

## OPINIÓN

## JAVIER REYES

SOCIO DIRECTOR Y ABOGADO LABORALISTA EN BÉCQUER ABOGADOS. MIEMBRO DE ALJURA. ASOCIACIÓN PARA LA ALFABETIZACIÓN JURÍDICA DE ANDALUCÍA

 Javier Reyes

**E**l sector sanitario ha sido especialmente cuestionado en los últimos años en cuanto a la búsqueda de fenómenos de falsa laboralidad, esto es, de profesionales que, bajo la apariencia de una relación mercantil, esconden real y verdaderamente una relación laboral por cuenta ajena. Hablamos de la medicina en general, en sus distintas especialidades, como la odontología o la fisioterapia.

La realidad es que la determinación de la naturaleza de la relación que une a empresario con aquel que presta servicios exige el análisis detenido de las definiciones que el legislador ofrece tanto para los trabajadores por cuenta ajena, como para los trabajadores por cuenta propia.

Así, el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), configura al trabajador como sujeto del contrato de trabajo, siéndolo quienes:

*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.*

Por su parte, el artículo 1.1 del Estatuto del trabajo Autónomo (en adelante, LETA) define su ámbito subjetivo por la nota de la no-dependencia, en contraste con el artículo 1.1 ET, de manera que se aplicará a:

*Las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.*

Esta es la definición que una y otra norma ofrecen para situar y deslindar la difusa frontera a menudo existente entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, lo que merece el análisis detenido de todos sus términos, siendo esta la única de las formas existentes para concluir ante qué figura nos encontramos en cada caso.

La cuestión no siempre resulta fácil de dilucidar, por cuanto el contrato que vincula a las partes se sitúa a menudo, ciertamente, en esa frontera imprecisa entre la propia y verdadera relación jurídica de trabajo y el contrato de arrendamiento de servicios. En tales casos, toda la esencia del proceso discursivo se contraerá a determinar si el trabajo desarrollado por el profesional se ha venido desarrollando en una situación

# El sector sanitario y la problemática de los falsos autónomos ¿justos por pecadores?



de propia dependencia de la empresa empleadora y dentro del ámbito organizativo de esta última.

A la vista de las anteriores definiciones, constituyen notas definitorias de la relación laboral por cuenta ajena los siguientes elementos:

## i. Voluntariedad.

La premisa primigenia para la existencia de relación laboral queda constituida porque la prestación de servicios tenga lugar de forma voluntaria, de forma que cualquier tipo de relación operada a través de trabajos forzados queda excluido de la consideración de relación laboral.

## ii. Ajenidad.

Constituye la ajenidad el requisito base que diferencia la relación mercantil de la relación laboral, recogiendo dos elementos fundamentales, como son i) los frutos del trabajo se transfieren ab initio al empresario; y ii) éste último asume la obligación de pagar

el salario con independencia de la obtención de beneficios, imputándose la obligación de abonar salarios, única y exclusivamente, a la figura del empleador.

## iii. Subordinación o dependencia.

La subordinación o la dependencia es otro de los elementos esenciales que evidencian la existencia de relación laboral por cuenta ajena, que significa integrarse dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que los retribuye. Implica, en definitiva, que el trabajador se encuentre comprendido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, tal y como recoge el artículo 20 ET.

## iv. Retribución.

Para que la relación sea laboral de carácter ordinario ésta habrá de ser retribuida, siendo relevante el hecho de que la cantidad a abonar sea similar de forma mensual y pueda tener cierta periodicidad, como así se han venido pronunciando nuestros jueces y

tribunales, p.e. el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en Sentencia núm. 470/2016 de 28 de enero [AS 2016/629], que estimó relevante para la consideración de relación laboral el hecho de que los servicios fueran retribuidos con carácter fijo y periódico.

Estos son los elementos que se valoran en cada caso para determinar si nos encontramos ante una relación mercantil o si esta, en cambio, esconde una auténtica y verdadera relación laboral, encontrándonos, en consecuencia, ante lo que se conoce como un “falso autónomo”.

La realidad es que se trata de una materia especialmente casuística, en la que únicamente a partir de las circunstancias concretas y específicas de cada caso, podemos tomar una decisión o conclusión final. Ello provoca que encontremos distintos sectores en los que sea habitual localizar pronunciamientos diversos, en los que, en un caso se determina que existe relación laboral encubierta, y en otros todo lo contrario.

Sobre ello, debemos hacer referencia al recentísimo pronunciamiento de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), de 17 de mayo de 2024 (Rec. 557/2021), que declara la ausencia de laboralidad en la relación existente entre 7 odontólogos y la empresa, acogiendo para ello las consideraciones establecidas en el también reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 17 de enero de 2023, destacando las siguientes notas:

1) *No se acredita dependencia, sino libertad para fijar días y horarios de actividad;* 2) *Se percibe un porcentaje de la facturación derivada de los servicios prestados, pero afrontando el riesgo de impago;* 3) *Cada profesional abona un canon a la Clínica por utilizar sus instalaciones;* 4) *Los precios son fijados por cada profesional, existiendo una guía orientativa de la franquiciadora;* 5) *De la facturación se descuenta un porcentaje por los materiales y medios personales facilitados por la empresa franquiciada;* 6) *No existe Dirección médica en la clínica, ni hay superior jerárquico de los Odontólogos;* 7) *Cada cual ha establecido su horario y gestiona su agenda conforme a su criterio personal;* 8) *Cada profesional acude uno o dos días por semana.*

Además del fondo, se trata de un pronunciamiento muy relevante por cuanto es uno de los primeros que se dictan, por la jurisdicción contencioso-administrativa, tras la reforma operada en el apartado d) del artículo 148 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al haberse derogado la necesidad de la interposición de demanda de oficio ante la jurisdicción social para la dilucidar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora.

En definitiva, la problemática de los falsos autónomos ocupa y preocupa especialmente a las empresas, dadas las importantes consecuencias que esta declaración puede suponer, con el levantamiento de actas de infracción, actas de liquidación de cuotas de los últimos cuatro años, recargos, intereses, etc.

No obstante, es perfectamente posible mitigar este riesgo a partir de un análisis exhaustivo de la casuística existente, implementando distintas medidas correctoras que permitan dotar a las empresas de la máxima seguridad jurídica posible, para lo que es esencial contar con un asesoramiento jurídico laboral especializado.