



Asociación de Cazadores Navarros
"ADECANA"
C/ Iturrama 18, 1º B
31007. Pamplona.

Tfno: 948-175049
Fax: 948-177883
Mail: adecana@adecana.es

INFORME JURIDICO ECONOMICO EN CONTRA DE LA OBLIGATORIEDAD DEL GUARDERIO EN LOS COTOS DE NAVARRA

Dado que por el total rechazo de los cazadores a esta medida, por más que se quiera aplicar lo establecido en la Ley y en el reglamento a este respecto, todos sabemos que ello va a ser imposible, dada la conflictividad social y económica que la aplicación de esta medida tan injusta podría suponer. Conociendo desde dentro el sentir general, muchas sociedades locales de cazadores van a tomar medidas mucho mas drásticas que hasta ahora, llegando incluso a tener que abandonar las adjudicaciones devolviéndolas a los titulares de los cotos que son los Ayuntamientos, generándose un profundo malestar en la mayoría de los pueblos, y por ende un grave conflicto entre la Administración y este gran colectivo de administrados.

La argumentación de ADECANA es que la contratación de los guardas no debe ser obligatoria, sino voluntaria, y se basa en lo siguiente:

1º) NI EN LA LEGISLACIÓN EUROPEA NI ESPAÑOLA EXISTE NINGUNA OBLIGACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DE UN SISTEMA DE VIGILANCIA.

El hecho de que en la Ley se haya dispuesto la obligación de un sistema de vigilancia para los cotos de acuerdo con el Plan de Ordenación Cinegética, si lo que queremos es que ello sea compatible con la caza social, con un sistema viable para la exigua economía de las sociedades y con la autogestión de las sociedades de cazadores, su desarrollo reglamentario deber ser exhaustivamente modificado.

Está claro que el sistema que actualmente se ha desarrollado en el actual reglamento es inviable, siendo prueba de ello las moratorias que se han tenido que dictar para evitar su puesta en práctica. ¿Si tan bueno para la caza y tan viable económicamente iba a ser, porque no lo aplicaron desde el primer momento? Si se lleva a cabo ahora se comprobaran las nefastas consecuencias que ello va a suponer. No será por adelantar lo va a ocurrir.

2º) VALORACIÓN DE LA REUNIÓN QUE SE HA CONVOCADO A REQUERIMIENTO DEL PARLAMENTO.

Por una parte, que los TÉCNICOS DEL DEPARTAMENTO que han gestado y diseñado esto estén a favor es lógico que lo defienda a capa y espada.

El SEPRONA y la POLICÍA FORAL, lógicamente se posicionaron en que están para hacer cumplir la legislación vigente.

La postura de la FNC a favor de la obligatoriedad nos cuesta mucho entenderla, ya que entre sus filas tiene la mayor parte de sus Clubs radicalmente en contra de lo que defiende. La única explicación que le vemos es un interés económico para ofrecer un sistema de guarderío para los cotos.

Por ultimo, la ASOCIACIÓN DE GUARDAS es la mayor interesada en su implantación obligatoria, ya que lo que quieren es que se les ofrezca trabajo, lo extraño es que estarían en contra.

Tampoco sirve al argumento de hay que contratar al Guarderío porque un grupo de personas han hecho unos cursos de formación pagados con dinero publico para estos puestos de trabajo: en este sentido, y por la misma razón, miles de jóvenes y no tan jóvenes han hecho esfuerzos personales y económicos mucho mayores, haciendo sus estudios y carreras para tener opciones a un puesto de trabajo y nadie se siente responsable de darles una respuesta.

Lo importante no es quien se pone a favor o en contra, sino cuales son las razones que se defienden para ello.

3º) ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA LEGALIDAD APLICABLE A ESTE ASUNTO

A) **¿A QUIEN CORRESPONDE LA GESTIÓN DE LOS COTOS EN NAVARRA?. En virtud de lo establecido en el Artículo 17 de la Ley de Caza. *“La gestión de los cotos locales se ejercerá por las entidades locales, o, de mutuo acuerdo, por el titular del aprovechamiento; los del Gobierno de Navarra por el Departamento, y la de los cotos privados por sus titulares”***

B) **¿QUE ESTABLECE LA LEY RESPECTO AL GUARDA Y COMO SE HA DESARROLLADO EL ACTUAL REGLAMENTO?**

Esto viene dispuesto en los artículos 20, 21 y 52 de la Ley de Caza.

En el Artículo 20. 2 e) se establece: **“ la obligación de los titulares de los cotos y de sus aprovechamientos de dotar al coto de vigilancia suficiente para proteger la caza”**.

En el artículo 51 se establece lo siguiente: **“El responsable de la gestión de los cotos garantizará la existencia de un sistema de guarderío para el coto que asegure de forma suficiente el correcto aprovechamiento de las especies cinegéticas y la implementación de las medidas de control y seguimiento establecidas con carácter obligatorio”**.

Tal como dispone el artículo 21 de la Ley de Caza, Los gestores de los cotos locales son, o bien sus titulares que son los Ayuntamientos, o bien las Sociedades Locales de Cazadores a los que se les cede su aprovechamiento. Con la pretensión de obligatoriedad de un guarda con las competencias que le asigna el reglamento, se pretende que el gestor de los mismos sea esta nueva figura, que está formada por y para la administración pero pagada por los cazadores. No hay más que acudir a la hemeroteca de lo publicado en la Página de Caza y Pesca de Diario de Navarra para comprobar hasta que punto se ha creído los guardas lo que se pretende desde la administración afirmando que *“ellos son los gestores y los administradores de los cotos”*. Hasta aquí podíamos llegar.

La ley obliga solo a un sistema de vigilancia, y a ello se tiene que circunscribir el desarrollo del nuevo Reglamento. Un guarda en principio y según su titulación es un vigilante de campo. Pero el Reglamento le atribuye indebidamente funciones que les corresponden a los Ayuntamientos y cazadores, 7 funciones de las cuales solo les corresponde una, la vigilancia de los cotos, y para esto tenemos la Policía foral, el SEPRONA y los mas de 100 guardas del Departamento de Medio Ambiente. En cuanto al Manejo de Hábitats, este le corresponde a la Administración. Para el control de depredadores fuera de la temporada de caza las sociedades de cazadores que no tienen guarda lo contratan temporalmente. Bastaría por lo tanto unos pocos alimañeros bien formados que vayan recorriendo la geografía Navarra contratados por los cotos o por la Administración ya que el beneficio lo es también para las especies protegidas y el adecuado equilibrio ecológico.

Con la pretensión de obligatoriedad de un guarda con las competencias que le asigna el reglamento, se pretende que el gestor de los mismos sea esta nueva figura, que está formada por y para la administración pero pagada por los cazadores.

C) ¿CUALES SON LOS DEBERES DE LOS TITULARES DE LOS COTOS?

Según lo establecido en el Artículo 20 de entre otros, “Establecer mecanismos de coordinación entre los titulares del aprovechamiento cinegético y los agricultores” con el fin de minimizar daños a la agricultura; “Mantener el coto en las debidas condiciones de limpieza y señalización”; Establecer y aplicar controles anuales de las poblaciones cinegéticas”; Gestionar el aprovechamiento de todas las especies cinegéticas presentes en el coto”; “Presentar los planes anuales de gestión”; y “Adoptar las medidas necesarias para prevenir daños”

Estas son funciones que por Ley les corresponden, y no pueden ser “*hurtadas*” a través del actual Reglamento, transfiriéndolas a una figura de un guarda de caza creado expresamente para ello por la Administración Foral a través de un reglamento.

D) ¿QUE HAN INCLUIDO INDEBIDAMENTE LOS TÉCNICOS EN EL ACTUAL REGLAMENTO EN CONTRA DE LO QUE ESTABLECE LA LEY?

En su artículo 8 bis se “**CREA**” la figura del Guarda de caza y se regulan todas sus funciones. En ningún artículo de la Ley de Caza se hace mención a esta figura, por lo que reglamentariamente no se puede desarrollar.

Entre las funciones que se establecen en el Reglamento a desarrollar por el guarda constan las siguientes tareas:

- a) **Control administrativo de datos cinegéticos.** Esto le corresponde a los titulares de los cotos, por lo que está indebidamente adjudicado y debe de ser eliminado.
- b) **Enlace con la administración, los cazadores y los agricultores.** Los Ayuntamientos, las sociedades de cazadores y titulares de los cotos se bastan por si solos para ser enlaces con la administración y los agricultores. Otra cosa es que voluntariamente se pueda delegar esta función a quien interese contratar para ello.
- c) **Manejo de daños (control y prevención).** Por Ley, la adopción de medios para la prevención de daños les corresponde a los titulares de los cotos, por lo que no puede ser adjudicada vía reglamento a unos guardas.
- d) **Control de depredadores.** El control de depredadores como el zorro, en época de caza les corresponde por Ley a los cazadores, y así lo hacemos.
- e) **Manejo de hábitats.** Esta es una función que por ámbito competencial le corresponde al Departamento de Medio Ambiente, si este no lo hace, que es lo que en la actualidad está pasando, es una dejación de las obligaciones que le corresponden, debiéndose llevar a efecto mediante financiación pública. En ningún caso a cargo de las entidades locales y particulares.
- f) **Mantenimiento del acotado en condiciones de limpieza** en todo lo relacionado con la actividad cinegética. Esto por Ley les corresponde a los titulares de los cotos y de sus aprovechamientos cinegéticos.
- g) **Colaborar con la Administración cuando se le requiera en actividades de gestión cinegética de su acotado.** Los interlocutores con la administración en esta materia son los titulares de los cotos.

Por todo ello estas funciones han de ser eliminadas, dejando solo la vigilancia de los cotos. El resto de funciones las tienen por Ley adjudicadas los titulares de los cotos, y en su caso los de sus aprovechamientos cinegéticos, y solo de forma voluntaria se pueden adjudicar por contratación a terceros.

E) PROBLEMAS QUE ESTÁ GENERANDO EL EXCESIVO INTERVENCIONISMO DE LAS MEDIDAS DE CARÁCTER OBLIGATORIO Y DE CONTROL.

De nada sirve obligar a unos mínimos si desde el intervencionismo administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley, implementa tal batería de medidas de carácter obligatorio y de control que para llevar a cabo una correcta gestión hace falta un tal número de horas extras que en la práctica es imposible de pagar por parte de muchas sociedades. Si se quiere hacer la gestión que se pretende por el Departamento hace falta contratar muchas más horas de las que se dicen.

Las sociedades de cazadores de esta Comunidad desde siempre han funcionado con una estructura sencilla. Pero con la Ley y Reglamento se ha complicado de tal manera la gestión de sociedades que muchas de ellas tienen que contratar los servicios de gestorías para que les lleven el papeleo. Esta última figura va a terminar de complicar y encarecer mucho más todo convirtiendo a las humildes sociedades de cazadores en empresas con todos sus problemas laborales, fiscales y de seguridad social.

F) ANÁLISIS DEL INFORME ECONÓMICO DEL COSTO DE LOS GUARDAS QUE HA PRESENTADO EL DEPARTAMENTO

Los datos de costos del guarda que nos han dado desde el Departamento de los costos no son reales y con datos incompletos. A nuestro entender lo tenía que haber realizado un equipo multidisciplinar con economistas, abogados laboristas, etc. y debería incluir como mínimo lo siguiente:

1º.- Justificar razonablemente la necesidad de su implantación.

2º.- Establecer objetivos, señalando los fines que se quiere conseguir con ello.

3º.- Señalar el QUÉ, QUIÉN, CÓMO, CUÁNDO, CON QUÉ, dando así respuestas a aspectos organizativos, determinando obligaciones y responsabilidades, planificando en el tiempo, previendo los recursos humanos, económicos y materiales y su aportación.

Los cálculos presentados están insuficientemente informados.

Existen muchos gastos de los cotos que no se han tenido en cuenta, por ejemplo, instalación de tablillas, coste de compra de bebederos, mantenimiento, cuidado, alimentación y gastos veterinarios para perros de caza mayor, compra de diverso material para mejoras medioambientales, etc.

Echamos en falta que no se haya indicado el número de coto de los que constan en el estudio, así como otra columna en la que se informara cuantas jornadas de trabajo de guardería se necesitarían para cada coto.

Por otra parte es muy discutible que en un coto a un cazador le pueda costar el guarda 15 euros y en otro 360, así se lee en la tabla. ¿Donde está pues la igualdad de los ciudadanos cazadores en lo que respecta a este asunto? Aquí se ve claramente que lo que se pretende es que se abandonen los cotos donde este ratio es desfavorable a los cazadores, suponemos para conseguir unidades de gestión mucho más grandes que las actuales.

Un aspecto muy importante que no se contempla en el estudio es que los guardas que se pretende que contratemos los cazadores dan por hecho que son autónomos, y los costes que se nos dicen que van a tener es de 18, 20 €/hora, esto no se adecua a la realidad por lo siguiente:

Tal como está ocurriendo en Galicia, donde se nos ha dicho que están implantando un sistema de guardería parecido al que se pretende en Navarra, nuestra Asociación Nacional UNAC nos ha informado que este tipo de profesionales que trabajan durante todo el año para un empleador, la Seguridad Social está considerando que realmente son trabajadores por cuenta ajena, obligándolos a que sean dados de alta en la Seguridad social a cargo de sus empleadores, con el aumento de costes y de gestión que ello supone, que aproximadamente aumenta los costes calculados por el Departamento en un 37%.

Si los tendríamos que contratar, además del aumento de costes que ello va a suponer, se habrá que tener en cuenta que hay que darles un mes de vacaciones, pagarles las horas extras, pagarles el gasoil que consuman, prevención de riesgos laborales, nominas, etc.

El importe de las horas que dicen cobrar, no son reales, ya que a este coste hay que sumarles las de fin de semana y las nocturnas, que son mucho más caras.

A ello, hay que añadirles los problemas que ello iba a generar a las Sociedades de Cazadores por indemnizaciones por despidos, laborales, seguros sociales, nóminas, asesorías, fiscales, declaraciones trimestrales y anuales de IVA, pagar IRPF, etc.

Otro aspecto a criticar es que solo se hace mención a algunos de los costos que se prevén que tengan que pagar los cotos, sin hacer mención alguna a los ingresos que se calculan que tiene cada uno de los cotos, ni la merma que se calcula que van a tener en ellos debido al abandono de muchos socios que no van a poder pagar estos aumentos de cuotas.

Según nuestros cálculos los aumentos en las cuotas de cazadores supone aproximadamente 3.000 € por cada 1.000 Has., lo que supondría, teniendo en cuenta que la media de los cotos oscilan entre 2.000 y 10.000 Has., y entre 40 y 150 socios, un incremento de las cuotas de socio entre un 50 % y un 500 %, y esto es inasumible para la mayor parte de las sociedades de cazadores.

Con la que esta cayendo con la crisis, en la que todos los gobiernos y administraciones, empresas y particulares están reduciendo presupuestos y gastos en todos los ámbitos, ERES, cada vez mas paro, en este tema la Administración pretende ahora que nos gastemos un dineral que no tenemos, y encima para quitarnos la autogestión que por Ley nos corresponde.

Ya solo con el incremento de gastos de estos últimos años se está borrando mucha gente, imagínese que ocurrirá si efectivamente se obligue a contratar los guardas.

¿Que se va a conseguir con ello?, que muchas de las sociedades, al borrarles los socios, o abandonan los cotos, o van a intentar sobrevivir admitiendo socios foráneos para intentar cubrir los cada vez mayores gastos, que obviamente y como actualmente está la situación económica cada vez son cada vez mas de comunidades autónomas vecinas. O sea, un desastre para la caza social que siempre ha habido en Navarra.

Se ha argumentado, también, que es necesaria la labor del guarda local de caza para múltiples funciones relacionadas con la misma; sin embargo, la mayoría de los acotados resuelven de manera interna y autogestionada las funciones y actuaciones que la gestión de su acotado necesita. Por tanto, la implantación de Guarderío no va a crear más que nuevas necesidades y gastos y no va a mejorar sustancialmente la gestión de la caza.

En este momento en la mayoría de los acotados no existe una correspondencia mínima entre lo que cuesta monetariamente la práctica de la actividad cinegética y los beneficios o haberes que esta reporta al cazador. El principal activo de la caza en Navarra es un valor intangible de “relaciones sociales”, “ocupación del tiempo libre” y nos atreveríamos a decir que “de terapia social”, que al precio que está constando y más que va a costar se abandonara irremisiblemente.

En resumen, para ADECANA el sistema actual de obligatoriedad es inviable, por lo que la aplicación de esta Ley va a provocar una debacle social. Con el sistema actual tenemos muy claro, que lo que se pretende desde el servicio técnico de caza es “poner la guinda” a un sistema intervencionista de gestión de la caza en Navarra que tiene un gran rechazo entre los cazadores navarros, provocando con ello que muchas de las sociedades de cazadores vayan a tener que abandonarlos por imposibilidad de gestionarlos por el coste humano y económico que ello va a suponer.

Pamplona, 5 de febrero de 2013.



**Asociación de
Cazadores Navarros**

Iturrana, 18, 1.º B

 17 50 49 31007 Pamplona

INFORME JURÍDICO

En Pamplona a 21 de Enero de 2013

-I- **A SOLICITUD.**

ASOCIACION DE CAZADORES DE NAVARRA, ADECANA., ha solicitado la elaboración del presente informe.

-II- **PROFESIONAL INTERVINIENTE**

El profesional que realiza el presente Informe Jurídico es la Sra. Elvira Aramburu Asensio, Letrada del M.I. Colegio de Abogados de Pamplona, colegiada núm. 1717.

-III- **ASUNTO ENCOMENDADO**

- Informe jurídico laboral en relación a los costes derivados de la contratación laboral o mercantil de GUARDAS DE COTO.

-IV- **NORMATIVA ESTUDIADA Y OTROS DOCUMENTOS**

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley General de la Seguridad Social.
- Código Civil.

-V- **COSTE DERIVADO DE LA CONTRATACIÓN MERCANTIL O LABORAL DE GUARDA DE COTO.**

Se traslada para su estudio la situación que se va a desencadenar si se procede a la aprobación de la normativa en materia de obligatoriedad de contratación de Guarda de Coto por parte de las Asociaciones de Cazadores. Se plantea a esta letrada la elaboración de informe jurídico acerca de la posibilidad de que dicha contratación tenga carácter civil mercantil o laboral, y las consecuencias y costes empresariales.

Ambas figuras jurídicas, contratación mercantil y contratación laboral, tienen cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

La diferenciación entre una y otra ha sido establecida tanto por la Legislación como por la jurisprudencia.

Sin entrar a determinar si la contratación que se formalice, o si se debe llevar a cabo de una u otra forma, lo que sería objeto de un estudio más pormenorizado, se plantea en este caso, la necesidad de determinar el coste que las Asociaciones de Cazadores van a tener que hacer frente en virtud de la obligatoriedad de proceder a la citada contratación.

A).- CONTRATO MERCANTIL.

Si la contratación se efectúa por medio de arrendamiento de servicios, el coste para la Asociación de Cazadores únicamente ascenderá al coste de la factura que se emite de forma mensual por la persona contratada.

Acordado un precio hora por la prestación del servicio, al que se añadirán y deducirán los impuestos y retenciones correspondientes, el coste será dicha cantidad.

El guarda de Coto prestará sus servicios a cuantas Asociaciones de Cazadores estime pertinentes, siempre y cuando pueda compaginar horarios y servicios.

Entrará dentro de sus obligaciones el alta en el Régimen de Seguridad Social correspondiente, con la consecuente obligación de pago de su seguridad social y de sus obligaciones tributarias, Impuesto de Actividades Económicas, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto de Sociedades en su caso, e Impuesto sobre el Valor Añadido, así como la contratación y pago de seguros de responsabilidad civil, si se estimaran pertinentes.

B).- CONTRATO LABORAL.

La formalización de un contrato de trabajo por cuenta ajena implica una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el empresario.

En primer lugar, cada Asociación de Cazadores deberá proceder a darse de Alta como "empresa" en la Seguridad Social, y obtener así un número de Código de Cuenta de Cotización.

Formalizará contrato de trabajo de los legalmente establecidos y deberá realizar todos los meses los recibos de salario y envío de Seguros Sociales, con abono tanto de la mensualidad al trabajador como ingreso de las cuotas por Seguridad Social a la empresa. Además, procederá a la retención e ingreso trimestral de las cuantías correspondientes por IRPF del trabajador.

A lo anterior debe añadirse, la obligatoriedad de formalizar la Prevención de Riesgos Laborales, que salvo que algún miembro de la Asociación tenga la titulación requerida y se preste a la ejecución de la misma, deberá ser contratada con una empresa al efecto.

Seguramente, y con el fin de cumplir con la totalidad de las obligaciones en materia de nóminas y de seguridad social, también deberá contratar los servicios de una Asesoría Laboral.

En el supuesto de tener que contratar al trabajador como empleado por cuenta ajena, se deberá proceder al estudio de si es de aplicación algún convenio colectivo, y ello, en aras a determinar tanto el salario según convenio como si existe alguna obligación en materia de suscripción de seguro de convenio que cubra las situaciones de incapacidad, muerte y supervivencia.

De existir convenio de aplicación, el mismo nos determinará además un salario mínimo, el abono de pagas extraordinarias, el importe a pagar en caso de horas extraordinarias, la jornada anual, permisos, licencias, vacaciones etc. A lo anterior se sumará el coste de Seguridad Social, que vendrá determinado por el CNAE correspondiente a la actividad empresarial.

Salvo un estudio más detallado que diera lugar a otra conclusión, al parecer sería de aplicación el Convenio Estatal de Empresas de seguridad, en virtud de su ámbito funcional que se desarrolla en su artículo 3: Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas.

El Convenio colectivo de aplicación establece la jornada anual, también una máxima mensual, el salario mensual, dos pagas extraordinarias, las vacaciones y su retribución, etc.

Asimismo, establece la obligatoriedad de la contratación de un Seguro de Convenio, conforme a su artículo 60 por los siguientes capitales: por un capital de 28.700,94 € por muerte y de 36.554,33 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Durante el año 2011, los capitales asegurados por muerte ascenderán a 28.987,95 euros por muerte y de 36.919,87 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez. Durante el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC real del año 2011 más la diferencia entre el IPC real del 2010 y el 1%. Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus empresas una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

En aplicación del convenio colectivo, en lo referente al salario, implica un coste empresaria en relación a una jornada a tiempo completo y un contrato indefinido que ascendería a, s.e.u.o, mínimo 25.041,06 €. Como quiera que esta parte tiene conocimiento de que se ha firmado nuevo convenio colectivo aunque está pendiente de publicación, el salario que se ha tenido en cuenta para la ejecución de los cálculos es el del año 2012 con un incremento de los IPC.

Además, el cálculo se realiza conforme a una jornada realizada de lunes a viernes, por lo que, en el supuesto de trabajar domingos y festivos, se abonará el plus previsto en el convenio que para el año 2012 era de 0,88 €/hora, y para el 2013 si se incrementa con el IPC sería el de 0.91 €/hora. Habrá que tener en cuenta igualmente las horas nocturnas, abonándose el plus nocturno en su caso. Las horas nocturnas son las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas. Se abonará por cada hora nocturna un plus de 1,13 €, para el año 2013.

A mayor abundamiento debería establecerse el cómputo de jornada anual, mensual y diaria, ya que el convenio establece una serie de descansos compensatorios, artículo 44, y unas compensaciones en virtud de las jornadas diarias, así como que fija la jornada máxima mensual en todo caso en 162 horas.

El coste estrictamente salarial se reducirá en la proporción correspondiente a la jornada realizada. Sin embargo el resto de costes serán fijos independientemente de la jornada. Dichos costes serán, seguro convenio, contratación empresa prevención de riesgos laborales, asesoría laboral,... etc.

Puede darse la circunstancia de que un mismo trabajador preste servicios como trabajador por cuenta ajena para varios cotos de caza, lo que no implica un menor coste para los cotos, ya que cada uno de ellos deberá hacer frente a esos gastos de seguro de convenio, a la contratación de prevención de riesgos laborales, y a la contratación de asesoría laboral que elabore las nóminas.

Las Asociaciones con el fin de contratar entre varias a un único trabajador a jornada completa podrían constituir entre varias una Asociación mayor o una sociedad mercantil, con el coste que ello supone, notario, obligaciones fiscales y contables, etc.

-VI- OTROS PROBLEMAS

Bajo este epígrafe se intentarán dilucidar otros problemas.

El principal será que las entidades pertinentes determinen que la contratación de estos trabajadores debe ser indiscutiblemente laboral, lo que nos llevará a otro problema añadido.

1.- RELACION LABORAL.

Si bien la relación laboral y mercantil son figuras que a priori presentan unas diferencias apreciables, es lo cierto que pueden llegar a producirse situaciones en las que la frontera entre dichas relaciones sea difusa o, al menos, discutible.

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores ofrece una definición de la relación laboral, al indicar que *“La presente Ley (Estatuto de los Trabajadores) será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

De esta definición, junto a las numerosas resoluciones judiciales que han ido delimitando los aspectos de la misma, extraemos las notas fundamentales de la relación laboral, a saber:

- Dependencia
- Ajenidad
- Retribución
- Carácter personalísimo

Dependencia.- Esta nota es calificada por la jurisprudencia como el elemento más decisivo en la relación laboral (STS 14 de mayo de 1990, RJ 4314). Para considerar que una relación de prestación de servicios es laboral, ésta debe llevarse a cabo dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, de modo que el empresario puede modular permanentemente el contenido de la prestación exigible al trabajador. Queda excluida toda actividad que se realiza disponiendo de organización propia.

Ajenidad.- El concepto de ajenidad supone que el servicio que presta el trabajador está destinado a otro, que es el empleador o empresario.

Remuneración.- Para presumir la existencia de relación laboral es totalmente imprescindible que la actividad se preste a cambio de una retribución del empleador, cualquiera que sea la forma de dicha retribución

Personalísimo.- La efectiva y personal concreción del sujeto que va a efectuar la prestación laboral constituye un dato distintivo de la presencia de una relación laboral. No es posible la sustitución de la persona del trabajador como contraparte de un mismo contrato de trabajo. Ello es consecuencia del carácter personalísimo de la relación laboral. No se puede confundir esa imposibilidad de sustitución con las suplencias de trabajadores, pues en este caso se tiene que producir una nueva contratación con el suplente.

Al margen de las notas esenciales, existen otros elementos a considerar para identificar una relación laboral, aunque en este caso no son caracteres fundamentales.

Podemos señalar los siguientes:

Jornada y Horario de Trabajo: la presencia de un sometimiento a horario es habitualmente entendida como manifestación de la dependencia, si bien no todos los casos de sometimiento a un tiempo preciso y determinado de trabajo suponen la existencia de relación laboral (plazos de entrega en el arrendamiento de obra o de servicios). Incluso se ha llegado a afirmar por el Tribunal Supremo (STS 25 de enero de 2000) que la fijación de una jornada y un horario no afecta a la dependencia ni constituye requisito esencial del contrato de trabajo. A sensu contrario, la libertad de horario puede ser compatible con la dependencia, si dicha libertad viene unida con la exigencia de una amplia disponibilidad horaria para la empresa.

Centro de Trabajo: La existencia de un lugar de trabajo no determina la existencia de una relación laboral, aunque la jurisprudencia lo suele identificar como un elemento probatorio de su existencia.

Exclusividad: No constituye una nota esencial de la relación, siempre que no exista el llamado pacto de plena dedicación, ni la concurrencia de otro empleo implique a su vez concurrencia desleal por parte del trabajador.

Asiduidad: El hecho de la asistencia habitual del trabajador al mismo centro de trabajo, o la duración de los trabajos que realiza pueden ser indicativos de la naturaleza laboral de la relación, si bien ésta es una nota que por sí misma no puede calificar dicha relación, debiendo estar unida a las notas esenciales.

2.- DIFERENCIAS CON LA RELACIÓN MERCANTIL

Las notas esenciales de la relación laboral de ajenidad y dependencia son los elementos fundamentales para obtener las principales diferencias entre esta relación y la relación o contratación mercantil, de tal forma que obtenemos dicha diferenciación por descarte.

Es decir, la ausencia de las notas esenciales de la ajenidad y la dependencia, son las que nos indicarán en líneas generales que estamos ante una relación de carácter mercantil. En cualquier caso, la casuística es abundante y habrá que atender a cada supuesto concreto para analizar las diferencias.

Ajenidad: Tal y como se ha señalado en el apartado correspondiente, la ajenidad implica que la labor del prestador de servicio va destinada a otra persona, o que está realizada con medios ajenos y sin asumir los costes y riesgos del trabajo. Por el contrario, en las relaciones de carácter mercantil las partes realizan sus prestaciones bien asumiendo el riesgo de las mismas, con la posibilidad de no obtener beneficio alguno; bien con el aseguramiento de los frutos de la prestación.

Dependencia: al contrario de lo que sucede en la relación laboral, los contratos mercantiles otorgan al prestador de servicios libertad de organización para llegar al resultado esperado. Ello supone que, por definición, una relación mercantil excluye toda forma de subordinación. En todo caso, no es atípico encontrar relaciones de carácter mercantil sometidas a plazos, horarios o planes de trabajo. Ello no implicará dependencia siempre y cuando no concurra la nota de ajenidad, así como otras notas definitorias de la relación laboral (exclusividad, asiduidad, centro de trabajo, etc).

En virtud de lo expuesto y de las características de la relación que va a surgir entre las partes, bien pudiera entenderse que ésta obligatoriamente debe encuadrarse dentro de una relación laboral, por lo que, no tendría cabida la contratación mercantil, al poder entenderse que la relación que une a las partes es lo conocido como "falso autónomo", con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

En virtud de lo expuesto, y de las noticias que se obtienen desde otras comunidades Autónomas, por ejemplo Galicia, en la que la Autoridad Laboral ya está determinando que la relación que une a las partes es laboral y no mercantil, debe señalarse que, nos encontraríamos ante otro problema, el salarial y coste empresarial.

De procederse a la contratación de mercantil, acordando un precio hora conforme a lo que actualmente se está abonando, de señalarse por la autoridad laboral la obligatoriedad de que dicha contratación lo sea por cuenta ajena y no mercantil, deberá procederse a dar de alta al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social, pero, en este caso respetando el salario acordado, teniendo en cuenta la antigüedad, y demás aspectos de la relación que unía a las partes.

En virtud de lo expuesto podemos estar hablando de un coste empresarial de 49.550 Euros año. A dicha cantidad no olvidemos que deberemos añadir los costes ya señalados de seguro de convenio, Prevención de Riesgos Laborales, asesoría laboral, etc.

Se ha entregado un informe, por parte del Departamento de Medioambiente del Gobierno de Navarra, en el que se establecen una serie de costes de contratación. Dichos costes han sido calculados, según se desprende de su contenido, para una contratación mercantil. Si dicha contratación fuera laboral, el coste, conforme a la normativa vigente, se incrementaría en un 33,2 % (coste de la empresa por seguridad social). Deberá añadirse a lo anterior, tal y como ya se ha expuesto en este informe en varias ocasiones, el coste de contratación de seguro de convenio, de empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Asesoría Jurídico-Laboral en su caso.

No se han tenido en cuenta los incrementos salariales de cada año, ni las antigüedades que se irán generando, así como los futuros costes en caso de extinción de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o, disciplinarios en el supuesto de que fueran declarados improcedentes, puesto que dichos costes no pueden ser cuantificados actualmente.

Deberá tenerse en cuenta además las responsabilidades de los socios de las Asociaciones de Cazadores con respecto al trabajador, al tratarse de entidades a las que no les ampara la responsabilidad limitada.

El presente informe se emite sin perjuicio de que por el conocimiento posterior de otros hechos y/o documentos, se llegara a otras conclusiones o que las realizadas debieran ser modificadas. Igualmente se comunica que este informe se realiza conforme a la legislación y jurisprudencia vigente y en virtud de artículos publicados tanto por organismos oficiales como por profesionales independientes, y por lo tanto se trata de un informe teórico, por lo que la aplicación práctica puede suponer la imposición de otros requisitos o la omisión de alguno de los aquí mencionados.

FDO.- Elvira Aramburu Asensio.
Nº de Colegiada 1717