

Trabajo subordinado y trabajo autónomo: los nuevos contornos de la dependencia de los profesionales cualificados.

STSJ de Aragón-SOC núm. 74/2020, de 10 de febrero.

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: *La delimitación de las fronteras entre el trabajo subordinado sometido a la legislación laboral y el correspondiente autónomo regido por la legislación civil o mercantil sigue constituyendo a día de hoy un asunto de difícil solución, que exige someter a revisión el juego de los indicios tradicionales de la dependencia, concebida ahora en un sentido contextual u organizativo, compatible con una gran capacidad de decisión del asalariado.*

Palabras clave: *Dependencia, ajenidad, arrendamiento de servicios, contrato de trabajo.*

Abstract: *The delimitation of the borders between subordinate work subject to labor law and the corresponding self-employed one governed by civil or commercial law continues to be a matter of difficult solution today, requiring the revision of the set of traditional signs of dependency, now conceived in a contextual or organizational sense, compatible with the big decision-making capacity of the employee.*

Keywords: *Dependency, working for an employer, service leasing, work contract.*

I. Introducción

Las fronteras del vínculo laboral frente a otras formas de prestación de servicios en las que también hay intercambio de trabajo por salario no siempre se presentan claras. La cuestión no es baladí, pues una u otra calificación motivará la aplicación o no de todas las garantías tuitivas propias del *Ius Laborum*.

Una de las principales líneas conflictivas, plagada de zonas grises, se presenta a la hora de distinguir el contrato de trabajo del arrendamiento civil de servicios. Dos son los cauces normativos que coadyuvan a deslindar estas figuras:

De un lado, el art. 1.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), enuncia los rasgos básicos del objeto contractual sometido al Derecho del Trabajo (personalidad física del trabajador, voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia), de manera que si concurren todos estos caracteres, la naturaleza jurídica de la relación será laboral.

De otro, el vínculo laboral se define por su contenido, al margen del nombre atribuido por las partes, no en vano el art. 8.1 ET establece que se presumirá existente

entre “todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél”.

Ahora bien, la aplicación de tales herramientas resulta harto complicada en algunas ocasiones, sobre todo cuando se trata de fórmulas de trabajo autónomo, pero que no responden a los principios clásicos de funcionamiento de la contratación civil, por cuanto en ellas concurren algunos elementos capaces de acercarlas, en gran medida, al trabajo dependiente y de hacer difícil su diferenciación. Por una parte, se trata de prestaciones de servicios efectuadas de manera personal y directa por el sujeto vinculado contractualmente, al tiempo que suele ser la actividad básica o, por lo menos, de la que obtiene su medio principal de subsistencia. Por otra, concurren de forma aislada alguno de los elementos que suelen tomarse como sintomáticos de la presencia de una prestación laboral: sometimiento a instrucciones, control de trabajo realizado o sistema predeterminado de cuantificación económica, pero con ausencia absoluta de otros datos.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 74/2020, de 10 de febrero.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de suplicación núm. 20/2020.

ECLI: ES:TSJAR:2020:116.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilma. Sra. Dña. María José Hernández Vitoria.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La demandante, médico especialista en medicina intensiva, presta servicios médicos desde el 22 de mayo de 2014, realizando guardias de 24 horas, en la Unidad de Cuidados Intensivos y Área de Despertar para una Clínica privada, en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios suscrito en la fecha indicada.

A la luz de la cláusula primera del contrato, el objeto de dicho nexo es: “la atención y cobertura médico asistencial de los pacientes ingresados en la Unidad de Cuidados Intensivos y despertar... bajo la supervisión del coordinador de la UIC... La doctora atenderá y cumplirá en todo momento las instrucciones de índole general que emanen de la Dirección Médica de la Clínica, transmitidas bien de forma directa, o a través de la Coordinadora de la UCI”.

Por su parte, la estipulación segunda establece: “la distribución y número de guardias a realizar... se realizará en función de las necesidades organizativas de la empresa y concretadas en el calendario de guardias”.

Además, la doctora compatibiliza su actividad profesional para esta Clínica con la prestación simultánea de servicios laborales por cuenta ajena en otros centros sanitarios, constando dada de alta en el régimen general de la Seguridad Social por diversas empresas de forma solapada en el tiempo.

En la prestación de sus servicios profesionales para la corporación demandada, la trabajadora disponía de tarjeta identificativa con el logo de la Clínica, siendo esta última la que proporciona la infraestructura, el instrumental, ropa, calzado, claves de acceso a su programa de gestión y resto de herramientas y utillajes de trabajo. En 2014, la empresa programó cursos formativos específicos para facultativos de la UCI, a los que asistió la demandante.

En suma, los servicios se llevaban a cabo en las instalaciones de la empresa demandada y con los medios facilitados por ésta.

La doctora cobraba, por cada guardia realizada (de 24 horas), una cantidad fija bruta establecida por la Clínica, de modo que al final de cada mes emitía factura a la empresa por el importe total con una reducción del 15 por 100 en concepto de IRPF. Haciendo un cálculo global anual, los montantes brutos percibidos en el período de julio de 2017 a junio de 2018 ascienden a 95,98 euros al día.

La demandante tenía autonomía para decidir las fechas de trabajo, siguiendo este procedimiento en cuanto a la fijación de las guardias se refiere: facilitaba a la Coordinadora de la UCI una relación de días de disponibilidad para prestar los servicios, de manera que teniendo en cuenta su agenda y la del resto de médicos de dicha Unidad, la Coordinadora diseñaba los cuadrantes mensuales, que, a su vez, eran supervisados por la dirección de la empresa. Se permitía que los médicos intensivistas se pusieran de acuerdo para decidir cambios sobrevenidos en las guardias, si bien debían comunicarlo a la Clínica mediante un escrito de “solicitud de cambio de guardia” firmado por el solicitante y el sustituto. Dichas modificaciones no requerían autorización de la coordinación ni de la dirección.

La Clínica no otorgaba licencias, permisos o vacaciones a la actora. Esta última tenía libertad para decidir sus períodos de asueto, siempre en coordinación con el resto de médicos para que el servicio de la UCI quedase cubierto y debiendo comunicar a la Coordinadora los días elegidos para no proceder a la asignación de guardias.

La doctora no recibía órdenes o instrucciones en el desempeño de su trabajo, sino que aplicaba su criterio médico, pudiendo derivar pacientes o decidir traslados sin pedir autorización a la empresa, si bien esta última se encargaba de realizar la programación general de la actividad.

A principios de junio 2018, la actora comunicó a la Coordinadora de la UCI que tenía mucho trabajo en otro centro y que “no se le asignaran guardias”, pues “lo iba a dejar”. En el cuadrante de junio de 2018, la demandante tenía 3 guardias apuntadas (día 9, día 13 y día 21). Sin embargo, en el mes de julio ya no aparecía ninguna fecha fijada.

Tras conocer esta circunstancia la actora interpuso demanda de despido ante el Juzgado de lo Social, que declaró el carácter laboral de la relación, pero descartó que la extinción pudiese entenderse como despido improcedente, sino que se trataba de una baja voluntaria. Ambas partes recurrieron en suplicación dicha sentencia.

IV. Posición de las partes

La doctora entiende que, si bien su relación con la clínica ha estado concertada a través de un contrato de arrendamiento de servicios, en realidad se trata de una auténtica relación laboral al cumplirse los requisitos exigidos por el art. 1.1 ET, razón por la cual la falta de asignación de guardias supuso un despido, que debe calificarse de improcedente.

En cambio, la clínica niega la existencia de una relación laboral al no concurrir la nota de la dependencia, pues la propia trabajadora decidía libremente cuándo asistía a la clínica, donde desarrollaba su actividad bajo su propio criterio médico.

V. Normativa aplicable al caso

El precepto a considerar para la resolución del caso es principalmente el art. 1.1 ET, que, como ya consta, menciona las notas básicas de un contrato de trabajo, entendiendo que “esta ley 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”.

Tales categorías, definitorias del vínculo, no son el resultado caprichoso de una definición apriorística, sino que traen causa en una atenta observancia de la realidad, pues no todo tipo de esfuerzo humano, entendido como aquella manifestación de la capacidad creadora de la persona, que contribuya a satisfacer determinadas necesidades y es fuente de bienes y servicios, interesa desde el punto de vista jurídico-laboral.

Una vez reconocida la laboralidad de la relación entre la médico intensivista y la clínica es necesario acudir al art. 49.1 d) ET, que regula la extinción del contrato por la explícita voluntad del trabajador.

VI. Doctrina básica

La flexibilidad operativa que ofrece la recepción legislativa de los rasgos tipificadores del contrato de trabajo antes citados no ha dejado de suscitar numerosos problemas teóricos y prácticos sobre la verdadera significación de cada uno de ellos haciendo necesario identificar –tarea no siempre fácil—su sentido último, no en vano la concurrencia de tales extremos determinará la existencia de una relación laboral con independencia de la verdadera voluntad de las partes.

Las fronteras del vínculo laboral se presentan, en consecuencia, difusas en muchos supuestos, singularmente cuando de un arrendamiento de servicios se trata, pues aun cuando la libertad de actuación profesional inherente lo aleja del poder directivo del empresario, característico del contrato de trabajo, lo cierto que tal afirmación categórica no siempre está clara en la práctica, debiendo acudir a la conocida como “teoría indiciaria”, que no supone sino levantar el velo para indagar sobre los detalles concretos de cada uno de los signos que concurren *in casu*.

Como indicadores clásicos que apuntan a la existencia de una verdadera relación laboral, la doctrina judicial consideró durante muchos años la jornada normal en horas y días fijos, la asistencia continuada y regular al lugar de trabajo, la percepción de remuneraciones fijas, la inclusión en la plantilla, la existencia de un control empresarial de quien se reciben órdenes y a quien se da cuenta del trabajo efectuado, la exclusividad al servicio de una sola empresa, el encuadramiento o inserción del trabajador en el esquema jerárquico de la organización empresarial o, por no seguir, el sometimiento a las normas disciplinarias correspondientes. Ahora bien, en virtud de los cambios acaecidos en la organización del trabajo en las últimas décadas, en realidad algunos de estos presupuestos ya no concurren en muchas ocasiones, de modo que la falta o modulación de alguno de ellos no debe excluir sin más la calificación de una relación jurídica de servicios como laboral. Es necesario, pues, como señala la sentencia objeto de comentario, tener en cuenta la siguiente premisa: “la determinación de si existe o no relación laboral entre quienes mantienen un vínculo de servicios de carácter profesional depende de las singularidades del caso concreto”.

Precisamente el análisis de todas las circunstancias en las que se ha desarrollado la actividad laboral por la médico intensivista llevan a la convicción del órgano judicial de que concurren todas las notas del contrato de trabajo. Alcanzada esta conclusión, se entra a resolver si la falta de asignación de guardias en el mes de julio supone o no un despido que merece la calificación de improcedente.

Así, en la medida en que la actora manifestó a la Coordinadora su voluntad de cese, alegando que tenía mucho trabajo en otro centro hospitalario, razón por la cual “lo iba a dejar”, pidiendo que “no le asignara nada”, el órgano judicial considera que no se ha producido la extinción de la relación laboral como consecuencia de una decisión unilateral del empresario, sino que ha tenido lugar por la propia voluntad de la trabajadora.

VII. Parte dispositiva

La Sentencia aquí analizada confirma el pronunciamiento de instancia, entendiendo que la relación que vincula a la doctora con la Clínica es de carácter laboral con independencia de su denominación como arrendamiento de servicios. Estando clara la existencia de las notas de voluntariedad y retribución en la prestación de la actividad en liza, el órgano judicial considera, tras un análisis exhaustivo, que también concurren los presupuestos de dependencia y ajenidad. El primero porque los servicios se dispensan en el círculo organizativo de la empresa y el segundo porque la empresa demandada disponía de la actividad realizada por la demandante (la práctica médica).

Además, al igual que había resuelto el Juzgado de lo Social, el Tribunal *ad quem* argumenta que la extinción contractual no puede calificarse como despido improcedente, pues la falta de asignación de guardias en el mes de julio de 2018 responde a una baja voluntaria de la trabajadora, manifestada ante la Coordinadora de la UCI; propósito que se entiende corroborado por haber iniciado otra actividad laboral a tiempo completo en otro centro sanitario.

VIII. Pasajes decisivos

Teniendo en cuenta que la demandante presta servicios para la Clínica demandada como médico especialista en medicina intensiva bajo la cobertura de un contrato civil de arrendamiento de servicios, el órgano judicial se detiene en analizar las circunstancias concretas concurrentes en el supuesto de hecho para valorar si se dan o no las notas tipificadoras de un contrato de trabajo a la luz del art. 1.1 ET: voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución.

El primero y el último de estos requisitos no han sido objeto de discusión por las partes litigantes y no hay ninguna duda sobre su concurrencia: la trabajadora desde el 22 de mayo de 2014 realiza servicios médicos de guardias de 24 horas en la Unidad de Cuidados Intensivos y Área de despertar para la Clínica demandada, recibiendo una cantidad bruta por guardia de 625 euros brutos.

Más dificultades plantea la valoración de las otras dos exigencias (dependencia y ajenidad), realizando el tribunal un estudio individualizado de cada una de ellas.

Empezando por la dependencia, el fundamento jurídico tercero entiende que los servicios se enmarcan “en el círculo organizativo de la empresa”, pues “los cuadrantes de las guardias del servicio de medicina intensiva eran confeccionados por la Clínica conforme a los días de disponibilidad de la actora en coordinación con el resto de profesionales que allí trabajan”. Además, “la propia naturaleza del servicio prestado (médico intensivista en un centro hospitalario) requiere una complejidad organizativa de tal entidad que escapa por completo a la decisión de una de sus especialistas, quien, por el contrario, quedaba encuadrada dentro del círculo organizativo empresarial, respecto del cual sólo podía decir qué días prestaba servicios a tiempo parcial para que la Clínica pudiera preparar la infraestructura consiguiente”. En definitiva, existe la nota de la dependencia.

En cuanto hace a la ajenidad, el órgano judicial toma como referente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2013, pues sus reflexiones son del todo extrapolables al caso presente, al abordar también un supuesto de un médico que presta servicios en una clínica privada. Recogiendo la argumentación de este pronunciamiento, se entiende que la demandante aporta los conocimientos y experiencia del trabajo que realiza como profesional dentro del ámbito organizativo de la clínica, en cuya actividad se inserta atendiendo a los pacientes en la UCI, lo cual no se neutraliza por el hecho de que en lo afectante a la fijación del tiempo de servicio a prestar sea la interesada quien lo disponga conforme a su disponibilidad compatible con la prestación de servicios en otros hospitales. “Esta facultad autónoma para determinar los horarios pertenece doctrinalmente al campo de la dependencia, que si bien por la particularidad indicada puede ser borrosa, en ningún caso la inserción dentro de la organización empresarial que aquí no es cuestionable, fenece

ante otra de las notas nucleares del contrato de trabajo, cual es la ajenidad, presente con manifiesta evidencia”.

Profundizando en esta última nota, la ajenidad, el órgano judicial argumenta que la Clínica demandada disponía de la actividad realizada de forma personal por la actora (ajenidad en los frutos), lo que se ratifica por el hecho de que la doctora, fuera de la práctica médica, ninguna relación comercial o crematística mantenía con los enfermos (ajenidad en el mercado), sino que era la Clínica la que cobraba a los pacientes por el total del servicio hospitalario recibido multiplicando una cantidad fija por los días de ingreso y asumiendo los resultados económicos positivos o negativos del total de la actividad empresarial en que la labor de la actora quedaba integrada (ajenidad en los riesgos).

En suma, los frutos del trabajo prestado por la médico especialista a la Clínica van a parar directamente a esta última, pues es ella quien fija los honorarios que cobra a las personas ingresadas y quien percibe tales honorarios. Quien asume los riesgos económicos del total de la actividad empresarial es, pues, la Clínica, no la doctora, no en vano esta última solo percibe una contraprestación por su servicio que asciende a una cuantía fija para cada día de guardia.

Estas circunstancias, propias de una relación laboral, no quedan ensombrecidas por el hecho de que la doctora decidiese cuándo podía acudir al trabajo atendiendo a la disponibilidad de su agenda, una vez comprobados el resto de compromisos que tenía asumidos, pues, como ha señalado el Tribunal Supremo en Sentencia de 24 de enero de 2018, “tales indicios o resultan marginales o deben ceder ante los de mayor fuerza que apuntan, según se ha visto, en sentido contrario”.

En definitiva, la conclusión se presenta obvia: la relación es de naturaleza laboral, pues los elementos organizativos y productivos empresariales puestos en juego por la Clínica para la prestación de servicios por parte de la actora tienen un peso específico de gran envergadura en el conjunto de la actividad desarrollada que neutralizan la libertad de decisión por la trabajadora respecto de los días de trabajo. A la luz de este parecer, está claro también que la competencia es de la jurisdicción social.

Alcanzadas estas consideraciones, que dan satisfacción a las pretensiones de la demandante, el órgano judicial entra a valorar el único motivo de recurso planteado por esa parte, que pide considerar la extinción de su relación laboral con la clínica, ante la falta de llamamiento para la realización de guardias en el mes de julio de 2018, como despido improcedente. El tribunal entiende, sin embargo, que el devenir de los hechos (expresión de la demandante de su deseo de dejar el trabajo del que hace partícipe a la Coordinadora de la UCI) implica una baja voluntaria, pues concurren los dos requisitos exigidos para la aplicación de esta figura: manifestación inequívoca de su propósito y recepción de tal comunicación por la empresa. Añade el órgano judicial que no procede atribuir efectos de retractación alguna al hecho de que la demandante haya interpuesto una demanda tras el conocimiento de la falta de asignación de guardias alegando que si en su momento expresó su voluntad de no asumir más encargos fue solo por el malestar derivado de la “no regularización de su situación”.

IX. Comentario

La construcción del razonamiento de la presente sentencia pivota sobre dos extremos: primero, la atribución del carácter laboral a la relación que une a la actora con la Clínica; segundo, admitida tal cualidad, la calificación de la extinción de dicho vínculo como dimisión por parte de la trabajadora.

1. Empezando por el primero de los aspectos mencionados, el órgano judicial analiza los rasgos básicos, explícitamente recogidos, en el art. 1.1 ET, que permiten la integración de un supuesto fáctico en el tipo jurídico contractual laboral. Tal exégesis interpretativa se centra únicamente en los de las notas (dependencia y ajenidad), pues las otras (retribución y voluntariedad) no han sido objeto de controversia por ninguna de las dos partes.

a) Por lo que se refiere a la dependencia, procede recordar que la dirección de la actividad laboral, la inclusión en el ámbito de la organización del empleador y el ejercicio de unas facultades disciplinarias, han sido calificados como los rasgos más significativos de la relación contractual laboral, al punto de ser considerados como “soberanos” para configurar el supuesto de hecho sobre el cual descansa el contrato de trabajo^[1]. La ley faculta al empresario para dirigir la prestación de los servicios, dictar órdenes, controlar su cumplimiento y, llegado el caso, para sancionar las transgresiones del trabajador; correlativamente, impone a este último la observancia de las órdenes e instrucciones del empresario, en lo que se ha venido a denominar “unidad de fines del Derecho del Trabajo”^[2]. Así pues, suscrito un contrato laboral cabe exigir, no sólo la obligación principal del trabajador (la prestación de los servicios), sino también un trabajo necesariamente subordinado (por cuenta y bajo la dirección del empleador). La deuda del trabajador no acaba, permítase la reiteración, en una prestación cualquiera; ésta debe ser realizada a partir de las instrucciones y órdenes del propietario de la unidad productiva^[3].

Concebida, de este modo, la noción de dependencia, lo cierto es que a lo largo de su ya amplia andadura histórica ha demostrado poseer una extraordinaria capacidad de adaptación a la diversidad de perfiles bajo los cuales comparece en la realidad el fenómeno económico y social de la prestación de trabajo asalariado. De este modo, en algunas ocasiones aparece como subordinación rigurosa y estricta a las órdenes emanadas directamente del empresario sobre dónde, cuándo y cómo se debe prestar el trabajo, mientras en otras va a tomar forma de manera debilitada o distorsionada quedando un amplio margen para la adopción de decisiones por parte del trabajador. Esta segunda vía es la que acaece en el supuesto aquí analizado, pues la demandante, médico intensivista, goza de autonomía para decidir los horarios en los que le conviene prestar la actividad laboral en función de la disponibilidad de su agenda y aporta su criterio médico, pudiendo derivar pacientes o decidir traslados sin pedir autorización a la empresa. La trabajadora se inserta en la organización y asume el puesto asignado, pero en la realización de su tarea pone sus conocimientos, su saber hacer y su razonamiento, propios de su cualificación profesional. La flexibilización de la nota clásica de la dependencia laboral permite compatibilizar la subordinación jurídica con la atribución de cuantiosas facultades al trabajador cualificado en orden a tomar decisiones conforme a la *lex artis*^[4].

b) En cuanto se refiere a la ajenidad, es menester recordar que el asalariado deberá ceder *ab initio* a un tercero (sin necesidad de un acto real de transmisión) los resultados de la propia actividad a cambio de una remuneración^[5]. La búsqueda de una noción acabada de ajenidad ha llevado a la doctrina a la formulación de hasta cuatro teorías para explicar el significado de la misma: 1) ajenidad en los frutos (el trabajador es un mero acreedor de salario porque la titularidad de su rendimiento pertenece al empresario); 2) ajenidad en los riesgos (las ventajas y pérdidas derivadas del trabajo corresponden al empleador); 3) en la titularidad de los medios de producción (los instrumentos de trabajo, locales, equipamientos, infraestructuras, herramientas... pertenecen al empresario); 4) ajenidad en el mercado (entre el trabajador y los clientes o usuarios siempre aparece interpuesto el empresario, de modo que entre el asalariado y el destinatario final no hay ningún tipo de vínculo jurídico).

Estas cuatro tesis, en realidad, no son sino distintas perspectivas de la misma realidad, que cuentan con proyección clara en el supuesto aquí analizado: la doctora lleva a cabo su actividad profesional en las instalaciones de la empresa, con el instrumental que ésta le proporciona, utiliza ropa con el logotipo corporativo y recibiendo una retribución fija por guardia realizada. Su relación con los pacientes es exclusivamente profesional, pues es la Clínica quien fija los honorarios, redacta las facturas y cobra las cantidades inherentes.

A la luz de todas estas circunstancias, el órgano judicial llega a la siguiente conclusión: pese al *nomen iuris* utilizado por las partes (arrendamiento de servicios), en realidad se trata de una auténtica relación laboral, que no queda desvirtuada por la libertad de horarios a conveniencia de la doctora. Procede abrir aquí un paréntesis

para recordar que esta misma reflexión sobre el tiempo de trabajo se ha aplicado por algunos órganos judiciales para entender como “deslaboralizaciones indebidas”^[6] las relaciones de los “riders”, pues “la facultad asertiva en la elección días y horas de trabajo no les proporcionan ninguna facultad o poder que puedan condicionar el desarrollo de la actividad empresarial”^[7]. Manifestación preclara de este aserto acaece en el supuesto aquí analizado, pues no sólo los cuadrantes de guardias son elaborados por la Coordinadora de la UCI a la vista de las propuestas de los facultativos, sino que estos documentos son meramente indicativos, no en vano los médicos pueden cambiar entre sí turnos, con la única exigencia de comunicación a la clínica. Ahora bien, como fácilmente puede adivinarse, la organización de un centro hospitalario (lugar de prestación de servicios) y todo lo que ello conlleva excede con mucho de la capacidad aislada de uno de los médicos, que únicamente manifiesta sus preferencias en cuanto a los momentos de dedicación.

2.- Una vez clarificada la naturaleza jurídica de la relación como laboral, el órgano judicial entiende que la extinción de la vinculación entre la doctora y la Clínica no deriva de una decisión unilateral de la empresa sino de una dimisión de la propia trabajadora, que pone en conocimiento de la Coordinadora de la UCI su voluntad de dejar el trabajo dado que ha sido contratada a tiempo completo en otro centro hospitalario, razón por la cual pide que no se le asignen más guardias. Concurren los requisitos exigidos para la resolución del contrato de trabajo por decisión de la asalariada, pues muestra inequívocamente la voluntad de no seguir prestando servicios o, dicho en otros términos, el deliberado propósito de dar por terminado el contrato [art. 49.1 d) ET]^[8]. Como ha sido señalado por la doctrina judicial, no es necesario que concurra declaración formal o plasmación por escrito, basta que la conducta seguida manifieste de modo indiscutido la opción por la ruptura de la relación laboral. La doctora ha manifestado su voluntad de forma clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su intención. Carece de toda trascendencia, por tanto, que la trabajadora, arrepentida de su postura inicial, haya interpuesto demanda por despido injusto, dada en este caso la clara falta de acción de esta naturaleza, al haberse operado ya antes de su arrepentimiento la extinción del contrato de trabajo^[9].

La recepción por la empresa de la voluntad dimisoria convierte a esta declaración en irrevocable.

X. Apunte final

Es cierto que el contrato de trabajo siempre ha soportado un halo de problematicidad en torno a sus linderos, tal y como lo demuestra el enorme acervo jurisprudencial emanado en este campo, pero también lo es que en las últimas décadas sus perfiles están especialmente difuminados sobre todo si de profesionales de alta cualificación se trata, que si bien son reclutados habitualmente a través de fórmulas civiles bien conocidas como son los arrendamientos de servicios, lo cierto es que estos cauces extramuros del *Ius Laborum* encubren verdaderas relaciones laborales. Si se levanta el velo de tales vínculos y se analizan las circunstancias concretas de la prestación de la actividad, procede observar que, en muchos casos, la libertad de actuación profesional que aleja este tipo de relaciones del poder directivo del empresario, característico del contrato de trabajo, se convierte en un dato meramente aparente, pues en realidad la actividad se lleva a cabo en el marco de una organización empresarial a la que se ceden los frutos *ab initio* a cambio de una retribución tasada.

Referencias:

1. ^ PÉREZ BOTIJA, E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1960, pág. 31.

2. ^ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 1966, pág. 59.
3. ^ DE SOTO RIOJA, S.: “El contenido de la prestación laboral”, *Relaciones Laborales*, 1995, Tomo II, pág. 171.
4. ^ SELMA PENALVA, A.: *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Valencia, 2007, pág. 85.
5. ^ DE LA VILLA GIL, L.E.: “Apuntes sobre el concepto de trabajador en el Derecho español”, *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, núm. 4, 1972, págs. 2 y ss.
6. ^ CABEZA PEREIRO, J.: “Las fuentes reguladoras de la jornada de trabajo”, en AA.VV (APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., Coords.): *Tiempo de trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007, pág. 39.
7. ^ SJS, núm. 33, Madrid 11 febrero 2019 (Sent. 53/2019). Siguiendo la precedente, SSJS, núm. 1, Madrid 3 y 4 abril 2019 (Sent. 128 y 134/2019); SJS, núm. 31, Barcelona, 11 junio 2019 (Rec. 662/2017). SJS, núm. 1, Gijón, 20 febrero 2019 (Rec. 724/2018) y SJS núm. 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017). También, SSTSJ Asturias 25 julio 2019 (Rec. 1143/2019), Madrid 17 enero 2020 (Rec. 1323/2019) ó Cataluña 23 febrero 2020 (Rec. 5613/2019).
8. ^ STS 21 noviembre 2000 (3462/99).
9. ^ MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “La dimisión del trabajador”, *Actualidad Laboral*, 1990, Tomo II, pág. 229.