



**Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia**

**INFORMAZIO SAIOA: KIROL ERAKUNDEETAKO
LANGILEEN LAN HARREMANAK**

**SESIÓN INFORMATIVA: LAS RELACIONES LABORALES
DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES DEPORTIVAS**

Javier CORTAZAR LARRAKOETXEA

Abokatua eta ASFEDEBIko lege-aholkularia.
Abogado y asesor jurídico de ASFEDEBI

RELACION LABORAL. -

Ha sido la jurisprudencia (sentencias reiteradas de los Tribunales) través de numerosas resoluciones judiciales, se han señalado y valorado los elementos que sirven para reconocer la existencia de una relación laboral, y su diferenciación con otras figuras afines.

Pero antes de nada es muy importante tener en cuenta que es totalmente irrelevante la calificación jurídica que las partes otorguen a un contrato, pues esto se determina por el conjunto de derechos y obligaciones que se pacten y las que se ejerciten realmente.

Los aspectos sobre los que se ha pronunciado la jurisprudencia de forma reiterada son los siguientes:

- dependencia
- ajenidad
- carácter personalísimo de la relación
- jornada y horario de trabajo
- lugar de trabajo
- retribución
- exclusividad
- asiduidad

Pero aunque vamos a estudiar todos ellos, podemos indicar que, sin lugar a dudas, los elementos esenciales de toda relación laboral son la dependencia, la ajenidad y la retribución.

Dependencia

Para que una relación de servicios se considere laboral debe realizarse dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, junto con la prestación personal de servicios, y la ajenidad consiguiente a la asunción del riesgo por la empresa.

La jurisprudencia ha mantenido, incluso, que la dependencia es el elemento vertebral más decisivo en toda relación laboral.

Sin embargo, este elemento no se entiende como una subordinación rigurosa del trabajador al empresario, sino que para apreciarla basta que aquél se encuentre comprendido en el círculo organicista, rector y disciplinario de la empresa por cuya cuenta trabaja. Supone la realización de la actividad profesional dentro del ámbito de organización y dirección del empresario de modo que el empleador puede permanentemente modalizar el contenido de la prestación exigible al trabajador.

Por el contrario, no puede hablarse de encuadramiento en relaciones laborales cuando se dispone de organización propia y se comporta como empresario laboral.

Los tribunales vienen declarando que son indicios comunes de dependencia:

- la asistencia al centro o al lugar de trabajo designado por el empresario y el sometimiento a horario;
- el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones;
- la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empresario, que se encarga de programar su actividad y, a la

inversa, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

Constituyen factores que reflejan la existencia de una relación de dependencia:

- el encuadramiento o inserción dentro del esquema jerárquico de la empresa, debiendo el trabajador cumplir las órdenes, mandatos y directrices que se le impongan;
- la subordinación a la persona o personas que tengan facultades de mando;
- el sometimiento a un horario y las normas disciplinarias correspondientes;
- la monitorización a la que se sujeta a ciertos trabajadores al amparo del uso de nuevas tecnologías;
- el seguimiento del rendimiento;
- el control de tiempos;
- la presentación de parte de trabajo;
- la realización de informes regulares que den cuenta del trabajo.

Ajenidad

Mediante este concepto se indica que los servicios se prestan por el trabajador a otro que es el empresario.

Se sostienen diferentes criterios para apreciarla:

- a) Ajenidad en los frutos. Revela que lo esencial y definitorio del contrato de trabajo por cuenta ajena está en que los frutos, desde el momento mismo de la producción, pertenecen a otra persona, nunca al trabajador.

b) Ajenidad en los riesgos. Desde esta perspectiva, se exigen tres características esenciales:

- que el coste del trabajo corra a cargo del empresario;
- que el fruto o resultado del trabajo se incorpore al patrimonio del empresario;
- que sobre el empresario recaiga el resultado económico favorable o adverso, sin que el trabajador se vea afectado por el mismo, ni exista participación suya en el riesgo económico.

La ajenidad supone que el trabajador no conserve la titularidad del resultado de su trabajo el cual se transmite al empresario quien los incorpora como propios al mercado. Así, se considera como no laboral aquella relación en la que, tanto las ganancias como las pérdidas, resultan de cuenta y riesgo del trabajador.

La aportación por la empresa de los enseres, utensilios y material necesarios para el desarrollo del trabajo evidencian que existe el requisito de ajenidad.

No obsta, sin embargo, a la ajenidad en los riesgos la existencia de modalidades de retribución con cargo a los beneficios o a los resultados (participación en beneficios, comisiones, primas de rendimiento, destajos) en la medida en que se garantice al trabajador un salario mínimo.

Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario 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, indicación de personas a atender, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo, 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 del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

Carácter personalísimo

La efectiva y personal concreción del sujeto que va a efectuar la prestación laboral constituye un dato distintivo de la presencia de una relación laboral. De esta manera se ha resuelto que no puede considerarse laboral la prestación de servicios cuando es posible la sustitución personal sin consentimiento de la empresa.

1) Se trata de una obligación personalísima, que no puede ser transferida a un tercero, socio, colaborador o empleado no ligado al empresario por ningún vínculo jurídico.

2) También se ha interpretado que la sustitución del trabajador se realiza para disfrazar la laboralidad de la prestación, pero no sucede así cuando la sustitución es ocasional y esporádica.

Jornada y horario de trabajo

Aunque reiteradamente el Tribunal Supremo afirma que, entre los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial, está el sometimiento a horario no siempre se considera que el cumplimiento de un tiempo preciso y

determinado de trabajo permite afirmar el carácter laboral de una relación, interpretando, en otras ocasiones, que la existencia de un contrato de trabajo es independiente del sometimiento a una jornada y un horario.

Por otro lado, cuando la libertad horaria coincide con la exigencia de una amplia disponibilidad horaria con respecto a la empresa, se confirma la existencia del requisito de dependencia, para la que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en su ámbito organicista y rector; en el mismo sentido, la asistencia regular en jornada, por ejemplo, de 9 a 14 y de 16 a 19 horas los días laborables indica la existencia de una relación laboral.

Lugar de trabajo

La existencia de contrato de trabajo es independiente del lugar de la prestación, si bien la jurisprudencia le considera como un elemento probatorio más de su existencia. De hecho, se sostiene reiteradamente que uno de los indicios de dependencia apreciados con mayor frecuencia en la doctrina jurisprudencial es la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste.

1) Constituye un factor de indudable importancia el hecho de que la actividad se desarrolle en la sede de la empresa.

2) En algunas profesiones la actividad por propia naturaleza se desarrolla fuera de los locales de la empresa y la nota de dependencia no se advierte de forma nítida pues el trabajador goza de más libertad en la realización de su trabajo, pero como

se realiza dentro del círculo rector y organizativo del empresario deben considerarse relación laboral.

Retribución

Para que se presuma la existencia del contrato constituye un elemento imprescindible que la actividad se preste a cambio de una retribución del empresario, cualquiera que sea su forma.

La ley reconoce condición de trabajador sólo a las personas cuyos servicios, voluntariamente prestados a otra, natural o jurídica, sean retribuidos por ésta. La inexistencia de salario determina la inexistencia de contrato de trabajo «por falta de causa». Pero no es determinante la forma en que se percibe la retribución, bajo facturas y documentación propia del contrato mercantil de transporte y sometida al régimen fiscal del IVA, ni la aplicación al régimen de autónomos de la Seguridad Social. Tampoco que el importe de la retribución sea un porcentaje de lo que la empresa factura al cliente impide su configuración como remuneración salarial.

Exclusividad y asiduidad

Ambas notas han sido objeto de una abundante jurisprudencia.

a) La exclusividad no constituye una nota necesaria, siempre que no medie pacto de plena dedicación, ni el otro trabajo implique concurrencia desleal.

De otra parte, la cláusula de exclusividad, mantenida un largo período de tiempo y concebida en términos estrictos, refuerza el

carácter laboral de la prestación de dependencia de un lazo de subordinación entre las partes.

b) La nota de la asiduidad constituye un indicio que revela la existencia de una relación laboral.

Como concepto parcialmente antitético de la asiduidad, la brevedad de los servicios prestados constituye otro dato que puede excluir la calificación de la relación como laboral.

No constituye obstáculo o impedimento para la apreciación del carácter laboral de la relación el hecho de que la misma se agregue a otras de índole civil o mercantil entre los contratantes, de la misma forma que la situación de pluriempleo en la que se encontraba el actor no incide sobre la calificación de la relación existente como laboral. No obstante, otra línea jurisprudencial insiste en que la no existencia de exclusividad en la relación puede resultar indicativa de su no laboralidad.

Otras circunstancias

Con cierta frecuencia inciden otras circunstancias cuya influencia para apreciar o no la existencia de una relación laboral ha sido establecida por la jurisprudencia:

a) La existencia de una nómina actualizada de percepción de haberes, o el hecho de que aparezca en los recibos de salarios, en la parte correspondiente a la empresa, la firma de una persona determinada, no siempre es un dato suficiente para demostrar la existencia de un contrato de trabajo.

b) La afiliación a la Seguridad Social constituye una mera prueba indiciaria. Del mismo modo, aunque la falta de afiliación se denuncie ante la ITSS este hecho constituye un mero elemento indiciario de la existencia de la relación laboral, pero no presupone su calificación jurídica como tal.

c) Que el trabajador esté en alta en la licencia fiscal y gire facturas con inclusión del IVA no impide la existencia de relación laboral.

DURACION DE LA RELACION LABORAL. -

Existe una presunción legal de que cualquier contrato de trabajo tenga una duración indefinida y se suscribe a jornada completa, pero el contrato de trabajo también puede celebrarse con una duración determinada, así como a tiempo parcial.

En relación a la duración podemos señalar que a pesar de la preferencia legal por la contratación indefinida, la tasa de temporalidad es relevante, sobre todo las correspondientes a los jóvenes, mujeres, trabajadores menos cualificados y de menores salarios y trabajadores con discapacidad.

El Estatuto de los Trabajadores establece unos límites a la contratación temporal que se amparan, entre otros factores, en las causas objetivas que justifiquen la renovación de dichos contratos, por lo que el criterio de la causalidad real es uno de los medios fundamentales para determinar si estas formas

contractuales se ajustan a la legalidad y, por tanto, su uso es lícito.

La utilización de estos contratos para prestar servicios que no son objetivamente temporales (es decir, fuera de los supuestos en que la ley lo permite) supone contratación temporal en fraude de ley.

La consecuencia es que los contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumen por tiempo indefinido, además de constituir una infracción grave.

Es necesario, no obstante, tener en cuenta las diferencias entre las figuras de sucesión contractual y fraude de ley, pues no todas las concatenaciones de contratos constituyen fraude contractual

Modalidades de contratación:

La contratación temporal puede agruparse en las siguientes categorías:

1. Por el trabajo objeto de contratación: para obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y contrato de interinidad.
2. Por su función formativa: en prácticas y para la formación y el aprendizaje. Se incluye también al personal investigador en formación (tanto en situación de beca como en situación de contrato).
3. Por su finalidad de fomento de empleo: contrato temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad o de

trabajadores en situación de exclusión social, contrato de relevo y de jubilación parcial.

4. Por el carácter especial de la relación de trabajo. Entre otros, los de los deportistas profesionales y residentes en ciencias de la salud, son temporales en todo caso. Los de alta dirección, artistas en espectáculos públicos y representantes de comercio tienen libertad para determinar la duración del contrato.

Ley de emprendedores: incentivos para la contratación de jóvenes por entidades de la economía social

En lo fundamental se reitera el contenido del RDL 4/2013, de manera, que se siguen recogiendo bonificaciones, por un lado, en las cuotas empresariales para la contratación de trabajadores desempleados menores de 30 años y, por otro lado, las específicas en relación a empresas de inserción que suscriban contratos con menores de 30 años en situación de exclusión social. También, como ya se señalaba, en ambos casos se aplica supletoriamente la normativa sobre Programas de Fomento de Empleo. Sin embargo, novedosamente respecto del primer tipo de bonificaciones se les aplica la disposición relativa a su aplicación en el caso de contratación a tiempo parcial. También para este tipo de bonificaciones se mantiene la inaplicación de la norma que las excluye durante 12 meses respecto de las empresas que hayan realizado despidos improcedentes o despidos colectivos que afecten a sujetos a con contratos bonificados.

Incentivos para la contratación de jóvenes

Bonificaciones aplicables a las cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción que contraten a trabajadores menores de 30 años. RDL 4/2013 art.14, BOE 23-2-13

Cuadro resumen bonificaciones a la contratación temporal

Colectivos	Requisitos	Clave contrato	Bonificación/Incentivo	Duración	Vigencia del programa	Normativa aplicable
Trabajadores en situación de exclusión social	Empresa común	450	500 €/año (41,67 €/mes)	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	L 43/2006 art.2.5 y RDL 20/2012 disp.trans.6ª.2.c
	Empresa de inserción mediante contrato temporal de fomento de empleo	452	850 €/año (70,83 €/mes)	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	L 44/2007 art.15.7 y 16.3.a y RDL 20/2012 disp.trans.6ª.2.m
Víctimas de violencia de género o doméstica y de terrorismo		450	600 €/año (50,00 €/mes)	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	L 43/2006 art.2.4 y 2.4 bis y RDL 20/2012 disp.trans.6ª.2.c
Personas con discapacidad	Supuesto general: contratación mediante contrato temporal de fomento de empleo	430	Hombre < 45 años 3.500 €/año (291,66 €/mes) Hombre ≥ 45 años o mujer 4.100 €/año (341,66 €/mes)	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	L 43/2006 art.2.2 y disp.adic.1ª y RDL 20/2012 disp.trans.6ª.2.c
	Contratación mediante contrato		Hombre < 45 años 4.100 Hombre ≥ 45 años o mujer	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	L 43/2006 art.2.2 y disp.adic.1ª y



Colectivos	Requisitos	Clave contrato	Bonificación/Incentivo	Duración	Vigencia del programa	Normativa aplicable
	temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido $\geq 65\%$		€/año (341,66 €/mes)	4.700 /año (391,66 €/mes)	contrato	RDL 20/2012 disp.trans.6ª.2.c
	Contratación mediante contrato temporal de fomento de empleo de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido $\geq 33\%$					
	Contratación por un centro		Bonificación 100% cuotas empresariales a la Seguridad Social,	Toda la vigencia del	Indefinida	L 43/2006 art.2.3 y disp.adic.1ª y



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación
Foral de Bizkaia

Colectivos	Requisitos	Clave contrato	Bonificación/Incentivo	Duración	Vigencia del programa	Normativa aplicable
	especial de empleo (relación laboral de carácter especial)		incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta	contrato		RDL 20/2012 disp.trans.6ª.2. c