

**EL ABUSO EMPRESARIAL EN LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS DEL  
“FALSO AUTÓNOMO” Y DEL “FALSO VOLUNTARIADO”.**

**Juana María Serrano García.**

**Profesora en la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina**

**(Titular de la Universidad de Castilla La Mancha).**

## **1. El contexto socio-económico en el que nos encontramos incrementa sustancialmente los abusos o “violencias laborales”.**

La grave crisis económica que caracteriza el actual contexto socio-económico en el que se desarrollan las relaciones laborales, acompañada de elevadas cifras de desempleo, que se han tratado de minimizar con las últimas reformas laborales, por supuesto, sin conseguirlo, han provocado una importante degradación de las condiciones laborales y un incremento cuantitativo del trabajo situado en la frontera de la irregularidad.

En concreto, nos vamos a referir a prestaciones de servicios, retribuidas o no, que se ofrecen a otros, bajo su dirección y control y que se desarrollan en situaciones de abuso, en tanto que la persona se ve obligada a aceptarla a fin de incorporarse o facilitarse la entrada al mercado de trabajo. Nos referimos a las prestaciones de servicios que desarrollan con manifiesto abuso de poder por parte del empleador sobre el trabajador, que acepta las condiciones abusivas en las que se ofrece la prestación de servicios aún a sabiendas de su ilegalidad o, al menos, dudosa legalidad.

Las situaciones de abuso en las que se desarrolla actualmente el trabajo no se conocen tanto por las decisiones judiciales que resuelvan al respecto, en tanto que no suelen ser denunciadas, sino por las redes sociales. Existen páginas de denuncias laborales, como “abusospatronales.com” en las que los trabajadores afectados, amparados en el anonimato de la web, hacen pública la “indignidad” en la que desarrollan su trabajo, ello, en tanto en cuanto, conocen las represalias del empresario frente a la posible denuncia que éstos pudieran hacer ante los tribunales. Efectivamente, nos estamos refiriendo a la manifestación de violencia más grave de la que el empresario dispone “el despido”.

De la violencia del poder del empresario ya han escrito magistralmente, los profesores Antonio Baylos Grau y Joaquín Pérez Rey, en su obra, “El despido o la violencia del poder privado”, es cierto, que la manifestación de violencia más grave es el despido, ya que, en palabras de los autores, la empresa través de la privación del trabajo a una persona procede a expulsarla de una esfera social y culturalmente decisiva, es decir, lo coloca en una situación compleja en tanto que a través de trabajo éste obtiene derechos de integración y de participación en la sociedad. La expulsión del trabajo crea una persona “sin cualidad social, porque la cualidad de la misma y los referentes que le dan seguridad en su vida social dependen del trabajo”.

A esta manifestación de violencia laboral se llega si el trabajador no acata las condiciones de trabajo que le impone el empresario, como trabajar sin contrato, darse de alta como autónomo, a sabiendas de que la relación es laboral, renunciar al derecho a vacaciones, reducir o eliminar el derecho al descanso semanal, etc. Como ya hemos dicho, estas situaciones de abusos o violencias no sólo se producen en el marco del trabajo “ilegal”, “trabajo en negro” o “trabajo no declarado”, donde, por supuesto, alcanzan su máximo auge; sino también en otras formas de “prestación de servicios” formalmente legales, si bien, en ocasiones, esconden ilegalidades, como serían el “falso autónomo” o el “falso voluntariado”.

## **2. La figura del “emprendedor” una vía de acceso al mercado de trabajo. El incremento de los “falsos autónomos”**

Tres importantes normas han sido publicadas en el año 2013 en relación a los emprendedores, primero fue el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo<sup>1</sup>, que dio paso, a posteriori, a la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y, por último, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Las dos últimas leyes se encuentran claramente vinculadas entre sí, hasta el punto de que pueden considerarse complementarias, en ellas se contemplan una serie de medidas de estímulo dirigidas a incentivar la incorporación de los trabajadores más jóvenes al mercado de trabajo a través del emprendimiento.

Claramente, el emprendedor es el antiguo autónomo, aunque con esta nueva denominación se quieren introducir ciertos matices, incluso cierto romanticismo en el hecho de trabajar por cuenta propia, en tanto que se trata de hacer ver al ciudadano que si se convierte en emprendedor será su “propio jefe”, “establecerá sus propios horarios”, “decidirá cuando disfruta las vacaciones”, “cuando descansar”, etc., pero, ¿introduce esta Ley modificaciones de fondo que afecten al régimen especial de trabajadores autónomos más allá de una mera diferenciación dialéctica?, es decir, ¿qué aporta esta Ley a los ciudadanos más allá de una denominación nueva a una institución antigua en nuestro país?. ¿Por qué razón los ciudadanos tendrían que tener más interés en ser autónomos ahora que antes?, ¿consigue esta Ley, quizás, mayor protección frente a los abusos que venían sufriendo los denominados “falsos autónomos”?, o ¿le otorga más facilidades al emprendedor para competir en el mercado frente a las grandes empresas?, estamos, por tanto, ¿ante una verdadera fórmula de empleo digno que permite huir del desempleo o ante una salida de “urgencia” del desempleo de carácter precario, dada la falta de expectativas de ingreso en el mercado de trabajo asalariado?.

El texto de la Ley nos muestra que tras la denominación de “emprendedor” está el antiguo “autónomo”, que esta Ley no ofrece mayor protección al colectivo ni le otorga más posibilidades de competir en el mercado, ello sin perjuicio de que las cifras de “emprendedores” no hayan dejado de crecer en los últimos años, encontrándonos con que a 30 de septiembre de 2015 se contabilizaban 1.960.774 trabajadores autónomos inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos.

---

<sup>1</sup> Sobre el origen comunitario de esta Ley véase: J.M. SERRANO GARCÍA, “Los aspectos laborales de la ley de emprendedores: promotora del empleo “sin derechos”, *Revista Jurídica Castilla La Mancha*, nº 55, 2014, p.65-101.

<b>EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN POR REGÍMENES</b>		
<b>AÑOS</b>	<b>Régimen General</b>	<b>Régimen Especial Trabajadores Autónomos</b>
2013	13.204.321	1.923.955
2014	13.394.283	1.945.548
2015 (30 Septiembre 2015)	13.848.530	1.960.774

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Pero, ¿facilita esta Ley la constitución de empresas o negocios? A nuestro juicio, no. ¿Por qué?. Porque se da la paradoja de que la gran mayoría de las medidas adoptadas en la norma están destinadas a los jóvenes menores de 30 o 35 años (si son mujeres), que perciban prestaciones por desempleo o que tengan recursos para el comienzo de una actividad empresarial y además que tengan cierta capacidad, formación o experiencia profesional. Mientras nuestra realidad es que los jóvenes desempleados hasta 30 o 35 años (para mujeres) se caracterizan por no tener derecho a prestación de desempleo, por los escasos recursos económicos para emprender un negocio y por su reducida formación o experiencia profesional.

El número de jóvenes beneficiarios de una prestación es muy bajo, a finales del año 2015 nos encontramos que entre los 16 y 19 años sólo perciben esta prestación 4.670 jóvenes, entre 20 y 24 años 62.690 y sólo se incrementa el número para los que superan los 25 años que son 160.755.

<b>Beneficiarios, según clase de prestación, por sexo y edad</b>										
Noviembre 2015.										
	TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO			NIVEL ASISTENCIAL				RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN	PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO
		Total	Contributiva	Trabajadores eventuales agrarios	Total	Subsidio	Renta agraria	Subsidio de trabajadores eventuales agrarios		
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>2.162.456</b>	<b>812.261</b>	<b>790.063</b>	<b>22.198</b>	<b>1.089.245</b>	<b>884.503</b>	<b>80.551</b>	<b>124.191</b>	<b>235.362</b>	<b>25.588</b>
De 16 a 19 años	4.670	898	851	47	2.980	2.626	354	-	792	0
De 20 a 24 años	62.690	30.559	29.147	1.412	29.060	22.696	6.364	-	2.807	264
De 25 a 29 años	160.755	90.303	87.357	2.946	64.384	51.370	13.012	2	4.100	1.968
De 30 a 34 años	221.970	122.911	119.153	3.758	88.974	74.423	11.370	3.181	5.827	4.258

Como muestra el cuadro anterior, de todos los jóvenes que perciben una prestación del nivel contributivo o asistencial, sólo un poco más del 50% la reciben del nivel contributivo, que sería la única prestación susceptible de capitalización, a efectos de iniciar una actividad como emprendedor, o de compatibilizarla con el inicio de la actividad empresarial (ambas son medidas de las citadas leyes para favorecer el emprendimiento).

Así pues, no sólo no cuentan con la prestación por desempleo sino que además declaran en la II Encuesta de Jóvenes Emprendedores de 2015 (realizada por ADECO entre más de 1.200 españoles de edades comprendidas entre los 18 y 35 años) que uno de los mayores inconvenientes para emprender es la ausencia de recursos para poner en marcha el negocio. De hecho, 9 de cada 10 jóvenes españoles (92%) consideran que no existen suficientes ayudas públicas

para financiar nuevos proyectos empresariales frente al 8% que cree que sí. No en vano, 3 de cada 4 encuestados opinan que son necesarias más ayudas económicas por parte del Gobierno para emprender.

Por lo que respecta a la falta de formación, el número de parados menores de 30 años que sólo tienen la enseñanza secundaria obligatoria suman casi un millón. Así mismo, carecen de falta de experiencia profesional y es que el porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que está buscando su primer trabajo es del 42,4%, descendiendo un poco entre los que están entre 25 y 29 años, para los que sólo el 15,5% sería su primer empleo.

Así pues, parece que el emprendimiento es una de opción frente al desempleo sólo para determinadas personas: jóvenes, con derecho a prestación por desempleo contributivo o con recursos, con cierta experiencia profesional o con cierto nivel de estudios; dejando fuera a los que no tienen experiencia profesional alguna y están buscando su primer empleo o no tienen prestación ni recursos.

Así pues, nos preguntamos, ¿es el emprendimiento una opción para los jóvenes sin formación, con una reducida o nula experiencia profesional, y que, en muchos casos, no son perceptores de la prestación por desempleo ni tienen recursos para destinarlos al inicio de la actividad?, y ¿para los jóvenes con formación suficiente pero sin experiencia laboral, y por tanto, sin posibilidad de acceder a las medidas económicas vinculadas a la prestación por desempleo?. La respuesta es claramente negativa. Entonces, ¿por qué no deja de aumentar el número de autónomos, ¿quizás no son realmente tal?, ¿quizás estamos ante “falsos autónomos” y están las empresas aprovechando la rebaja de cuotas a la Seguridad Social<sup>2</sup> recurriendo a este tipo de “prestadores de servicios”?. En ese caso, esta Ley no estaría creando empleo sino sustituyendo a trabajadores del Régimen General por otros del Régimen Especial del Trabajador Autónomo.

La reducción de cuotas a la Seguridad Social del emprendedor ha sido una de las medidas más atractivas de esta Ley y que entendemos ha provocado un incremento sustancial de los “falsos autónomos”, basta con revisar algunas ofertas de empleo para comprobarlo. Si revisamos la página de “infojob” nos sorprende la cantidad de trabajos que ofertan en el sector de la telefonía, inmobiliario, educativo, asegurador, etc., para los que requieren la inscripción en el RETA, eso sí, entre las condiciones de trabajo encontramos un horario, un salario fijo o una jornada que nos hacen entrever que tras la máscara del “autónomo” se esconde un verdadero trabajador asalariado del art. 1.1. ET. En Septiembre de 2015 en España existían 1.960.774 afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Sólo el 21,1% de los autónomos tiene asalariados a su cargo (413.262), en tanto que 1.547.512 son autónomos sin asalariados<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> La reducción de la cuota es por un período máximo de 18 meses, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

b) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).

c) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b)

Los citados porcentajes de reducción sólo se aplican sobre la base mínima de cotización.

<sup>3</sup>[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2015/3trim/Publicacion\\_RESUMEN\\_RESULTADOS.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2015/3trim/Publicacion_RESUMEN_RESULTADOS.pdf)

No es posible probar estadísticamente cuantos son verdaderos autónomos de cuantos son “falsos autónomos” pero una de las últimas informaciones de la Encuesta de Población Activa (EPA) se desvela un incremento de los ‘falsos autónomos’. Esta encuesta realizada por la EPA señala que son 250.000 los trabajadores que desempeñan su labor en exclusiva para una empresa o prácticamente. En concreto hubo 160.000 que aseguraron que desarrollaban sus tareas únicamente con un solo cliente, mientras que el resto lo hacen casi en exclusiva para una sola compañía. Los especialistas en la materia sostienen que este grupo de trabajadores deberían de engrosar la lista de los TRADE, Trabajador Autónomo Dependiente.

Antes de la entrada en vigor de esta Ley ya encontrábamos al “falso autónomo”, trabajador formalmente autónomo y de alta en el RETA, aunque en la práctica prestaba sus servicios en el marco de una única empresa sometido a horario, órdenes, etc. de un empresario. Se trataba y se sigue tratando, en definitiva, de un trabajador “deslaboralizado”, es decir, sin derechos y fuera del paraguas del Estatuto de los Trabajadores y de las normas convencionales. Esta es una realidad de nuestro mercado de trabajo de la que la Ley de Emprendedores no se hace eco ni trata de evitarla o controlarla, teniendo un efecto inverso, porque

Si el objetivo de la Ley eran los jóvenes debió diferenciar las necesidades de los jóvenes con situaciones en el mercado de trabajo muy variadas; proteger al emprendedor en sus relaciones mercantiles con otras empresas de mediano y gran tamaño, donde interactúan y compiten con sus mismas reglas, lo que, en muchas ocasiones, convierte al “verdadero” autónomo en trabajador “sin derechos” con unas condiciones de trabajo duras –jornadas largas, sin descansos, sin vacaciones, etc.- para poder obtener unas ganancias mínimas; y controlar y evitar el fraude al que se ven sometidos muchos de estos auto-empleados convertidos por las empresas en “falsos autónomos”.

Esta Ley debería haber empezado diferenciando medidas según los caracteres de las personas jóvenes desempleadas y no abordar la problemática como si todos los menores de 30 años fueran un grupo homogéneo. A estos efectos, hubiera sido fundamental distinguir a los jóvenes que no encuentran su primer empleo, que buscan insertarse en el mercado laboral en las mejores condiciones y en algunos casos extienden su periodo de formación o de prácticas no laborales como vía de escape ante la imposibilidad de encontrar un trabajo, de los jóvenes que pierden su puesto de trabajo, que, o bien, pasan a acabar sus estudios (los jóvenes de menor edad), o bien, deciden mejorar su nivel de formación.

Asimismo, debería diferenciarse entre los jóvenes desempleados que buscan activamente un empleo con bajos niveles de formación, que han sufrido la pérdida de su empleo y que tienen mayores dificultades a la hora de incorporarse nuevamente al mercado, de los jóvenes con un nivel formativo alto, que han perdido su empleo y han mostrado importantes desajustes entre su nivel de cualificación y el puesto de trabajo que han desempeñado.

### **3. La aceptación del voluntariado como fórmula de adquisición de experiencia profesional certificada que facilite la entrada en el mercado de trabajo asalariado**

Por otro lado, queremos llamar la atención sobre el fenómeno del “voluntariado”. A efectos de su revisión, veremos las novedades de la reciente Ley 45/2015 de 14 de Octubre, de

Voluntariado, que trata de legitimar todo tipo de prestaciones de servicios, incluso las de dudosa “voluntariedad”, pero ante nos detendremos en los caracteres tradicionales de la actividad “voluntaria”, a fin de comprobar cómo el voluntariado se está alejando, cada vez más, de su función original<sup>4</sup>.

Esta actividad siempre ha tenido un carácter social, solidario y de búsqueda del bienestar colectivo. Los valores que la inspiran, han tenido tradicionalmente vinculación con creencias religiosas, con ideales de sociedad o simplemente, eran concebidos como un deber moral. Esta actividad ha estado muy vinculada al Tercer Sector, pero no ha dejado de aumentar su campo objetivo, y de ello se ha ocupado la nueva Ley cuyo artículo 6 no deja ningún sector en el que no pueda introducirse el voluntariado<sup>5</sup>, tampoco han dejado de crecer las organizaciones sociales orientadas a fines de interés general, tanto en número, como en presupuesto global, como en calidad y volumen de sus actividades, en presencia social, en capacidad de negociación con los poderes públicos, etc.

Con el paso del tiempo, los actos de colaboración han quedado inmersos en un proceso de institucionalización que ha alterado el sentido social del acto voluntario<sup>6</sup>. Cada vez más, la acción voluntaria está más fragmentada e individualizada, aunque coordinada por las entidades, al margen de los procesos comunitarios, poco interesada en la participación en grupos y con escaso compromiso cívico<sup>7</sup>.

Los intereses que mueven a los voluntarios a desarrollar ese tipo de actividades, van más allá de los mencionados en la Ley del Voluntariado (art.5), sólo hay que revisar los anuncios en las redes sociales para ratificar dicha afirmación. No en vano, son una forma más de adquisición de la tan “codiciada” experiencia profesional, tan necesaria a su vez para acceder al mercado de trabajo.

No obstante, no olvidemos que la última Ley que ha regulado el Voluntariado ha venido a ampliar el campo de actuación de estas prácticas por parte de las Administraciones Públicas y de las propias empresas (art. 21) o universidades (art. 22). Es cierto, que la citada Ley de 2015 en su art.4 vuelve a insistir en que la acción voluntaria no puede ser causa justificativa de la extinción del contrato por cuenta ajena ni la realización de actividades de voluntariado podrá sustituir a las Administraciones públicas en el desarrollo de funciones o en la prestación de servicios públicos a los que están obligadas por ley. Pero, tanto informes de la Organización Internacional del Trabajo<sup>8</sup> (OIT) como de la Unión Europea<sup>9</sup> (UE) afirman que el

---

<sup>4</sup> En sentido amplio sobre este tema, véase: J.M. SERRANO GARCÍA, “El voluntariado: de fórmula de participación social a instrumento para el empleo”, *Temas Laborales*, nº 126, 2014, p.131 y ss.

<sup>5</sup> Voluntariado social, voluntariado internacional de cooperación para desarrollo, voluntariado ambiental, voluntariado cultural, voluntariado deportivo, voluntariado educativo, voluntariado socio-sanitario, voluntariado de ocio y tiempo libre, voluntariado comunitario, voluntariado de protección civil.

<sup>6</sup> A. MADRID, *La institución del voluntariado*, Trotta, Madrid, p.13.

<sup>7</sup> A. GARCÍA INDA advierte que ello se debe a que el voluntariado está sufriendo una alteración en consonancia con la tendencia actual a la individualización y a la mercantilización de la ciudadanía “Sobre participación, voluntariado y Servicio civil”, *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, nº 122, 2001, p.166.

<sup>8</sup> OIT, *Manual de Medición del Trabajo Voluntario*, 2011, revisado en: [http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_166577.pdf](http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_166577.pdf).

<sup>9</sup> Resolución del Parlamento Europeo de 22 de abril de 2008, sobre “La función del voluntariado como contribución a la cohesión económica y social” (*Diario Oficial* nº C 259 E de 29 de octubre 2009) y El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El servicio cívico europeo (Dictamen exploratorio)”, *Diario Oficial* nº C 218 de 11 de Septiembre 2009.

voluntariado representa una parte mucho más importante de la fuerza de trabajo de las naciones de lo que se piensa habitualmente e insisten en el interés que tiene para los Estados empujar y fomentar esta forma de participación para la cohesión social y económica.

La UE insiste en que el voluntariado es un pilar importante de nuestras sociedades democráticas y pluralistas. En la Comunicación de la Comisión de 6 de junio de 1997<sup>10</sup>, sobre la “Promoción del Papel de las Asociaciones y Fundaciones en Europa” se reconoce la relevancia política, económica y social de las actividades voluntarias. Desde la Unión Europea ya se empieza a mostrar la cara menos solidaria y más económica del voluntariado, en concreto, reconoce que éste favorece la cohesión social y económica, contribuye al sostenimiento de los servicios públicos, eleva el margen de beneficio obtenido por estas actividades, en concreto, la Resolución del Parlamento Europeo de 22 de Abril de 2008 advierte que por cada euro que las organizaciones gastan en apoyar a voluntarios, reciben de media entre tres y ocho euros de vuelta, y advierte de las contrapartidas que podrán obtener los ciudadanos que opten por esta forma de participación, que no son precisamente el bienestar colectivo o el interés común, sino otras más individuales, como la adquisición de competencias y conocimientos clave en ámbitos como las relaciones públicas, las comunicaciones, la expresión personal, las capacidades sociales, la gestión y la formación profesional, etc. -Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El servicio cívico europeo”<sup>11</sup>.

El voluntariado, además de una vía de participación social de carácter solidario se ha convertido, en parte, en un instrumento de la Administración para abaratar las obligaciones sociales del Estado<sup>12</sup>. No se trata en este trabajo de ir en contra de la participación ciudadana desinteresada, sino de denunciar el uso “perverso” de ésta, que tanto daña al mercado de trabajo y a la verdadera institución del voluntariado.

Algunas de las situaciones de voluntariado que se han llevado a los tribunales han sido revisadas desde el art. 1 ET. Los elementos que definen la relación laboral estatutaria han sido objeto de numerosos estudios y disfrutan de una extensa doctrina jurisprudencial, por tanto, no se trata de volver sobre ellos, sino de exponer, para su crítica, los débiles argumentos que utiliza, en algunos casos, la jurisprudencia para calificar de “extra-estatutario” el trabajo en el “voluntariado”.

A nuestro juicio, la calificación de una relación de trabajo como “voluntaria” sólo debería realizarse cuando se haya excluido la “laboralidad” de dicha relación, para ello no bastará con que este trabajo se desarrolle en el marco de una entidad sin ánimo de lucro, que ha dejado de ser un requisito desde que la Ley de 2015 admite el voluntariado en el marco de las empresas, y es que existe un segmento de organizaciones e iniciativas de objeto social que se ubican por completo en —o se aproximan a— la esfera lucrativa del mercado. Algún ejemplo hemos encontrado en la jurisprudencia de instituciones que se conforman legalmente como instituciones no lucrativas a fin de conseguir subvenciones o algún beneficio. Se trata de empresas enmascaradas bajo las siglas ONG que, en realidad, son

---

<sup>10</sup> COM 1997/241 final.

<sup>11</sup> *Diario Oficial n° C 218 de 11 de Septiembre 2009.*

<sup>12</sup> A. MADRID habla de la mercantilización del voluntariado, en *La institución del voluntariado*, op. cit., p. 210.

profesionales que al elegir esta forma organizativa pueden acceder a subvenciones de la Administración pública y a las correspondientes desgravaciones fiscales<sup>13</sup>.

Tampoco puede calificarse el trabajo de "voluntario" por el hecho de que alguno de los elementos típicos del trabajo asalariado, como la dependencia, se flexibilice en el desarrollo de la actividad. La exigencia de dependencia, como otras notas de la relación laboral, ha ido evolucionando y, en algunos casos, flexibilizándose; por ello los Tribunales consideran que para admitir que ésta concurre se trata de buscar la concurrencia de indicios, tales como, la recepción de órdenes sobre el tiempo y lugar del trabajo, la fijación de la cantidad de trabajo, su calidad y plazos de ejecución<sup>14</sup>; no se puede negar la existencia de "dependencia" por la ausencia de horario y de obligación de acudir al trabajo en horarios específicos si las personas empleadas en el establecimiento realizaban la captación de clientela con "cierta autonomía de horario, jornada y retribución en la prestación de su actividad". Ello significa que para entender que concurre el requisito de dependencia no es preciso que se trate de un "trabajador sin capacidad para organizar su trabajo, prestándolo bajo las órdenes del empleador", bastará con la posición de subordinación del trabajador al empresario, que tiene el poder de dirección del trabajo, es decir, de determinar su contenido, su cualidad y el resultado pretendido. De forma que, el hecho de que el trabajador tenga cierta capacidad de decisión sobre el turno a elegir o sobre el horario de comienzo o finalización de la actividad no excluye a la relación de trabajo del marco estatutario.

Sin embargo, numerosos pronunciamientos judiciales se han servido de la flexibilidad en el desarrollo de la actividad para excluirla automáticamente del marco estatutario, sin detenerse en la concurrencia o no del citado elemento subjetivo que debe mover a cualquier voluntario<sup>15</sup>. No obstante, encontramos asuntos en la jurisprudencia en los que se advierte que "no es el modo de realización de sus funciones por parte de los voluntarios en relación con un horario, jornada o sometimiento a las órdenes y directrices de la asociación o entidad con la que colaboran, lo que permitirá en todos los casos distinguir esta situación jurídica de una relación laboral, sino que, en muchas ocasiones, habrá de estarse únicamente al elemento subjetivo y finalista que lleva al ciudadano a realizar estas tareas para llegar a la correcta calificación jurídica las mismas"<sup>16</sup>. Es decir, para la calificación del trabajo como "voluntario" no es tan importante la concurrencia de los elementos típicos del trabajo asalariado, como la del elemento subjetivo que lleva al ciudadano a realizar esas tareas – solidaridad, desinterés económico, bienestar social, etc-.

---

<sup>13</sup> El TSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) sentencia de 4 de Septiembre 2006, (Rec. 320/2006) advierte que puede existir connivencia entre trabajadores y la asociación de bomberos para prestar servicios en régimen laboral bajo la cobertura de un voluntariado para conseguir del Cabildo una subvención.

<sup>14</sup> TSJ de Cataluña, sentencia de 21 de Diciembre 2010, Rec. 3881/2010. En el supuesto enjuiciado en este asunto la actora prestaba servicios como entrenadora de patinaje artístico para el club recurrente, casi todas las tardes de los días laborables -lunes a viernes- en horario de tarde y sábados de 9,00 a 14,00 horas, 16 horas semanales durante el último curso trabajado, percibiendo una retribución de 10 euros por hora trabajada, que se le abonaba con periodicidad aproximadamente mensual, en metálico o cheque al portador, lo que supone 650 euros mensuales con prorrata de pagas extraordinarias; y tal remuneración neutraliza la supuesta motivación altruista en la prestación de servicios, pues es de entidad y cuantía más que suficiente para valorarla como una auténtica retribución de carácter salarial, teniendo en cuenta que retribuye una jornada a tiempo parcial y su importe es bastante para considerar que no constituye una mera compensación económica por los gastos que se irrogasen a la actora derivados de su actividad como entrenadora, sino que es el salario con que le retribuye la entidad referida por la prestación de tales servicios.

<sup>15</sup> TSJ de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, sentencia de 4 de Septiembre 2006, Rec. 320/2006.

<sup>16</sup> Sentencia TSJ de Galicia de 13 Diciembre 2011, Rec. 3769/2011.

Otro aspecto que sirve de argumento a los tribunales para calificar automáticamente de relación de trabajo voluntaria es la ausencia de retribución. Es cierto que este trabajo no es remunerado con el precio del mercado, aunque sí pueden ser reembolsados por los gastos menores en que puedan incurrir en la prestación de sus servicios, por ejemplo: gastos de viaje o costos de equipo; comidas, transportes, otros gastos para vivir, regalos simbólicos u otras manifestaciones similares de agradecimiento por el trabajo voluntario, todo es posible, siempre con la condición de que los estipendios no estén supeditados al valor del mercado local, la calidad o cantidad del trabajo o sobre su resultado.

De hecho, la mayoría de los voluntarios reciben pequeñas compensaciones para cubrir gastos y éste es un elemento importante para calificar la actividad de voluntariado, pero por sí solo no es suficiente<sup>17</sup>. No en vano, *esta contraprestación puede generar enormes dudas en la determinación de hasta qué punto esta eventual retribución únicamente tiene como finalidad compensar los gastos o realmente supone un salario por el trabajo realizado*<sup>18</sup>. Al respecto el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha declara que el propio legislador no está plenamente convencido de que la ausencia de retribución sea bastante para dotar de autonomía al actuar voluntario y deslindarlo nítidamente del trabajo remunerado prototípico.

Con la institucionalización del voluntariado, su profesionalización, su extensión al marco de las empresas y universidades, la posibilidad de obtener una contraprestación en forma de certificado que acredite experiencia laboral, la ampliación de los campos de actuación de estas personas, el abusivo recurso que las Administraciones Públicas hacen de esta figura, supone un reto para las organizaciones sobre la organización de sus recursos humanos desde una perspectiva de garantía de derechos<sup>19</sup>.

En definitiva, los nuevos intereses que mueven a la persona a acercarse al voluntariado aproximan a esta figura más al trabajo precario que a una forma de solidaridad. El Observatorio de Crecimiento Empresarial reconoce expresamente que “una de las formas de iniciar una carrera laboral es adquirir experiencia como voluntario en una asociación u organización no gubernamental, de esta manera se consigue una experiencia válida para un futuro profesional, independientemente de que concurra una motivación solidaria o altruista, que no siempre se encuentra”<sup>20</sup>.

El reconocimiento del voluntariado como un espacio para la adquisición de experiencia profesional está explícitamente previsto en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, que no se queda ahí sino que llega a asimilar a estos efectos al trabajador voluntario con el becario. En el art.12 del citado Real Decreto<sup>21</sup> se admite que la organización en la que se han realizado las

---

<sup>17</sup>TSJ de Cataluña, sentencia de 31 de Marzo 2010, Rec. 208/2009 o TSJ de Castilla- La Mancha, sentencia de 12 de Julio 2007, Rec. 1481/2005.

<sup>18</sup> La sentencia del TSJ de Cataluña de 3 de Octubre 2003, (Rec. 4241/2003) advierte que la retribución no era especialmente ridícula o puramente simbólica, pues si bien no llegaba a ser un sueldo normal de mercado, sí que era de entidad y cuantía más que suficiente para valorarla como una auténtica retribución de carácter salarial, si tenemos en cuenta que las dietas le eran abonadas separadamente y con independencia de dicha retribución. La misma razón de la escasa cuantía (24,90 euros por día efectivo en que realizaban sus funciones como voluntarios) lleva al TSJ de Andalucía de Sevilla, en sentencia de 13 de Febrero 2013 (Rec. 2130/2011) a expulsar la relación de voluntariado que se discutía del marco estatutario.

<sup>19</sup> Así lo reconoce el “Diagnóstico de la situación del voluntariado de Acción Social en España”, elaborado por la Plataforma del Voluntariado en España, 2011.

<sup>20</sup> Noticia de 2 de Febrero de 2014, en <http://www.observatorioempresarial.es/>.

<sup>21</sup> Artículo 12. *Justificación del historial profesional y/o formativo.*

prácticas o el voluntariado pueda expedir un certificado que permita su convalidación. En este documento deberán aparecer las actividades realizadas, el año y el número total de horas dedicadas. Cuando se haya realizado este trámite se contará con una cualificación reconocida que perfectamente puede figurar en el curriculum vitae.

En esta línea, la Unión Europea propone que el trabajo del voluntario sea una continuación de la formación de carácter no reglada o informal. El Comité Económico y Social Europeo presenta el voluntariado como una fórmula que permite adquirir competencias y conocimientos clave en ámbitos como las relaciones públicas, las comunicaciones, la expresión personal, las capacidades sociales, la gestión y la formación profesional. De esta manera, el voluntariado puede constituir una parte importante del currículum y de la carrera profesional, por ello, es necesario garantizar el reconocimiento de las actividades de voluntariado de los jóvenes, así como, de sus necesidades de aprendizaje no formal<sup>22</sup>.

Las nuevas motivaciones no desnaturalizan la actividad del voluntario, pero en la medida que cada vez más personas estén dispuestas a prestar sus servicios sin la contrapartida salarial, y ya no hablamos de prácticas no retribuidas o de jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo, sino de profesionales, más o menos cualificados, que persiguen la promesa de un futuro empleo, una experiencia profesional o un impulso a su carrera profesional, todo ello, sin cobrar y por supuesto, sin el menor atisbo de motivación solidaria o altruista advertimos del uso perverso que se viene haciendo de esta figura en nuestro país. La proximidad a efectos de reconocimiento de competencias del trabajo del voluntario al trabajo del becario alimenta nuestra teoría del mal uso que, en ocasiones, se está haciendo del voluntariado<sup>23</sup>, basta recordar las dudas que ha suscitado el carácter no laboral de las becas, en muchas ocasiones, calificadas de “trabajo precario”<sup>24</sup>. Actualmente, el voluntariado es una vía más, junto a la beca que han encontrado los jóvenes, no en vano, ha experimentado un notable éxito el Servicio de Voluntariado Europeo, conocido por sus siglas SVE, es un programa creado y financiado por la UE y gestionado en España por el Injuve y los institutos de la juventud autonómicos<sup>25</sup>. Pero, ¿entonces el voluntariado es una solución a la crisis del empleo que estamos sufriendo o simplemente una vía de escape a través de la precariedad?<sup>26</sup>.

---

La justificación de la experiencia laboral se hará con los siguientes documentos: c) Para trabajadores o trabajadoras voluntarios o becarios:

Certificación de la organización donde se haya prestado la asistencia en la que consten, específicamente, las actividades y funciones realizadas, el año en el que se han realizado y el número total de horas dedicadas a las mismas. Las administraciones competentes promoverán el establecimiento de un sistema de comunicación electrónica con la Tesorería General de la Seguridad Social para la transmisión de estos datos.

<sup>22</sup>Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema El servicio cívico europeo (Dictamen exploratorio) *Diario Oficial n° C 218 de 11 de Septiembre de 2009 o Recomendación del Consejo de 20 de Diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (DOCE 22 de Diciembre de 2012)*.

<sup>23</sup> De la alteración del sentido social del voluntariado: A. MADRID, *La institución del voluntariado*, op. cit., p. 14. El autor advierte que no se trata de ir contra la colaboración gratuita sino contra la mediatización de la misma, el autor defiende la autonomía social y política del voluntariado.

<sup>24</sup> J.L. GOÑI SEIN, “Las becas y el encubrimiento de contratos laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 14, 1983, p. 293 y ss.

<sup>25</sup> Este programa europeo les cubre económicamente el 90% del desplazamiento y la estancia — alojamiento, comida, seguro médico, apoyo lingüístico, transporte local, formación— en periodos que van de los seis a los 12 meses. Los participantes también reciben un pequeño montante en concepto de dinero de bolsillo que gira en torno a los 100 euros al mes. Los proyectos, que se desarrollan en cualquiera de los Estados miembros y sus países vecinos, se enmarcan dentro de diversas áreas de

Los tribunales admiten el diseño plurimotivacional del voluntariado institucionalizado por el que se ha optado, pese a las incertidumbre respecto de su legalidad. A juicio de los tribunales<sup>27</sup> el sujeto voluntario no siempre tendrá una motivación altruista pura, sino que probablemente buscará otras finalidades como su integración en la entidad de voluntariado, que resultan totalmente compatibles con una prestación no totalmente gratuita de sus servicios. Estas contraprestaciones resultan inicialmente aceptables sin que, a priori, se puedan romper las notas definitorias del voluntariado, pero debe concurrir necesariamente un interés solidario, elemento subjetivo y finalista que lleva al ciudadano a realizar estas tareas<sup>28</sup>.

Por ello hay que cuestionarse en qué medida detrás de un voluntario, formalmente dicho, no existe un trabajador precario<sup>29</sup> al que no le mueve el altruismo ni la solidaridad, sino intereses individuales frente a los comunitarios y donde los posibles beneficios derivados de la actividad “dejan de ser implícitos y pasan a hacerse explícitos y calculables”<sup>30</sup>, incumplándose el art. 3.3. LV que exige que el trabajo voluntario no puede sustituir al trabajo remunerado.

---

cooperación: medio ambiente, mujer, menores, cultura, discapacidad, arte o multimedia, por lo que además pueden seguir ganando experiencia.

<sup>26</sup> Trata de responder a esta pregunta con cifras demoledoras el artículo “Voluntario en la UE, ¿vía de escape o trampolín?”, publicado en <http://www.elpaís.com>, de 4 de Marzo 2014.

<sup>27</sup>TSJ de Castilla- La Mancha, sentencia de 12 de Julio 2007, Rec. 1481/2005 y TSJ de Cataluña, sentencia de 6 de Octubre de 2003, Rec. 4241/2003.

<sup>28</sup>TSJ de Cataluña, sentencia de 31 Mar. 2010, Rec. 208/2009.

<sup>29</sup> Para el TSJ de Cataluña sentencia de 21 de Diciembre 2010, (Rec. 3881/2010) éste ha sido un punto determinante para calificar de laboral la relación. Los actores percibían por sus servicios una “retribución mensual de 605 euros, y por consiguiente cobraban una remuneración que neutraliza la supuesta motivación altruista bajo la que se prestaban los servicios. Retribución que no era especialmente ridícula o puramente simbólica, pues si bien no llegaba a ser un sueldo normal de mercado acorde a su categoría profesional, si que era de entidad y cuantía más que suficiente para valorarla como una auténtica retribución de carácter salarial, teniendo en cuenta que la retribución lo era tan solo por cada guardia realizada, que no por una jornada de trabajo semanal completa, y mucho más allá de cualquier posible compensación por unos gastos que ni tan siquiera se ha intentado demostrar”.

30 A. GARCÍA INDA, “Aspectos legales del voluntariado: El modelo de la Ley 6/1996, de 15 de enero”, *Documentación Social*, nº104, 1996, pág. 215.