

## CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO: DIFERENCIAS CON EL CONTRATO MERCANTIL

(Comentario a la STSJ de Aragón, Sala de lo Social,  
de 26 de julio de 2006, rec. núm. 682/2006) \*

**DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO**

*Doctor en Derecho.*

*Universidad de Salamanca*

### **Extracto:**

**C**ARACTERES del contrato de trabajo. Arrendamiento de servicios. Para poder tipificar que una relación es laboral se requiere la prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección del empleador. El arrendamiento de servicios comporta, en sí mismo, una libertad de actuación profesional por parte del arrendatario que no se da cuando hay directrices concretas para la realización del trabajo encomendado y el ulterior control de dicho trabajo.

**Palabras clave:** contrato de trabajo, contratos mercantiles y arrendamiento de servicios.

---

\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 290, mayo 2007 o en *Normacef Social*.

# Sumario

1. Notas características de la laboralidad en las relaciones de trabajo.
  - a) El trabajo personal.
  - b) La ajenidad.
  - c) La dependencia.
  - d) La retribución.
2. Diferencias entre el contrato mercantil y el contrato de trabajo.
3. Examen de la STSJ de Aragón de 26 de julio de 2006.

## 1. NOTAS CARACTERÍSTICAS DE LA LABORALIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

El artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que «la presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. (...) A los efectos de esta Ley serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior»; mientras que el artículo 8.º 1 del mismo texto legal afirma que el contrato de trabajo «se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel».

De la simple lectura de estos dos preceptos se pueden deducir las notas características de la laboralidad de las relaciones de trabajo: a) el trabajo personal; b) la ajениdad; c) la dependencia; y d) la retribución. El Tribunal Supremo (TS) ha manifestado que solo puede afirmarse la existencia de un contrato de trabajo cuando en la relación jurídica se localizan las notas de voluntariedad, retribución, servicio por cuenta ajena y, sobre todo, integración de una empresa, de forma tal que la actividad voluntaria y retribuida para el trabajador se produzca dentro del ámbito de organización y dirección de quien paga los salarios, que es el empleador <sup>1</sup>.

### a) El trabajo personal

Una de las primeras notas que tipifican a una relación como laboral es que el trabajo sea realizado por el trabajador. Al faltar este elemento, no se podría hablar de una relación laboral, por ello se afirma que las personas jurídicas no pueden tener la condición de trabajador. En esta misma línea, el TS ha señalado que el contrato de trabajo «se celebra en consideración al servicio que el (trabajador) personalmente preste, por lo que, cuando aquel trabajo pueda ser y se realice por otra persona, la calificación aplicable a tal figura jurídica ya no es la (laboral)» <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> STS de 19 de enero de 1987.

<sup>2</sup> STS de 20 de octubre de 1983.

No existe un verdadero trabajo personal a que haga referencia el artículo 1.º 1 del ET cuando la prestación de servicios no sea realizada por el mismo trabajador y «ha de venir aplicada la remuneración no solo a la prestación de un trabajo o servicio personal, sino también a la utilización de (medios de trabajo)»<sup>3</sup>. La deuda contractual del trabajador es una deuda de actividad y no de resultado, puesto que presta sus servicios y trata de un quehacer personal, celebrándose un contrato *intuitu personae*, de manera que no puede tener el trabajador la facultad de designar libremente un sustituto sin necesidad de aprobación del empleador sin que se desnaturalice el carácter laboral de la relación, salvo que tal facultad carezca de entidad suficiente en la ejecución práctica del contrato. No obstante, la retribución constituye el objeto de la obligación primordial del empresario, que viene entendida en el amplio sentido del artículo 26.1 del ET, que deriva inmediatamente de la prestación de los servicios y aquella es independiente de los beneficios que esta reporte al empresario<sup>4</sup>.

En definitiva, el trabajo regulado por el Derecho del trabajo es el trabajo personal, esto es, el trabajo en cuya realización se comprometen de modo personalísimo seres humanos, personas físicas o naturales, sin que quepa posibilidad alguna de sustitución novatoria en la persona del trabajador. Sin interesarle al Derecho del trabajo las prestaciones a cargo de personas jurídicas ni aquellas de carácter fungible en las que la persona del trabajador es intercambiable, a diferencia de lo que ocurre en los contratos civiles de empresa en los que el contratista de la obra no se obliga a trabajar personalmente. En relación con la voluntariedad, o el carácter voluntario, esta implica que las partes de toda relación contractual consientan libremente los compromisos mediante un conjunto de prestaciones a cambio de unas contraprestaciones. Con la prestación del trabajo asalariado, el trabajador prestará su trabajo con sometimiento real y expreso al empresario que indica la conducta laboral a desplegar.

## b) La ajenidad

El elemento de ajenidad que distingue el contrato laboral se refiere a una cesión anticipada del resultado del trabajo que es recibido por el empleador. En otras palabras, el trabajador presta sus servicios para otro a quien pertenecen los frutos del trabajo. El Alto Tribunal la ha definido como la transmisión a un tercero de los frutos o del resultado del trabajo<sup>5</sup>, manifestándose de manera inequívoca, ya que es el empresario quien incorpora los frutos al mercado percibiendo directamente los beneficios. En otras palabras, esta figura cualifica la posición crediticia del trabajador que aparece extraña a la organización empresarial y a sus resultados; el trabajador entrega trabajo a cambio de salario.

La nota de ajenidad es esencial en el contrato de trabajo, puesto que los frutos del trabajo se transfieren *ab initio* al empresario por el hecho del contrato, asumiendo la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios. De manera que la posibilidad de beneficios o pérdidas se imputan solo al empresario, existiendo para el trabajador una ajenidad de los riesgos.

<sup>3</sup> STS de 24 de abril de 1986.

<sup>4</sup> STSJ de Navarra de 30 de junio de 2005.

<sup>5</sup> STS de 29 de octubre de 1990.

Las manifestaciones comunes a la nota de ajenidad son, entre otras, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados<sup>6</sup>; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela y la indicación de las personas a atender<sup>7</sup>; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo<sup>8</sup>; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones<sup>9</sup>.

### c) La dependencia

El término dependencia se refiere a un modo de prestación por cuenta ajena del trabajo. El ET acuña este término a una fórmula definitoria al hacer mención a ella como prestación de servicios «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona»<sup>10</sup>. La característica esencial del contrato de trabajo es la dependencia o subordinación del que presta un servicio a las personas a favor de quien se ejecuta; para afirmar su concurrencia basta que el trabajador se halle comprendido en el círculo organícista rector y disciplinario del empresario por cuenta de quien realice una específica labor<sup>11</sup>. En la medida en que el ET se vale de la definición jurisprudencial de dependencia para exigirla, el problema tradicional planteado por su interpretación se desplaza hacia los elementos que integran la definición misma. Dicho de manera muy simple, dependencia es hoy trabajar «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona», pero ello no significa que se sepa con certeza qué es ese «ámbito» y cuántos puede entenderse que una persona trabajó para otro dentro del mismo<sup>12</sup>.

Hay que recalcar que los servicios, para que sean laborales, han de ser prestados dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que los retribuye, logrando que el trabajador se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario del empresario, sin que para ello sea preciso que esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea. En otras palabras, la dependencia no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales con sujeción a un horario determinado y, mucho menos, a la exclusividad en la prestación del trabajo concertado<sup>13</sup>. En definitiva, se trata de que el trabajo se realice bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, como reafirma el artículo 20.1 del ET.

El requisito de dependencia, debatido en numerosas sentencias de los tribunales superiores, ha venido flexibilizándose en el sentido de que no ha de entenderse por tal una «subordinación

<sup>6</sup> STS de 31 de marzo de 1997.

<sup>7</sup> SSTS de 15 de abril de 1990 y 29 de diciembre de 1999.

<sup>8</sup> STS de 20 de septiembre de 1995.

<sup>9</sup> STS de 23 de octubre de 1989.

<sup>10</sup> Artículos 1.º 1 y 8.º 1 del ET. *Vid.* STS de 21 de mayo de 1990.

<sup>11</sup> STS de 9 de febrero de 1990.

<sup>12</sup> LUJÁN ALCARAZ, J. [2005], «El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores», *RMTAS*, n.º 58, pág. 29.

<sup>13</sup> STS de 22 de abril de 1996.

rigurosa y absoluta», sino una «inclusión en el círculo rector y disciplinario empresarial». En otras palabras, aquella es entendida como «situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, ni intensa, a la esfera organicista y rectora de la empresa»<sup>14</sup>. La dependencia no concurre cuando el contrato actúa con plena autonomía<sup>15</sup>. Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son, seguramente, la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este y el sometimiento a un horario. No obstante, suelen utilizarse como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad<sup>16</sup>; el desempeño personal del trabajo<sup>17</sup>, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones<sup>18</sup>; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

#### d) La retribución

La remunerabilidad no se debe confundir con la productividad social. La retribución salarial comprende formas diversas de remuneración del tiempo y del resultado del trabajo prestado. La retribución es el resultado natural de la prestación de trabajo por cuenta ajena<sup>19</sup>; de hecho, el Alto Tribunal ha señalado que no existe relación de trabajo sin retribución<sup>20</sup>. El salario en el ordenamiento jurídico se presenta como una figura poliédrica, con eje de todo un sistema de medidas legales de alcance, finalidades y naturaleza jurídica distintos, que corresponden a una serie de factores que integran y constituyen esta figura tan compleja<sup>21</sup>.

En el trabajo asalariado no solo se utiliza un concepto fundamental en la teoría o en la práctica doctrinal del Derecho del trabajo, sino también una categoría básica de la estructura económica y de la historia de las instituciones. El trabajo asalariado ha traspasado las fronteras de la práctica jurídica, designando un determinado modo de producción que aparece en un momento preciso de la evolución histórica de las relaciones de trabajo y que ha desempeñado, y desempeña, un papel de primer orden en los sistemas económicos contemporáneos<sup>22</sup>.

<sup>14</sup> STS de 3 de mayo de 2005.

<sup>15</sup> STS de 7 de marzo de 1994.

<sup>16</sup> SSTS de 8 de octubre de 1992 y 22 de abril de 1996.

<sup>17</sup> STS de 23 de octubre de 1989.

<sup>18</sup> STS de 20 de septiembre de 1995.

<sup>19</sup> Para una visión de las diversas formas de participación retributiva, cfr. KAHALE CARRILLO, D. [2005], «Pasado y presente de las diversas formas de participación retributiva de los trabajadores en la empresa», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 266, mayo, págs. 3-54.

<sup>20</sup> SSTS de 27 de junio y 29 de noviembre de 1984 y 18 de octubre de 1985.

<sup>21</sup> La suficiencia salarial es un concepto jurídico indeterminado. Cfr. MONTOYA MELGAR, A. [1987], «La retribución del trabajo», en AA.VV., *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, págs. 237-238.

<sup>22</sup> MARTÍN VALVERDE, A. [1996], «Lectura y relectura de la Introducción al Derecho del Trabajo del profesor Alonso Olea», *REDT*, n.º 77, pág. 422.

Hay que dejar claro que el salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores e, independientemente de que estas sean satisfechas bajo la denominación de salario y otras como honorarios, no alteran el hecho de que sean el estipendio con el que se retribuyen los trabajos profesionales<sup>23</sup>. Sin embargo, tal afirmación no desvirtúa la naturaleza laboral del contrato, en que el trabajador cobre por acto<sup>24</sup>, por retribución a la pieza<sup>25</sup>, en especie<sup>26</sup> o por tarifas fijadas por la empresa con IVA<sup>27</sup>. «En todo caso, la laboralidad de cualquier especie retributiva tiene como presupuesto la garantía de un salario mínimo, bien entendido que la falta de esta garantía tampoco lleva de forma automática fuera de las fronteras de lo laboral, puesto que si se logra probar de otra forma la realidad de una prestación de servicios dependientes por cuenta ajena, de inmediato deberá ser reconocido aquel derecho»<sup>28</sup>.

## 2. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO MERCANTIL Y EL CONTRATO DE TRABAJO

La línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros contratos de naturaleza análoga regulados por la legislación civil o mercantil, como el contrato de ejecución de obra, el de arrendamiento de servicios, el de comisión, entre otros, no aparece nítida en la doctrina científica, en la jurisprudencia, en la legislación y, ni siquiera, en la realidad social; así como tampoco el casuismo de la materia que obliga a atender a las específicas circunstancias de cada caso concreto<sup>29</sup>.

El TS tiene declarado que la determinación de si una relación *inter partes* tiene o no naturaleza laboral, no depende de cómo la denominen y cómo la conciban las partes o cómo la denomine una resolución administrativa, sino que tan solo compete a los órganos judiciales que han de atender a su verdadero contenido obligacional para determinar la auténtica naturaleza de aquella<sup>30</sup>. De otra parte, la calificación de la relación que vincula a las partes debe hacerse a la luz del criterio jurisprudencial ampliamente reiterado que pone de manifiesto cómo los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, teniendo que determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el *nomen iuris* empleado por los contratantes; siendo así que la determinación del carácter laboral o no de la relación

<sup>23</sup> SSTs de 21 de abril de 1983, 24 de septiembre de 1987 y 20 de septiembre de 1995.

<sup>24</sup> STS de 7 de junio de 1986.

<sup>25</sup> STS de 31 de marzo de 1997.

<sup>26</sup> STS de 25 de enero de 2000.

<sup>27</sup> STS de 10 de abril de 1995 y STSJ de las Islas Baleares de 30 de junio de 1997.

<sup>28</sup> LUJÁN ALCARAZ, J. [2000], «Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial», *AS*, n.º 5, págs. 257-270.

<sup>29</sup> Para una visión de las diferencias existentes entre el contrato de arrendamiento de servicios con el contrato de arrendamiento de obras, el contrato de mandato y el contrato de trabajo, cfr. MORILLO GONZÁLEZ, F., «El contrato de arrendamiento de servicios: su distinción de otras figuras jurídicas afines en la doctrina de nuestros tribunales», *AC*, 1999-I, págs. 1.619-1.635.

<sup>30</sup> SSTs de 14 de noviembre de 1983, 10 de abril de 1984, 20 de septiembre de 1995, 15 de junio de 1998, 20 de julio de 1999, 14 de febrero de 2000 y 6 de marzo de 2002.

que une a las partes no es algo que quede a la libre disposición de estas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual<sup>31</sup>.

El contrato de trabajo no solo se caracteriza por la ajenidad, sino también por referirse a un trabajo dependiente<sup>32</sup>, siendo esta la única nota que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de arrendamiento de servicios o, como dice el artículo 8.º 1 del ET, «se presumirá existente entre todo el que presta servicio, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel».

Para determinar la existencia de un contrato de trabajo, lo esencial es establecer la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el artículo 1.º 1 del ET, es decir, que la prestación de servicios contratados se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa y, por tanto, con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma<sup>33</sup>, no siendo suficiente para la configuración de la relación laboral la existencia de un servicio o una actividad determinada y su remuneración por la persona a favor de quien se presta para que nazca a la vida del derecho el contrato de trabajo, ya que su característica esencial es la dependencia o subordinación del que presta el servicio a favor de la persona que lo retribuye, siendo necesario para que concurra que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista rector y disciplinario del empleador, de modo que, si no existe tal sujeción, el contrato es meramente mercantil<sup>34</sup>. En definitiva, la dependencia constituirá el rasgo diferenciador del contrato de trabajo con el contrato mercantil; por su parte, la ajenidad tendría como utilidad la de separar el contrato de trabajo de las relaciones no laborales que dieran vida a una obligación de resultado<sup>35</sup>.

En otras palabras, para que sea efectiva la presunción favorable de la existencia del contrato de trabajo, que establece el artículo 8.º 1 del ET, es preciso que concurren los requisitos antes apuntados<sup>36</sup>, no bastando la mera realización de una determinada actividad a favor o por cuenta de la persona que la retribuye; entendiéndose que la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada, primero, por la Jurisprudencia y luego, por las propias normas legales, en un sentido flexible y laxo, siendo suficiente con que el interesado se encuentre «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona»<sup>37</sup>; si bien la concurrencia de esta circunstancia debe exigirse en todo caso, en mayor o menor grado, pero estando siempre presente en la relación entre las partes, ya que en caso contrario se corre el peligro de desnaturalizar absolutamente el contrato de trabajo trayendo a este ámbito del derecho relaciones en

<sup>31</sup> SSTS de 11 de junio y 5 de julio de 1990; y 20 de septiembre de 1995, entre otras.

<sup>32</sup> Artículos 1.º 1 y 3.º 1 del ET.

<sup>33</sup> STS de 16 de febrero de 1990.

<sup>34</sup> SSTS de 7 de noviembre de 1985 y 4 de febrero de 1990.

<sup>35</sup> *Vid.* GOERLICH PESET, J. [1996], «Contrato de trabajo y prestaciones de servicios sujetas al derecho común: nuevos problemas y nuevos criterios de solución para un antiguo problema interpretativo», en AA.VV. (Coord. LORENZO PRATS), *Estudios en homenaje a la Profesora Teresa Puente*, Volumen I, Departamento de Derecho Civil de la Universidad de Valencia, págs. 87-102.

<sup>36</sup> STS de 5 de marzo de 1990.

<sup>37</sup> Artículo 1.º del ET. *Vid.* STS de 21 de mayo de 1990.



las que no se dan los presupuestos fácticos que lo caracterizan. Por lo que la flexibilización en la exigencia de este requisito debe hacerse de manera rigurosa, so pena de vaciar de contenido otras posibles formas de colaboración o prestación de servicios por cuenta o, en interés de terceros, contempladas en el ordenamiento jurídico español como ajenas al Derecho del trabajo. En muchas ocasiones las partes convienen libremente en basar su relación rigiéndose durante su vigencia por normas ajenas al Derecho laboral, pretendiéndose la aplicación de estas últimas cuando la relación se rompe, sin que real y efectivamente hubiesen concurrido en la prestación de servicios las notas características del contrato de trabajo.

Es, por tanto, fundamental analizar la casuística que puede presentarse en cada supuesto concreto para determinar cuál es la verdadera naturaleza jurídica del vínculo, sin que quepa establecer normas o principios generales para una determinada profesión o actividad, pues el modo y manera de realizarlas puede diferir enormemente de unos casos a otros y no cabe aplicar en todos ellos una misma calificación.

En definitiva, para determinar si una relación es de trabajo o no, el juzgador deberá centrarse en el examen de las circunstancias fácticas de la prestación de servicios, que constituye el elemento concluyente para determinar si aquella tiene o no carácter laboral <sup>38</sup>.

### 3. EXAMEN DE LA STSJ DE ARAGÓN DE 26 DE JULIO DE 2006

Como ya se ha adelantado, lo esencial para determinar la existencia de una relación laboral es establecer la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el artículo 1.º 1 del ET, esto es, que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa y, por tanto, con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma <sup>39</sup>. El contrato de trabajo existe cuando la prestación de servicios se realiza en forma voluntaria y remunerada por cuenta de otro y en el ámbito de su organización y dirección, presumiéndose el contrato de trabajo siempre que se preste el trabajo por cuenta ajena en el ámbito de organización y dirección de otro. En otras palabras, deben concurrir los requisitos antes señalados para que sea efectiva la presunción favorable de la existencia del contrato de trabajo <sup>40</sup>.

El magistrado, antes de decidir, debe examinar si concurren los requisitos característicos de la relación laboral para decretar si existe una relación laboral o una relación mercantil. Para una mejor comprensión de la sentencia que se analiza, es preciso establecer los hechos probados de la misma:

1. Ejecución de trabajos por encargo de las demandadas para empresa cliente de estas, siguiendo las instrucciones y organización del trabajo dadas por los encargados de las propias empresas demandadas.

<sup>38</sup> STSJ de Aragón de 26 de julio de 2006.

<sup>39</sup> STS de 16 de febrero de 1990.

<sup>40</sup> STS de 5 de marzo de 1990.

2. Disponibilidad de jornada completa, si bien con cierta flexibilidad de horario, en el local y con material de la empresa o en el centro de trabajo de la empresa cliente, incluida la ropa de trabajo.
3. Se facturaba su retribución, cargando el IVA, en las propias oficinas de las demandadas, siendo su importe de similar cuantía cada mes. En este hecho no se declara probado un total facturado sino una remuneración salarial.
4. El actor estaba dado de alta en el IAE y cotizaba como trabajador autónomo.

De los hechos probados se desprende claramente, como lo hace saber el juzgador, la existencia de una relación laboral que cumple con las exigencias establecidas en los artículos 1.º 1 y 8.º 1 del ET. La calificación como no laboral no se demuestra «por la mera estimación de las partes recurrentes, ni de la formalización que, en su caso, se hubiese hecho; tampoco es determinante (estamos ante materia indisponible) el hecho de alta del demandante en el RETA y en el IAE. (...) El arrendamiento de servicios, de naturaleza civil o mercantil, comporta, en sí mismo, una libertad de actuación profesional por parte del arrendatario que no se da cuando hay directrices concretas para la realización del trabajo encomendado, ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre, a través de la empresa recurrente; notas que existen en el caso enjuiciado y constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia, propia del contrato de trabajo»<sup>41</sup>.

Del análisis, antes expuesto, de los requisitos configuradores de una relación laboral, se desprende claramente que existe una relación laboral en la sentencia que hoy se comenta, ya que se inscribe en el ámbito rector y organizativo de la empresa, con prestación de servicios remunerados en interés del empleador y no a propio provecho del trabajador, «esto es, comprometiendo –en aquellas condiciones de dependencia– una deuda de actividad, no de resultados». Independientemente de que las partes denomen la relación analizada como no laboral, no es óbice para que se catalogue como de trabajo, ya que le corresponde al órgano judicial atender a su verdadero contenido obligacional para determinar su auténtica naturaleza. Efectivamente, el magistrado la cataloga como tal, al concurrir los requisitos determinantes para la tipificación de una relación laboral, ya que se prestan servicios retributivos por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección del empleador<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> STSJ de Aragón de 26 de julio de 2006.

<sup>42</sup> SSTs de 25 de septiembre de 2000, 26 de febrero de 2003, 16 de febrero de 2004 y 19 de diciembre de 2005.