



RELACIONES LABORALES OCULTAS EN TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA QUE PRESTABAN SERVICIOS A BBVA RENTING

La situación de miles de "falsos autónomos" es uno de los problemas que en el ámbito laboral más preocupa en los últimos tiempos. Verdaderas relaciones laborales que se envuelven en falsos contratos mercantiles, suponen una desprotección a los trabajadores en caso de cese o despido. En esta sentencia, dictada por el Juzgado de lo Social de Madrid, de 4 de septiembre de 2017, se analiza uno de esos casos. Empleados contratados por la entidad, que formalmente eran externos autónomos, son considerados por el juzgador como trabajadores por cuenta ajena a todos los efectos. Estos son sus razonamientos:

Acta de la Inspección de Trabajo

*La empresa demandada, BBVA Renting, que administra y enajena valores mobiliarios y bienes inmuebles, suscribió con BBVA un contrato de prestación de servicios de gestión sobre bienes muebles recuperados por el banco de sus clientes, depósito judicial y otros. Esto servicios se prestaban por tres trabajadores con contrato indefinido y otras dos personas contratadas bajo la modalidad de "contrato mercantil de prestación de servicios". La Inspección de trabajo, tras visitas realizadas en el centro de trabajo abrió el Acta correspondiente había concluido la existencia de relación laboral entre los dos trabajadores y la empresa, determinando una sanción grave por falta de alta y cotización. La empresa negó la existencia de relación laboral. Situación concreta de los contratados en régimen mercantil **Dichos empleados realizaban iguales funciones que sus otros tres compañeros**, esencialmente atendiendo a clientes y gestionando entregas de bienes, atención de proveedores, recuperación de documentación y otras tareas, repartiéndose los expedientes por igual. Tenían acceso al sistema informático de BBVA con su nombre de usuario y contraseña, además de una dirección de correo electrónico ...contractor@bbva.com para identificarles como contratistas externos. Utilizaban además los medios materiales (mobiliario de oficina, ordenador y teléfono fijo) que les facilitaba BBVA Renting, S.A.*

Prestaban sus servicios de lunes a viernes de 9 a 18 horas con un descanso para comida, la misma jornada que el resto de compañeros; también se ponían de acuerdo en la elaboración del cuadrante de vacaciones, con el visto bueno del superior inmediato del que dependían.

En cuanto a la retribución, giraban sus facturas contra BBVA Renting, S.A. y sus condiciones retributivas eran equiparadas con el personal de plantilla.

Determinación del carácter laboral de la relación

La juzgadora comparte la valoración jurídica realizada por la Inspección de Trabajo. Para ello menciona la doctrina jurisprudencial que establece los criterios de diferenciación entre relación laboral y mercantil / civil (STS 26 nov. 2012, Rec. 536/2012). Así:

- En el contrato de arrendamiento de servicios hay un intercambio de prestaciones de trabajo con una contrapartida, que es la remuneración. En un contrato de trabajo concurren unas notas específicas que lo diferencian del anterior, la ajenidad y la dependencia. Los contratos escritos con el mismo contenido pueden encubrir una relación laboral o un contrato de arrendamiento de servicios. El nombre elegido por las partes (contrato de trabajo o arrendamiento de servicios) no es determinante en la calificación de su verdadera naturaleza.

- Hay que examinar cada caso concreto y todas las circunstancias concurrentes para constatar si estas **notas de ajenidad y dependencia** se da o no. Para eso se acude a la técnica de los indicios.

1. La "dependencia" es una situación del trabajador dentro de la esfera de organización y disciplina de la empresa, ya sea persona física o jurídica.

- Las **notas más comunes que pueden insinuar la existencia de dependencia** son por ejemplo, la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar designado por el empresario; el sometimiento a un horario, el desempeño personal del trabajo; la inserción del trabajador en la organización de la actividad... entre otros.

2. La "ajenidad" es la cesión anticipada de los frutos del trabajo que el empleado cede al empresario; éste a su vez, asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios.

- Las **notas más comunes que suponen un indicio de la existencia de ajenidad** son por ejemplo: la disposición por el trabajador de los productos elaborados o los servicios realizados; el carácter fijo o periódico de la retribución; el cálculo de la retribución con arreglo a un criterio que guarde proporción con la actividad prestada...

En este caso no se encuentran dudas sobre la presencia de una verdadera relación laboral. Los empleados estaban sometidos al poder de dirección de la empresa, estaban insertos dentro de la organización y dirección del empleador, figuraban en el organigrama empresarial de tal manera que hacia el exterior nada los diferenciaba del personal de plantilla, tenían llaves de la nave donde trabajaban, cumplían con el mismo horario que sus compañeros, con idénticas tareas y cuadraban sus vacaciones con ellos, con el visto bueno del superior. Dada la dedicación que exigía su labor, no podían trabajar para otras empresas.

Eran, a todos los efectos empleados por cuenta ajena. Por tanto, **concurriendo las notas de ajenidad y dependencia, el Juzgado estima la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social y la existencia de relación laboral por cuenta ajena con BBVA a los efectos de alta y cotización de los empleados en el Régimen General de la Seguridad Social.**

NOTICIAS JURIDICAS.COM
