



CUESTIÓN

La Concejal Delegada de Servicios y Hacienda, ante la inminente jubilación de una contratada laboral (limpiadora) que ocupa la plaza de la plantilla con carácter interino, se plantea, lo siguiente: En lugar de cubrir la vacante con otro contratado laboral, realizando nombramiento interino a una de las personas incluidas en una bolsa de trabajo que tiene el ayuntamiento constituida, prefiere realizar una contratación de servicios conforme a los principios del TRLSCP, para encargarle la limpieza de uno de los edificios municipales y en este caso el contratista sería una persona física dada de alta en el IAE y régimen de la Seguridad social como autónomo.

Al ser un contrato menor (por razón de la cuantía), en principio no hay expediente. La cuestión en este tipo de contratos es evitar que alguna de las partes pueda llegar a considerar que ha existido, existe o existirá una relación laboral, es importante dejar claro que la relación contractual que se vaya a producir, no establece ninguna relación laboral. La corporación lo que hace es celebrar un contrato propio de la normativa contractual, Pero les agradeceríamos que nos indicarán de qué forma se puede justificar, la necesidad de acudir a este tipo de contrato cuanto existe una bolsa de trabajo constituida para cubrir las vacantes que surjan en la plantilla y teniendo en cuenta que el resto de las dependencias municipales, el servicio de limpieza se presta con personal de plantilla.

Les agradeceríamos que, a la vista de los fallos de la Jurisdicción Social nos indicaran las cautelas que deberá tener el Ayto. para que la relación contractual de servicios, no pueda en ningún caso confundirse con una relación laboral

RESPUESTA

Según doctrina unificada, como sintetizan las SSTS/IV 11-mayo-2009 (recurso 3704/2007) y 7-octubre-2009 (recurso 4169/2008) - con referencia, entre otras anteriores, a las SSTS/IV 9-diciembre-2004 (recurso 5319/2003), 19-junio-2007 (recurso 4883/2005), 7-noviembre-2007 (recurso 2224/2906), 12-febrero-2008 (recurso 5018/2005), 6-noviembre-2008 (recurso 3763/2007) --, sobre los criterios a seguir para determinar si existe o no relación laboral, se resume con respecto a los siguientes criterios:

" a) La calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto.



b) *En el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios. El contrato de trabajo es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral.*

c) *Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de hechos indiciarios de una y otra.*

d) *Los indicios comunes de la nota de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste 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 empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.*

e) *Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario --y no del trabajador-- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo 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.*

f) *En el caso concreto de las profesiones liberales, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas o la percepción de iguales o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes. En cambio, la percepción de una retribución garantizada a cargo no del cliente, sino de la empresa contratante en función de una tarifa predeterminada por acto, o de un coeficiente por el número de clientes atendidos, constituyen indicios de laboralidad, en cuanto que la atribución a un tercero de la obligación retributiva y la correlación de la remuneración del trabajo con criterios o factores estandarizados de actividad profesional manifiestan la existencia de trabajo por cuenta ajena.*



g) En las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas".

En el mismo orden de cosas recomendamos la lectura de la siguiente selección de Sentencias:

a) Sentencias que reconocen existencia de relación laboral:

STS de 15 de julio de 2013, rec 3227/2012

"...lo que no cabe es que el profesional se inserte en el ámbito organizativo de la Administración contratante para, codo con codo con el resto del personal funcionario y laboral de la misma, y bajo la dirección de superiores jerárquicos de la propia Administración contratante y con los medios de ésta, participe, como es el caso, en tareas habituales de la propia Administración contratante, por mucho que las mismas se subdividan en proyectos concretos, por cierto de varios años de duración".

STS Sala 4ª de 12 junio 2012

"...señala la Sala que en el caso enjuiciado el objeto del contrato eran los servicios profesionales del actor, con el cumplimiento de un tiempo de trabajo establecido. El trabajo se ejecutaba, además, en los locales del ayuntamiento y con los medios de éste, con aplicación de vacaciones y con una retribución fijada en un importe anual que no tenía en cuenta los resultados concretos de la actividad profesional, sino la dedicación pactada. El hecho de que la retribución se documentase a través de facturas sólo es una cobertura formal que no altera la realidad de la existencia de una prestación y remuneración de servicios personales, habiéndose insertado el trabajo, consistente en atención al público y realización de informes técnicos, en el círculo rector y organizativo del ente local demandado, si bien con la autonomía funcional propia de un profesional cualificado".

STSJ Valencia, 11 de junio de 2013, rec 936/2013.

"... los contratos administrativos para la realización de un trabajo específico tienen carácter excepcional y su objeto no es una prestación de trabajo, como tal, sino un trabajo específico, es decir, un producto delimitado de la actividad humana y no esa actividad en sí misma, independiente del resultado final". 3ª) Porque en el devenir de la relación también aparecen claras las notas de laboralidad, como son, que la prestación de los servicios tenía lugar durante todo el año - o, al menos, durante el curso escolar-; en un horario preestablecido -de 9:00 a 15:00 horas y dos tardes a la semana-; en las instalaciones municipales y con la mayor parte de los medios materiales puestos a disposición por el Ayuntamiento. 4ª) Porque también



consta acreditado que las demandantes llegaron a realizar tareas que excedían del objeto de la contratación, como es la intervención como asesoras en los procesos selectivos convocados por la Corporación para la contratación de funcionarios y trabajadores”.

b) Sentencias que reconocen la existencia de relación administrativa:

STSJ Comunidad Valenciana, 29 de enero de 2013, rec 3142/2012:

“...el hecho de que la actora y su equipo realicen su actividad en locales del Ayuntamiento carece de entidad para calificar la relación que ahora se discute, pues es obvio que se trata de servicios asistenciales para los que el Ayuntamiento presta su infraestructura, pues no consta control alguno de horario, que rebasa el propio de los empleados municipales, ni más directrices que las reuniones mensuales con el coordinador del Proyecto, a diferencias de los empleados municipales que tienen reuniones semanales. Otros datos que avalan la conclusión de la sentencia de instancia es el hecho de haber contratado otro psicólogo, a fin de prestar la asistencia contratada de forma ininterrumpida. En cuanto a la facturación, a diferencia de lo que la actora señala, el hecho de facturar, sin tener en cuenta las asistencias concretas, es decir, por el servicio global realizado, dá cuenta de la gran autonomía organizativa y de la auto organización en las asistencias prestadas”.

Tal es nuestro criterio que sometemos, como siempre, a opiniones mejor fundamentadas en Derecho

EQUIPO DE GESTIÓN DE ACONSELA.

ACONSELA S. L.

Asesoría y Consultoría en Prevención de Riesgos Laborales,
Seguridad y Recursos Humanos.

