

DR 18 40

Derecho del trabajo. Título Otras exclusiones, trabajos amistosos, familiares y prestaciones obligatorias. Autor Fernando Suárez González.

Día de grabación, 5 de noviembre de 1980. Día de emisión, 12 de noviembre de 1980. Examinada ya la importante exclusión del ámbito jurídico laboral que implican los funcionarios públicos, vamos a ocuparnos hoy de otras exclusiones y, fundamentalmente, de los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad, de los trabajos familiares y de las prestaciones personales obligatorias.

Por lo que se refiere a los primeros, Castro y Bravo, para quien compromisos sociales y relaciones de cortesía constituyen una zona imprecisa y no se sabe si pertenecen o no al ámbito del derecho, si pueden o no considerarse como negocios jurídicos, incluye entre ellos todos los casos en que lo que se pide o hace es por favor, benevolence causa, aquellos otros caracterizados por la previa relación de amistad, afecciones, bellamicitie causa, y los que surgen de la cooperación mutua o de la vecindad. Todos estos opuestos, cuando se traducen en la realización de un trabajo o en la prestación de un determinado servicio, no tienen carácter oneroso porque jurídicamente no se prestan en función de una contraprestación. Por eso el artículo primero número 3, apartado D, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, excluye de su ámbito los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

El legislador ha tenido el acierto de suprimir el adverbio ocasionalmente, que era tradicional en este precepto y que más parecía referirse al carácter jurídico de los trabajos en cuanto trabajos no debidos que a su infrecuencia en cuanto al tiempo. En este segundo sentido, un servicio amistoso no pierde tal carácter por el hecho de repetirse periódica y aún diariamente. El amigo que me lleva cada mañana en su coche a nuestro común trabajo sin exigirme contraprestación alguna y únicamente por una razón de amabilidad o de atención hacia mí, no está en modo alguno vinculado conmigo por una relación jurídico-laboral.

Lo verdaderamente importante de este supuesto es la ausencia de contraprestación y no la ocasionalidad. Expresión equívoca, utilizada con anterioridad por las leyes. La jurisprudencia, que desde luego excluye de la relación laboral los servicios amistosos y benévolos, califica de tales a los cuidados prestados por caridad y cariño y en concepto de buena vecina cuando otra se encontraba enferma y sin familiares que la atendiesen.

O a los servicios realizados por el deseo de prestar una generosa ayuda sin otra compensación que el agradecimiento o la esperanza de una justa correspondencia en coyunturas análogas a las que dieron lugar al trabajo. O a los de una señora que esporádicamente abrió la puerta a algún cliente, recibió recados telefónicos y cobró alguna factura en el despacho benletrado con el que practicaba su marido. Y en general, a los que responden a una intención y finalidad de simple favor usual y ordinario en la convivencia general social, carente en absoluto de todo ánimo de obligar y de obligarse, esencial a la creación del nexo jurídico-laboral.

Siendo absolutamente cierto que la ausencia de contraprestación es a la vez determinación y consecuencia del carácter no laboral de la prestación, y que la motivación última está en la ausencia de animus laborandi en quien presta el servicio, resulta muy discutible en ocasiones si debe considerarse que no hay relación laboral porque no hay salario, o si, por el contrario, debe abonarse el salario no pagado porque se trata de una relación laboral. Así, cuando unos médicos de la Cruz Roja son cesados en su cometido y reclaman salarios, lo que permite suponer que algún animus laborandi tenían, es muy aventurado sostener, como hizo la magistratura de trabajo, que su prestación a la entidad que tiene carácter humanitario y benéfico es de naturaleza gratuita y honorífica, la cual corresponde perfectamente con la índole de la institución, y no puede entenderse desaparecida porque a veces se perciban o se hayan percibido por todos o parte de los médicos unas determinadas cantidades siempre variables y nunca en concepto de sueldo. El Tribunal Central de Trabajo, sin embargo, ratificó este punto de vista, consideró que las cantidades percibidas por los médicos no han sido en concepto de salarios, sino en el de compensación de gastos técnicos, y concluyó que la relación entre la Cruz Roja, a la que no conceptuó como empresa, y sus médicos, no es de carácter laboral.

Aunque en principio no parezca que plantean excesivos problemas estos supuestos del trabajo benévolo, en ocasiones han dado lugar a litigios no exentos de patetismo. Piénsese en la persona que colabora ocasionalmente en la maniobra de marcha atrás de un camión para sacarlo del sitio donde se encontraba y resulta atropellado y muerto por el mismo. La jurisprudencia ha entendido, como es natural, que no existiendo vínculo laboral entre el propietario del camión y quien prestó esa ayuda, el accidente no puede conceptuarse como accidente de trabajo.

Un supuesto especial en el que no existiendo relación laboral se protege, sin embargo, el accidente, es el de quienes colaboran de modo voluntario en la extinción de un incendio forestal. Como el tratamiento es idéntico al de quienes lo hacen de manera forzosa, lo analizaremos después con más detalle. Si a cambio de su trabajo o servicio amistoso, quien lo recibe presta otro servicio igualmente amistoso, tampoco estamos ante un contrato de trabajo, sino ante el llamado intercambio de servicios, que, aun cuando lo propugnó Bayón hace años, no ha entrado aún en el ámbito de la legislación laboral.

Y así el auxilio recíproco que es costumbre entre los vecinos de algunas localidades, sobre todo en el trabajo agrícola, no tiene carácter contractual ni, por lo tanto, laboral. Lo mismo puede decirse de los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Artículo 1.3 Apartado E de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Si quienes trabajan lo hacen por razones familiares y no perciben un salario, es claro que falta también aquí la nota de la onerosidad, que cuando se presenta configura una relación jurídico-laboral, aunque entre los contratantes aparezcan también vínculos de parentesco.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores puntualiza el concepto de familiares al considerar como tales a estos efectos, y siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes,

ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. La jurisprudencia aplicaba el precepto semejante de la Ley de 1944, negando carácter laboral a la relación entre una joven que ayuda a otra persona que la recogió a los siete años y que durante once la consideró como hija, manteniéndola, vistiéndola y educándola, a la de una mujer que muerto del hombre con el que hacía vida marital permanece en casa de los hermanos de éste y ayuda en sus trabajos, y a otros muchos supuestos semejantes. Por fin, están también excluidas del ámbito laboral las prestaciones personales obligatorias.

La Ley de Régimen Local autoriza, como un recurso municipal de carácter ordinario en los municipios de hasta 10.000 habitantes y en las entidades locales menores, las llamadas prestaciones personales. Se utilizan, como es sabido, con los fines de apertura, reconstrucción, conservación, reparación y limpieza de las vías públicas, de las fuentes y abrevaderos y, en general, de las obras públicas a cargo de las entidades municipales, y están sujetos a ellas los residentes varones no imposibilitados mayores de 18 años y menores de 55, con excepción de los maestros, los clérigos, los militares, los reclusos y las autoridades civiles. No pueden exceder de 15 días al año, ni de tres consecutivos, y la falta de concurrencia a las mismas se sanciona con el pago de su importe y con una multa.

Por su parte, la Ley de Incendios Forestales, sin perjuicio de estimular la constitución de grupos voluntarios, considera que las medidas para combatir los incendios en los montes tienen interés público y autoriza, por ello, a los gobernadores civiles y a los alcaldes para proceder a la movilización de las personas útiles varones, con edad comprendida entre los 18 y los 60 años, con objeto de extinguir tales incendios. Se trata de una prestación forzosa, y la ley establece las sanciones a quien se niegue o resista sin causa justificada. Todas estas prestaciones personales obligatorias y otros ejemplos que podrían encontrarse están excluidos de la legislación laboral por virtud del artículo 1.3.b del Estatuto de los Trabajadores, que reproduce, aunque no de modo literal, el artículo 2.b de la Ley de Relaciones Laborales.

El fundamento de esta exclusión podría encontrarse en su carácter forzoso o en la falta de un verdadero consentimiento contractual, pero al margen de disquisiciones teóricas, es claro que tales prestaciones no son onerosas, es decir, son debidas sin abono de jornal alguno, de donde se deduce su carácter no laboral reiteradamente afirmado por el Tribunal Supremo mucho antes de que lo consignaran las leyes. En 1967 había escrito el profesor Alonso Solea que la solución de excluir estos trabajos del ámbito jurídico-laboral, probablemente de una gran corrección técnica, tenía, sin embargo, consecuencias gravísimas, entre ellas la de que los vecinos accidentados o muertos con ocasión o por consecuencia de la prestación del servicio no estaban protegidos por la legislación de accidentes de trabajo. El problema lo resolvió con carácter general la Ley de Relaciones Laborales, que estableció que, no obstante la exclusión del ámbito regulado por la legislación laboral de las prestaciones personales obligatorias, a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que pudieran producirse con ocasión o por consecuencia de tales prestaciones, le será aplicable la legislación de seguridad social correspondiente a estas contingencias en los términos que se fijen por decreto.

El Real Decreto 2765.976, de 12 de noviembre, dio aplicación a ese precepto y garantizó la protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidos con ocasión o por consecuencia de prestaciones personales obligatorias. De forma que la protección sigue en vigor, pese a que el artículo 1.3.b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ha suprimido aquella precisa formulación que hay que entender en vigor en calidad de norma reglamentaria por el juego de la disposición final cuarta.