

Colaboradores de Organizaciones No Lucrativas

Trabajo retribuido o trabajo voluntario

En España, las relaciones entre las Organizaciones No Lucrativas (ONL) y los colaboradores pueden ser, principalmente, de trabajo voluntario o trabajo retribuido. Establecer claramente que tipo de trabajo queremos no es siempre fácil y las consecuencias pueden ser muy importantes (retribuciones, indemnizaciones, desempleo, cotizaciones, etc.) tanto para el trabajador como para la entidad.

Analizamos aquí la definición que se establece en la legislación y los criterios que han seguido los Juzgados y Tribunales cuando se han planteado estos conflictos.

1. Trabajo retribuido

Está regulado fundamentalmente en el estatuto de los trabajadores y, en general, en la legislación laboral. En este caso se habla de contrato de trabajo y relación laboral entre las dos partes, el trabajador y el empresario. En la relación laboral, las normas protegen al trabajador por considerarlo la parte débil del contrato. El Estatuto de los trabajadores excluye del ámbito del trabajo retribuido a “Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad”.

2. Trabajo voluntario

Está regulado por las Leyes del voluntariado. En este momento está vigente una ley estatal del voluntariado y otras leyes autonómicas. La estatal se aplica en los casos en que no existe una ley autonómica. En este caso las leyes definen los derechos, deberes y obligaciones del voluntario y de la Organización No Lucrativa.

La Ley del voluntariado establece que el trabajo voluntario no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido y que el trabajo voluntario debe ser altruista, solidario, libre, sin retribución, y realizado a través de organizaciones públicas o privadas en proyectos o programas concretos.

3. Diferencias entre trabajo retribuido y trabajo voluntario

No es siempre fácil saber cuando un trabajo es retribuido o voluntario y corresponde a los jueces y tribunales la interpretación de las normas y la decisión final.

Resumo aquí los **criterios** que han seguido hasta ahora en la toma de decisiones:

- Existencia de un compromiso de vinculación del voluntariado social. La firma de un compromiso donde se definan los derechos y obligaciones de los voluntarios y las organizaciones indica, en principio, que la relación es de trabajo voluntario. Sin embargo aunque exista este compromiso el juez puede decidir que la relación es de trabajo retribuido basado en el contenido real del trabajo.
- Retribución. El trabajo voluntario no debe percibir ninguna retribución aunque se le pueden compensar los gastos en que incurra en la realización del trabajo voluntario, por ejemplo gastos de transporte. Cualquier retribución que no este relacionada directamente con un gasto se interpreta como que el trabajo es retribuido y no voluntario.
- Duración de la colaboración. Cuando la colaboración entre el voluntario y la organización es la actividad casi exclusiva del voluntario y le ocupa una duración similar a una jornada de trabajo se interpreta como indicio de trabajo retribuido, especialmente si se mantiene a lo largo de mucho tiempo.
- Tipo de colaboración. Si el trabajo de un voluntario es retribuido durante un periodo retribuido y voluntario durante otros periodos voluntario realizando las mismas tareas se interpreta que el trabajo ha sido siempre retribuido.

Colaboradores de Organizaciones No Lucrativas Trabajo retribuido o trabajo voluntario

4. Jurisprudencia

Conductor de ambulancia

En enero de 1989 un conductor empieza a prestar servicios como voluntario en la Cruz Roja suscribiendo un boletín de inscripción.

Del 1 de agosto al 30 de agosto de 1989 tiene un contrato de trabajo como conductor con la Cruz Roja, a continuación siguió prestando los mismos servicios sin contratos

El 1 de octubre de 2000 celebra contrato de trabajo con la empresa concesionaria del servicio de ambulancias

El 11 de abril de 2001 la empresa le despide.

Los tribunales fijan la antigüedad desde el 1 de enero de 1989 para el cálculo de indemnización y demás efectos. Sentencia del Juzgado de lo Social confirmada por el Tribunal Superior de Justicia

La base de la sentencia es que el mismo trabajo no puede ser unas veces laboral y otras voluntario, y además siempre había recibido una remuneración.

Educadora

En 1 de agosto de 1999 una asociación de amas de casa y consumidores contrata mediante contrato laboral a una educadora hasta el 31 de diciembre de 1999. El 1 de mayo de 2000 le contrata de nuevo y sigue prestando servicios mediante distintos contratos laborales temporales hasta el 22/10/2003 en que la asociación le comunica el fin de la relación. Desde el 1/8/99 ha prestado de forma continuada los mismos servicios en algún periodo sin contrato, según la avocación el trabajo era voluntario cuando no había contrato laboral.

La sentencia declara que, a pesar de los distintos contratos, la educadora era una trabajadora por cuenta ajena, con contrato indefinido con antigüedad desde el 1/8/1999. La asociación debe indemnizarla o readmitirla.

Educadoras infantiles

Tres educadoras realizan su trabajo atendiendo a menores en situación de riesgo, desamparo o conflicto social contratadas por una asociación sin ánimo de lucro. Las educadoras hacen su jornada normal durante los fines de semana y establecen turnos para los fines de semana incluso pernoctando. Las trabajadoras cobran el salario según convenio pero no cobran horas extras ni otras cantidades por el trabajo del fin de semana. Las trabajadoras reclaman el importe del tiempo extra y la asociación alega que este trabajo extra es voluntario. Se condena a la asociación a abonar el tiempo extra y no a considerarlo voluntario.

Madrid, 27 de mayo de 2009

Valentín Playá Serra
Abogado
Estudio Jurídico Serra
Tel 902636103