

## Relación laboral autónomos

El Tribunal Supremo acaba de matizar, a través de una reciente sentencia dictada el pasado 19 de febrero, su doctrina sobre en qué supuestos existe una relación laboral -y no de arrendamiento de servicios- entre un trabajador y una empresa, admitiendo nuevos supuestos bajo este paraguas, como es el caso de las colaboraciones en tertulias.

La delgada línea que separa y diferencia una relación laboral de una mercantil constituye la denominada “zona gris” del Derecho del Trabajo, haciendo muy difícil, a veces, poder encuadrar, sin lugar a dudas, una determinada actividad dentro de un campo u otro.

Para poder determinar cómo laboral una relación contractual deben darse una serie de particularidades en el nexo que une al trabajador y a la empresa. El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de singularidades, entre las que destacan las notas de dependencia y de ajenidad.

La dependencia supone que la actividad se desarrolle dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. Se entiende esta dependencia cuando existen algunas de estas circunstancias:

Sometimiento a una jornada y horario.

Poder sancionador del empresario al trabajador.

Utilización de los medios y materiales de la empresa.

Lugar de trabajo en el centro del empresario contratante.

Inserción del trabajador en la organización de trabajo del empresario que se encarga de programar su actividad.

Necesidad de dar cuenta al empresario del trabajo realizado, controlando éste el resultado de la actividad.

La ajenidad supone que los resultados de la actividad laboral del trabajador van a pertenecer desde el momento de su producción al empresario. Pero a su vez es también el empresario el que corre con los riesgos y responsabilidades que se deriven de la actividad empresarial.

Por el contrario, se consideraría arrendamiento de servicios, y por tanto relación mercantil y no laboral, cuando faltan las notas de dependencia y ajenidad, y la actividad se realiza con total autonomía e independencia, asumiendo el prestador de servicios los riesgos de su prestación.

En definitiva, sólo puede existir un contrato mercantil cuando el trabajador tiene libertad para desempeñar como él quiera la función para la cual ha sido contratado, y no se encuentra bajo las órdenes directas de la empresa, siempre dentro de los límites pactados en el contrato mercantil.

Sin embargo no siempre es sencillo diferenciar cuando nos encontramos ante una u otra modalidad. Hay actividades que entrañan características de ambos conceptos haciendo difícil discernir ante que nexo estamos. Es el caso, por ejemplo de aquellos trabajadores que poseen un alto grado de autonomía, teniendo poder de decisión y no estando supervisados directamente por la empresa; o, siguiendo con la sentencia dictada recientemente por el Tribunal Supremo, aquellos trabajadores que “no desarrollan la actividad en las instalaciones de la empresa, tienen libertad para decir aquello que entendieran procedente y no se le da unas directrices concretas para su intervención”.

El hecho de haber celebrado un contrato de prestación de servicios, no implica con ello que la relación ya sea mercantil, dado que, como ha reiterado la jurisprudencia en no pocas ocasiones, para discernir entre la existencia o no de una relación laboral debe tener en cuenta, independientemente de la denominación que se le otorgue por las partes, la realidad de la prestación y si existen o no las notas que caracterizan a una relación laboral, lo que debe prevalecer sobre el “nomen iuris” empleado.

Para poder atender a esta realidad y saber ante qué tipo de relación nos encontramos cuando las notas de ajenidad y dependencia no son claras y no se ven a simple vista, la jurisprudencia tiene en cuenta otros aspectos del vínculo, entre ellos, la retribución.

El trabajador percibe, como contraprestación por su trabajo, un salario. Éste, en las relaciones laborales y por lo general, suele consistir en una cantidad fija que el trabajador recibe cada mes. Sin embargo también se puede dar la retribución por resultado, es decir, una retribución variable ligada a los resultados de la empresa, a la consecución de objetivos o a cualquier otro parámetro variable.

El Tribunal Supremo, en la sentencia mencionada, establece que “La jurisprudencia no exige que la retribución sea fija y periódica, aunque ello refuerce la laboralidad de la relación, pero

también se admite dentro del concepto de salario la retribución por resultado, o dentro del ámbito periodístico, por crónica realizada”.

Así mismo, reconoce que “las altas en el Régimen Especial de Autónomos, el pago de licencia fiscal y la facturación con inclusión del IVA son sólo datos formales, que no se corresponden con la naturaleza del vínculo, ni definen su carácter; más bien forman parte del mecanismo que se ha puesto en marcha para tratar de descalificar la relación como laboral”.

En cualquier caso hay que tener en cuenta que la existencia de una relación laboral encubierta bajo una relación mercantil puede acarrear graves consecuencias por lo que se debe analizar con cuidado y pormenorizar debidamente las características de cada actividad.