



Quan el voluntariat és una relació laboral encoberta (STSJ Andalusia de Sevilla, n° 586/2026, de 20 de febrer)

Una recent sentència del Tribunal Superior de Justícia (TSJ) d'Andalusia ha posat de manifest, un cop més, la prima línia que de vegades separa el voluntariat d'una relació laboral encoberta. En la **STSJ Andalusia de Sevilla, n° 586/2026, de 20 de febrer**, la Sala Social del TSJ confirma una decisió prèvia que reconeixia l'existència d'un vincle laboral entre una "voluntària" de Protecció Civil i l'Ajuntament de San Roque, declarant el seu cessament com un acomiadament nul per vulneració de drets fonamentals.

Aquesta resolució ofereix una anàlisi detallada dels indicis que desnaturalitzen un acord de voluntariat i el converteixen en un contracte de treball, amb importants implicacions per a les administracions públiques i entitats que gestionen programes similars.

1. De "voluntària" a treballadora acomiadada

La demandant, prestava serveis formalment com a "persona voluntària" a l'Agrupació Local del Voluntariat de Protecció Civil de l'Ajuntament de San Roque. El 28 de juny de 2022, un decret de l'Alcaldia va acordar "suspendre la seva condició de persona voluntària", apartant-la del servei de manera indefinida.

Aquesta decisió es va produir just l'endemà que se celebrés, sense acord, l'acte de conciliació que la treballadora havia promogut per reclamar el reconeixement de la seva relació com a laboral.

El Jutjat Social va donar la raó a la demandant, considerant que la relació tenia caràcter laboral, qualificant-la com a treballadora indefinida no fixa, al marge que la suspensió era, en realitat, un acomiadament tàcit i, finalment, que l'acomiadament era nul per ser una represàlia directa a la seva reclamació judicial.

L'Ajuntament i l'Agrupació de Voluntaris van recórrer la sentència davant el TSJ d'Andalusia, que finalment ha confirmat íntegrament la decisió inicial.



2. Laboralitat de la relació: més enllà del *nomen iuris*

El TSJ fonamenta la seva decisió en el principi de la primacia de la realitat sobre la forma, analitzant si concorrien les notes característiques d'un contracte de treball: retribució, dependència i alienitat.

A. Retribució, no compensació de despeses

La demandant rebia una quantitat fixa de 50 euros per jornada completa (aproximadament 7 hores), que es reduïa proporcionalment si el temps de servei era menor. El tribunal destaca que aquest pagament no requeria cap justificació de despeses, la qual cosa el desvincula d'una simple dieta o compensació. A més, el fet que la pròpia Agrupació qualifiqués aquests pagaments com a "rendiments del treball personal" en les seves declaracions a l'IRPF va ser un indicatiu determinant per considerar-ho un salari.

B. Dependència i Subordinació

La prestació de serveis es duia a terme sota l'àmbit d'organització i direcció de l'Ajuntament. La sentència recull proves clares de dependència:

- i) Lloc i mitjans de treball: L'activitat es realitzava a les instal·lacions municipals i amb els mitjans materials (vehicles, local, etc.) propietat de l'Ajuntament.
- ii) Horaris i control: Existien quadrants de servei amb torns i horaris preestablerts. Una nota interna del coordinador (funcionari municipal) establia un sistema rígid per a canvis de torn i sancions per absències injustificades ("se le descontará un día").
- iii) Direcció: Les directrius emanaven del coordinador de l'Agrupació, que era un funcionari municipal designat pel consistori.

C. Alienitat en els fruits i els mitjans



FERNANDEZADVOCATS

Els serveis que prestava la demandant (trasllat de persones grans, vigilància, suport en esdeveniments, etc.) eren incorporats per l'Ajuntament per oferir-los als ciutadans, sent el consistori el beneficiari directe del treball. Per tant, els fruits del seu treball eren aliens a ella.

3. La nul·litat de l'acomiadament per raó d'una represàlia

Un dels punts més rellevants de la sentència és la qualificació de l'acomiadament com a nul. El tribunal considera que la decisió de "suspendre" la condició de voluntària va ser una reacció immediata a l'exercici legítim del seu dret a la tutela judicial efectiva, en haver presentat una papereta de conciliació per reclamar la laboralitat.

Aquesta connexió temporal directa entre la reclamació i el cessament constitueix un indici clar de vulneració de la garantia d'indemnitat, un dret fonamental que protegeix qualsevol treballador de patir represàlies per exercir accions judicials per a la defensa dels seus drets. Com a conseqüència, es va condemnar l'Ajuntament a la readmissió immediata, de la treballadora; l'abonament dels salaris de tramitació; i finalment també una indemnització de 7.501 euros per danys morals derivats de la vulneració de drets fonamentals.

4. Implicacions de la Sentència

Aquesta resolució envia un missatge clar a les entitats, especialment a les administracions públiques, que gestionen programes de voluntariat, ja que la naturalesa d'una relació no la defineix el nom, sinó la realitat de com es presten els serveis. El fet d'establir pagaments fixos i periòdics sense vincular-los a despeses reals i justificades és un indici clar de salari. Imposar o fixar horaris, torns, directrius i un control disciplinari propi d'una relació laboral desvirtua la naturalesa altruista del voluntariat. D'altra



FERNANDEZADVOCATS

banda, el fet d'emprar voluntaris per tal de cobrir necessitats estructurals i permanents d'un servei públic pot ser considerat un frau de llei.

En darrer lloc, i com a reflexió sobre la nul·litat en els acomiadaments, qualsevol represàlia contra una persona que reclama els seus drets laborals, encara que estigui formalment etiquetada com a "voluntària", pot comportar la nul·litat de la decisió i importants conseqüències econòmiques.

En definitiva, el cas analitzat de l'Ajuntament de San Roque serveix com a recordatori que els programes de voluntariat han de ser dissenyats i executats amb rigor, respectant la seva naturalesa desinteressada i evitant que es converteixin en una via per eludir les obligacions que imposa la legislació laboral.

**El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.