



NO LABORALIDAD DE UN PROFESIONAL MÉDICO. LA REALIDAD SE IMPONE A LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD

En el ámbito sanitario, no es extraño que relaciones profesionales de larga duración acaben cuestionándose desde la óptica laboral. Sin embargo, no toda colaboración sostenida en el tiempo implica, por sí sola, la existencia de un contrato de trabajo.

Este ha sido el eje de un procedimiento reciente en el que hemos defendido con éxito la inexistencia de relación laboral entre una empresa del sector radiológico y un facultativo especialista.

El caso. Colaboración profesional con alto grado de autonomía

El profesional venía prestando servicios como médico radiólogo mediante la elaboración de informes a través de una plataforma tecnológica. Su intervención se limitaba, precisamente, a esa actividad, analizar pruebas y emitir informes, incluso en ocasiones en la sede de la Empresa

No existía control horario, ni dependencia organizativa en sentido estricto, ni integración en la estructura empresarial en los términos propios de una relación laboral, aunque sí aparecía en la relación de facultativos, y él se publicitaba como especialista del centro.

De hecho, el propio funcionamiento del servicio que prestaba evidenciaba una realidad distinta:

- El acceso a la plataforma se realizaba desde distintos puntos, incluso fuera del centro sanitario.
- La actividad se desarrollaba con plena flexibilidad, sin sujeción a jornada.
- El profesional decidía también cuando realizar vacaciones, e incluso ocasionalmente facilitaba sustituto.
- La retribución dependía del volumen de informes realizados, con variaciones mensuales significativas.



FERNANDEZADVOCATS

- El profesional compatibilizaba esta colaboración con otras actividades, incluyendo su puesto en el sistema público de salud.

Este conjunto de elementos se estima por el Tribunal Superior como no accesorio, sino determinante, pese a que acudía con frecuencia a un centro donde sí existían trabajadores por cuenta ajena de la Empresa.

La conflictividad centrada en la calificación jurídica de la relación

El facultativo sostenía que concurrían las notas de ajenidad y dependencia propias de una relación laboral.

Sin embargo, la realidad acreditada en el procedimiento apuntaba en sentido contrario. Una prestación de servicios propia del ejercicio libre de la profesión, con organización autónoma, ausencia de control efectivo y plena compatibilidad con otras actividades.

La Sala indica que el casuismo de la materia, obliga a atender a las específicas circunstancias de cada caso concreto para decidir si en ella concurren las notas definitorias de la laboral, previstas en el art. 1 ET, y estima que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso con el fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia. Precisamente las resoluciones judiciales que versan sobre la calificación del contrato en virtud del cual se prestan unos servicios advierten que, pueden derivarse de un contrato de trabajo o de un arrendamiento de servicios del *art. 1544 CC*, las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia de forma que la diferencia ha de encontrarse en las circunstancias concurrentes en el caso concreto, en la relación que une a las partes y en el desarrollo y contenido de esa relación, para advertir la relevancia que en orden a resolver sobre su calificación deba asignárseles.

El recorrido judicial



FERNANDEZADVOCATS

En primera instancia, el Juzgado de lo Social apreció la existencia de relación laboral, si bien declaró el despido procedente y limitó sus efectos económicos, dado el incumplimiento tanto en la perspectiva civil como si fuera laboral.

En fase de recurso, se planteó de forma clara el verdadero debate, esto es, si, más allá de determinadas apariencias, concurrían o no los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Recurso de suplicación 2743/2024 -T 5 abordó esta cuestión con un análisis más completo del conjunto de indicios, valorando la realidad efectiva de la prestación y el grado de autonomía del profesional, y en su sentencia 235/2025 estima nuestro recurso e indica que en cuanto al desarrollo de su actividad el profesional tenía la capacidad no solo de decidir cuándo se hallaba activo para que se le asignaran informes a efectuar, indicando a la empresa él mismo esa circunstancia, sino también los periodos en que realizaría vacaciones sin someterse a algún tipo de planificación como se desprende del propio texto de los correos electrónicos enviados por el demandante, y que el día anterior se limitaba a informar que va a iniciarlas. En esa valoración discrepa la Sala del criterio del magistrado de instancia que, sobre tales documentos, entiende que son autorizaciones. También del contenido de esos mismos correos electrónicos cuando se identifica los días en que estaría activo se advierte que incluían sus instrucciones sobre la planificación de la actividad hasta el punto que decidía y comunicaba a la empresa en los mismos correos electrónicos cuando o qué tipo de informes se le podían asignar o programar y cuando los realizaría. También daba las indicaciones para reordenar y organizar su actividad de forma directa y sin necesidad de ningún tipo de aprobación o supervisión de la Empresa demandada.

El desenlace definitivo del litigio

La parte actora intentó continuar el procedimiento ante el Tribunal Supremo mediante recurso de casación para la unificación de doctrina.

El recurso no fue admitido a trámite.



FERNANDEZADVOCATS

Este último hito procesal consolida definitivamente el criterio sostenido en el procedimiento y pone fin al debate judicial.

Claves del debate

Este caso permite extraer la conclusión clara que la existencia de una relación laboral no depende de su denominación, sino de la realidad en la que se desarrolla, y en entornos como el sanitario, donde la autonomía profesional es una pieza estructural del sistema, este análisis debe hacerse con especial cautela, y caso por caso-

La duración de la relación, la continuidad en la prestación o incluso la integración funcional en determinados circuitos asistenciales no son, por sí solas, suficientes para afirmar la laboralidad.

Lo decisivo sigue siendo lo esencial, la concurrencia de las notas de dependencia, ajenidad y control.

Cuando estos elementos no concurren de forma real, la calificación laboral no puede sostenerse, y puede destruirse la presunción de laboralidad

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

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