en beneficio del abogado principal a cambio de la contraprestación económica de éste último al servicio prestado. Lo normal será, por el contrario, la inexistencia —por cuanto inexigible— de dicha prestación, y si se produce, lo que sucederá excepcionalmente, constituirán siempre aportaciones de servicio de carácter esporádico u ocasional, verdaderas prestaciones de cortesía merced al carácter de tal de la relación existente, y excluidas por lo tanto de la regulación laboral por el juego de los artículos 2, b) de la LCT, y 2, d) de la LRL. En este contexto sí cabe afirmar que la situación de «inferior» del «pasante» deriva no de la subordinación o dependencia jurídicas estrechamente conectadas con las características de la prestación laboral objeto de la relación obligatoria, sino de la causa benevolente de la propia relación, en base a la cual el «voluntario» puede acceder a una preparación y práctica profesional proporcionada por quien, sin coerción obligatoria alguna, aparece, justamente, como «maestro», o, con un lenguaje más actual, como más experimentado en la profesión de que se trate.

Junto a este supuesto, es posible pensar, de otro lado (M. Rodríguez-Piñero, *Apuntes de Cátedra*, curso 1970-1971, pp. 44-45), en un trabajo gratuito jurídicamente obligatorio, ya sea a través de la figura jurídica de la donación, ya sea, lo que es mucho más discutible, a través de la propia figura jurídica del contrato de trabajo. Así se afirma que, pese a que los artículos 2 y 3 de la LCT parecen indicar que, existiendo la prestación de un trabajo o la realización de un servicio y la utilización del mismo por la persona que lo recibe, siempre ha de existir remuneración, «...cabe establecer una presunción *iuris tantum* de la existencia de la remuneración que sólo admite prueba en contrario cuando exista una concausa que justifique la inexistencia de una remuneración. La concausa puede ser la figura del que practica gratuitamente un trabajo para su perfeccionamiento profesional, por ej...». En base a la opinión expuesta, cabría, por consiguiente, la incorporación de un «pasante» al despacho de un profesional de la abogacía para la realización de una prestación jurídicamente obligatoria, pero no remunerada —y excluida, por lo tanto, también de la regulación laboral, a tenor de los artículos 2, b) y 2, d) de la LCT y de la LRL, ya citados— por cuanto el fundamento de la obligatoriedad no se encuentra en la contraprestación económica o salario, sino, bien en la decisión donatoria del «pasante», bien en el perfeccionamiento y práctica profesional que se desea adquirir. La situación de «inferior» derivaría, en este caso, de la propia obligatoriedad de la prestación. Es preciso señalar, sin embargo, que la presunción del artículo 3 de la LCT constituye más que una presunción de remuneración, una presunción de laboralidad —y por consiguiente de exigencia de remuneración— entre quien presta un trabajo y quien lo recibe. La inexistencia aparente de remuneración no resuelve nada acerca del carácter laboral o no de la relación jurídica de que se

trate, determinado lo cual, la exigibilidad de la contraprestación económica es una consecuencia necesaria. En este sentido lo ha apreciado, a mi juicio, el artículo 8, 3, de la LRL, cuando, con absoluta independencia de que exista o no remuneración, concreta la presunción del artículo 3 de la LCT, con referencia a los titulados académicos, que es el supuesto, justamente, que analizamos, en el sentido de que cuando a efectos de proporcionar práctica en el trabajo, las empresas empleen titulados académicos, cualquiera que sea su grado, en sus centros de trabajo o dependencias, *con sujeción a su organización laboral interna*, debe presumirse que se ha celebrado un contrato de trabajo aun cuando no haya compensación económica alguna, mucho más cuando existan ayudas económicas llamadas gratias o retribuciones pactadas. En consecuencia, dicho contrato deberá entenderse celebrado en los términos mínimos —y con ello se está haciendo referencia a las condiciones de trabajo, entre ellas la remuneración— fijados en la norma aplicable a la empresa o entidad afectada. El artículo 8, 3, de la LRL permite, de un lado, e interpretado *a sensu* contrario, la existencia del «voluntariado» a que antes hemos hecho referencia —esto es, sin «sujeción a la organización laboral interna»—, «...excluyendo implícitamente para dichas prácticas libres la calificación de contrato de trabajo...» (Martín Valverde, *ob. cit.*, p. 40); de otro, la posibilidad de destruir la presunción en él contenida, exclusivamente sobre la base de la existencia de una «causa donandi» en la prestación incluso incorporada a la organización laboral interna, pero, en ningún caso, sobre la base de la existencia de una concausa de perfeccionamiento o aprendizaje profesional, por cuanto es un dato incluido en el propio supuesto de hecho de la presunción.

En tercer lugar, en el supuesto, quizá más generalizado, de incorporación de un «pasante» a un despacho profesional obligándose a realizar un trabajo de este tipo a cambio de una contraprestación económica, la presunción de laboralidad de dicha relación se radicaliza, por cuanto dicha incorporación se traduce en una sujeción a la organización laboral interna del propio despacho profesional, configura una prestación de servicios profesionalizada, esto es, donde, junto a la posible finalidad del perfeccionamiento profesional emerge otra, en paridad de importancia cuando no superior, cual es la de recibir una remuneración a cambio de la prestación realizada, entendida dicha remuneración como fuente de subsistencia del «pasante». En este supuesto, y sobre todo a partir del artículo 8, 3, de la LRL, la finalidad de perfeccionamiento o práctica en el trabajo se coloca en un lugar subalterno, adquiriendo mayor relevancia el dato de la prestación de unos servicios y la remuneración consiguiente de ellos, lo que induce a concluir que, en principio, tales relaciones jurídicas es preciso calificarlas como laborales. Como se ha afirmado (Martín Valverde, *ob. cit.*, pp. 36-38) las estancias temporales de prácticas en las empresas y organizaciones de trabajo responden a las siguientes finalidades típicas: «...1) la iniciación en la vida profesional, ejercitando y contrastando los conocimientos adquiridos, y familiarizándose con el ambiente de los centros de trabajo, y 2) la oportunidad de darse a conocer en vistas a una contratación futura "en firme" en la misma organiza-

ción de trabajo...». Por parte de las empresas la prestación de servicios de trabajadores de reciente titulación obedece a: «...1) como fuerza de trabajo útil para la organización productiva, siempre y cuando, en los casos que haga falta su empleo esté debidamente supervisado, y 2) como fuente de reclutamiento de futuros cuadros y trabajadores cualificados...». Concluyendo que, en estos casos, «...el trabajador y el empresario quedan vinculados por una relación de servicios profesionales en la que el primero se somete al poder de dirección del segundo, resultando éste, a cambio, obligado a una contraprestación económica...»; «...existe un vínculo obligacional entre las partes que, según el criterio doctrinal predominante (al que nos adherimos), reúne los ingredientes indispensables de la relación contractual de trabajo —subordinación y ajenidad—, y como tal ha de ser calificado...». Justamente esta última afirmación es la que rechaza la sentencia en examen, cuyos argumentos procedemos a analizar a continuación.

3. Tales argumentos son, básicamente, dos, y en cierta medida recurrentes, como veremos. De un lado, afirma el TCT que no existe subordinación ni dependencia por cuanto no hay sumisión del «pasante» a directrices en el quehacer diario material, representado por la existencia de horario, jornada, instrucciones concretas para llevar a cabo la tarea encomendada, así como por cuanto la relación entre el abogado principal y el «pasante» es una relación de colaboración y no de subordinación, por lo que la situación de «inferior» de este último deriva del carácter de «maestro» de aquél. De otro, por el hecho de que el abogado principal no puede ser configurado como empresa, al menos respecto al «pasante» —ya que sí es evidente respecto a otros colaboradores a que se refiere el artículo 34 del Estatuto General de la Abogacía aprobado por decreto de 28 de marzo de 1946, a que se refiere la propia sentencia— puesto que no asume, en exclusiva, el resultado, adverso o favorable, del proceso productivo de bienes o servicios y porque —con un cierto elemento de contradicción— las actividades respectivas no están encaminadas en el orden interno a un proceso productor de bienes y servicios.

Que la organización de un bufete profesional constituye una organización laboral cuyo titular es el profesional que ofrece sus servicios al mercado de bienes y servicios es algo innegable. La simple constatación sociológica demuestra la cada vez más creciente hipertrofia de los bufetes profesionales que vienen a cobrar el carácter indubitado de verdaderos centros de trabajo, organizados laboralmente en función de la producción de determinados bienes o servicios y en los que se integran personas —los llamados auxiliares o colaboradores— vinculadas al empleador —el profesional titular del bufete— a través de verdaderas relaciones contractuales de carácter laboral. Desde esta perspectiva, el titular de dicha organización productiva asume, sin dudar, la caracterización de empresario, siendo, por consiguiente, quien asume, en exclusiva, el resultado, adverso o favorable, del proceso productivo de bienes o servicios. A ello no añade ni quita nada el hecho de que el empresario-empleador aporte también su trabajo en el seno de tal organización por cuanto es él mismo quien, por el hecho de

ser empresario, tiene atribuida la facultad de dirección y de ordenación de la actividad productiva que en el bufete se realice. Aceptado esto, la sentencia diferencia la situación del «pasante» respecto a la del resto de los colaboradores del abogado principal sobre la base de: *a)* que asume, en alguna medida, el resultado, favorable o adverso, del proceso de producción de bienes y servicios por cuanto participa del resultado económico de los asuntos tramitados, argumentación ésta que, sobre la base del artículo 1 de la LCT, no puede llevar a la conclusión de que el «pasante» participe del riesgo de la empresa, por cuanto, la existencia de remuneración es independiente de la forma o clase de ella. Por lo tanto, es necesario entender que esa participación económica de la que se habla puede ser, simplemente, una fórmula de cálculo de la retribución salarial —no infrecuente en supuestos del mismo ejercicio profesional claramente laborales— mucho más cuando acompaña a una retribución mensual de carácter fijo con absoluta independencia del volumen de asuntos tramitados y del resultado de los mismos; *b)* porque la relación entre abogado principal y «pasante» no está encaminada a la producción de bienes y servicios, desde el punto de vista interno, presentando como alternativa la existencia de una relación de colaboración de oscuros matices societarios. Frente a ello hay que decir que, eliminada la ganga corporativista que tiñe la argumentación de la sentencia —la referencia al «maestro» es suficientemente indicativa de ello—, la realidad de la relación colaborativa y no subordinada viene producida por la existencia de los requisitos de dependencia y ajenidad que son los que van a determinar la existencia o no de la relación laboral. Con ello entramos en el primer grupo de argumentos de la sentencia que analizamos para rechazar el carácter laboral de la relación entre abogado y «pasante».

Como repetidamente ha puesto de manifiesto el propio Tribunal Central de Trabajo y la doctrina (cfr., por todos, I. Albiol Montesinos, *En torno a la polémica ajenidad-dependencia*, «Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo de Valencia», 1971, pp. 5-30), la no existencia de un horario determinado, ni de una jornada específica no empece la calificación de una relación contractual como laboral, por cuanto la dependencia se manifiesta como un concepto mucho más flexible en el sentido de incardinación al círculo rector y disciplinario del empresario. Luego el hecho de la no determinación de horario ni jornada —supuesto que deba haberla en alguna medida, porque en caso contrario sería inconcebible la remuneración fija que percibe el «pasante»— no implica el rechazo de la relación que analizamos como no laboral. Todo se centra, por consiguiente, en el grado de dependencia, de sumisión a las órdenes e instrucciones del principal por parte del «pasante». También aquí hay que señalar que tales «instrucciones concretas para llevar a cabo la tarea encomendada» a que se refiere la sentencia, pueden variar de intensidad, como en el caso sucede, dada la especial cualificación profesional del «pasante». No obstante ello, sumisión se produce a las instrucciones del abogado principal, por cuanto éste supervisa y ordena la actividad del «pasante», supervisión y ordenación que hay que referir, a mi juicio, más que a una suerte de relación cuasi

paterno-filial de aprendizaje en la línea más arcaica, a la supervisión y ordenación del proceso productivo que realiza el empleador-empresario.

En definitiva, lo hasta aquí expresado nos proyecta al proceloso tema de la identificación de la dependencia y del grado de la misma para poder concluir o no que estamos ante una relación contractual de carácter laboral o de cualquier otro tipo, excluida, por lo tanto, de la aplicación de las normas laborales y, por consiguiente, de la competencia del Tribunal Central de Trabajo. Por mi parte entiendo que es necesaria una revitalización de la noción de ajenidad como elemento definitorio de la existencia o no de una relación contractual laboral. Quiero con ello decir que la dependencia y la subordinación constituyen manifestaciones —las más notables ciertamente— de la ajenidad, y que es a partir de ésta que debemos proceder a la identificación jurídica necesaria. Y es, precisamente, en estos supuestos conflictivos donde la noción de dependencia en el sentido clásico no proporciona criterios definitivos de identificación cuando hemos de acudir a la característica de la ajenidad fuente de aquélla. Así, si entendemos por ajenidad el hecho de que se trabaja por cuenta de otro, o lo que es lo mismo, que la cesión de la fuerza de trabajo se realiza en el mercado de trabajo para la incorporación de la misma a una organización de producción de bienes y servicios que el cedente de dicha fuerza de trabajo, por el hecho de serlo, no controla ni en cuanto a su organización —dependencia, subordinación—, ni en cuanto a sus resultados —ajenidad en sus diversas versiones: en los frutos y en los riesgos—, podemos concluir que, en el supuesto que analizamos, el titular de la organización productiva, intermediaria entre el trabajador y el mercado de bienes y servicios, controladora del resultado de la actividad de éste y oferente del mismo, en exclusiva, a dicho mercado, no es otro que el abogado principal y que, no sin dificultad, puede entenderse que el «pasante» no es sino un trabajador por cuenta ajena que cede su fuerza de trabajo a cambio de un precio antes de que tal fuerza de trabajo haya sido aplicada a proceso productivo alguno, precio que, en nuestro caso, no es sino la remuneración pactada fija mensual, amén de la participación, no se señala el grado de la misma, lo que podría ser un dato a tener en consideración, en el resultado económico de los asuntos tramitados. De esta forma lo que la sentencia llama ordenación y supervisión no es más que el control que el empleador-empresario hace de la aplicación de la fuerza de trabajo por él adquirida al proceso productivo, cuyo resultado le pertenece originariamente. Por último, la referencia al «compañerismo», que según la sentencia impregna la relación entre ambas partes, puede no ser otra cosa que el trasunto de una concepción corporativista de la profesión liberal desmentida de forma radical cuando tal colaboración se realiza en el contexto de una producción de bienes y servicios que haya asumido plenamente todos los caracteres que el modo de producción capitalista le impone, abandonando fórmulas gremialistas de concepción de las relaciones profesionales.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA
Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla

