



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2020/2021**

**EN LAS FRONTERAS DEL TRABAJO
AUTÓNOMO: ANÁLISIS Y
CONSECUENCIAS DE LOS
SUPUESTOS DE FRAUDE.**

**AT THE BOUNDARIES OF SELF-
EMPLOYMENT: ANALYSIS AND
CONSEQUENCES OF FRAUD CASES**

GRADO EN DERECHO

AUTOR/A: DÑA. MARÍA DÍAZ PRIETO

TUTOR/A: DÑA SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

ÍNDICE

ABREVIATURAS	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
OBJETO	4
METODOLOGÍA	5
I. Las notas características de la relación laboral.	6
1.1 <i>La ajenidad y la dependencia: nuevos contornos</i>	6
1.2 <i>Criterios de calificación: dificultades</i>	9
II. El trabajo autónomo: Caracterización	11
III. El trabajo autónomo económicamente dependiente: Principales rasgos.....	13
IV. Las denominadas zonas grises	18
1. <i>Algunas Razones por las que surgen</i>	21
1.1 <i>Digitalización de procesos productivos</i>	22
1.2 <i>La Economía Colaborativa</i>	23
2. <i>Supuestos de fraude. El encubrimiento de una auténtica relación laboral</i>	26
2.1 <i>Consecuencias para el empresario</i>	30
2.2 <i>Consecuencias para el trabajador</i>	31
V. Tratamiento jurisprudencial de la figura del falso autónomo	33
VI. La nueva Ley “Rider” ¿verdadera solución?	40
CONCLUSIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA	46
WEBGRAFÍA	47

ABREVIATURAS

APP	Plataforma digital o aplicación informática
Art.	Artículo
CEOE	Confederación de Organizaciones Empresariales
Coord.	Coordinador
Dir.	Director
ET	Estatuto de los trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LETA	Ley Estatuto del Trabajo Autónomo
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
RETA	Régimen Especial Trabajadores Autónomos
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
SS	Seguridad Social
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

RESUMEN

El ámbito de las relaciones laborales se ha visto afectado en muchas ocasiones por las fuertes crisis económicas. Estas crisis han provocado una alta tasa de desempleo. Muchos empresarios se aprovecharon de esta situación que atravesaba una gran parte de la población creando empleos en los que el empleador se ahorra varios costes como, por ejemplo; las cotizaciones a la Seguridad Social, prevención de riesgos laborales, vacaciones y las posibles indemnizaciones etc. Surgen, por tanto, nuevos modelos de negocio, en este caso concreto la economía colaborativa, en el que su objetivo principal es facilitar lo máximo posible la realización de tareas a través de plataformas colaborativas creando estas, un mercado abierto para el uso temporal de servicios o mercancías que suelen ofrecerse con alta frecuencia por particulares. Este movimiento se ve condicionado además de por la alta tasa de desempleo, por el uso y la aparición de nuevas tecnologías. La combinación de ambas provoca que, a veces, no se haga un uso correcto de estas plataformas provocando actividades encubiertas como por ejemplo la aparición de falsos autónomos encubriendo una verdadera relación laboral.

PALABRAS CLAVE: Trabajo por cuenta ajena, Ajenidad, Dependencia, Autónomo, Falso autónomo, Plataformas, Economía colaborativa, Repartidores, Trabajador, Relación laboral

ABSTRACT

The field of industrial relations has often been affected by severe economic crises. These crises have led to high unemployment. Many employers took advantage of this situation that a large part of the population was going through by creating jobs in which the employer saved on various costs such as, for example, social security contributions, occupational risk prevention, holidays and possible compensation, etc. Therefore, new business models are emerging, in this specific case the collaborative economy, in which the main objective is to facilitate as much as possible the performance of tasks through collaborative platforms, creating an open market for the temporary use of services or goods that are usually offered with a high frequency by individuals. This movement is conditioned not only by the high unemployment rate, but also by the use and appearance of new technologies. The combination of both causes that, sometimes, the correct use of these platforms is not made, causing covert activities such as, for example, the appearance of false freelancers disguising a real employment relationship.

KEYWORDS: Employment, Alienage, Dependency, Freelance, Fake self- employed, collaborative economy, deliverymen, worker, employment relationship

OBJETO

El presente trabajo persigue el análisis y distinción entre trabajador por cuenta ajena, trabajador autónomo y trabajador autónomo económicamente dependiente y las zonas grises que pueden surgir de estas figuras que, mayoritariamente, constituyen un fraude de ley; los falsos autónomos.

El principal objetivo que se pretende con el siguiente estudio es observar cómo, cuándo y por qué surge la nueva figura del falso autónomo, que consecuencias pueden surgir tanto para el empresario como para el trabajador con el encubrimiento de una auténtica relación laboral, además del tratamiento jurisprudencial del falso autónomo desde su nacimiento hasta la actualidad.

Para comprender el alcance del tema, en primer lugar, he explicado los conceptos de dependencia y ajenidad, a partir de los cuales puede darse una u otra modalidad de trabajo, explicando cada una de ellas.

Posteriormente, me he centrado en la figura del falso autónomo, cómo surge, las consecuencias, el por qué se trata de un fraude de ley y el tratamiento jurisprudencial, en concreto, en el sector de los repartidores a través de plataformas digitales.

Por último, he analizado la nueva Ley “Rider”; cuales son las novedades que introduce en el Estatuto de los Trabajadores y lo que implican todas ellas. Además de enfocar los problemas y contradicciones de dicha ley y la opinión tanto de empresarios como de los trabajadores de este sector.

METODOLOGÍA

El trabajo se ha desarrollado en el marco del derecho laboral, en el ámbito de las relaciones laborales, dado el objeto principal del trabajo, se ha seguido el siguiente procedimiento:

El primer paso para realizar este trabajo fue elegir a la tutora que me ayudaría con el desarrollo del mismo, indicándole mi inquietud en este tema en concreto, dado que es un asunto tanto controvertido como actual, por lo que me generaba un cierto interés en investigar con más profundidad sobre la materia en cuestión. Una vez puesto en conocimiento de la tutora el tema, le planteé el índice y los puntos que me gustaría abordar, ayudándome a adaptar este al contenido. Con el índice ya realizado, me recomendó bibliografía específica de la materia que iba a tratar, siendo esta clave en algunos puntos específicos del trabajo.

Además de la bibliografía aportada por la tutora, también se ha recopilado información de las diferentes bases de datos y plataformas digitales puestas a nuestra disposición como Aranzadi Instituciones o Tirant online entre otras. El último apartado en concreto, al ser una ley tan reciente y no existir bibliografía sobre la misma, se han consultado muchos artículos de periódicos y blogs actuales.

Por último, con toda la recopilación de bibliografía y artículos, redacté la parte central del trabajo, realizando varias entregas a la tutora durante todo el proceso de elaboración del mismo, para más tarde, poder incorporar todas las sugerencias y corregir los posibles errores cometidos. Una vez terminados todos los puntos, una última entrega final con lo que sería el trabajo definitivo para obtener la aprobación de la tutora para poder ejecutar el depósito de este.

I. Las notas características de la relación laboral.

1.1 La ajenidad y la dependencia: nuevos contornos

El 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, es la norma reguladora de la relación entre trabajador y empresario, protege al trabajador por considerarse este, por naturaleza, como la parte débil de la relación.

El artículo 1.1 del ET define la relación laboral como aquella en que *los trabajadores voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador.*¹

Las notas características de la relación laboral son: voluntariedad; carácter personal de los servicios; retribución; dependencia y ajenidad, siendo estos dos últimos las notas más controversia generan.

El artículo 1.1 del ET exige que la prestación se realice por cuenta ajena, esto es; el trabajador presta una serie de servicios a cambio de una remuneración como compensación a cargo del empleador. Existen muchas elaboraciones distintas sobre la definición de ajenidad que individualmente se centran en un aspecto concreto de la ajenidad, pero ninguna de estas consigue precisar una única definición de ajenidad.

Las diferentes elaboraciones sobre la ajenidad se pueden concretar en las siguientes: ajenidad en los riesgos, ya que el trabajador no participa ni en pérdidas ni en ganancias; en los frutos, pues los resultados obtenidos con su trabajo son de titularidad del empresario; en la titularidad de la organización empresarial debido a que los medios utilizados en el desarrollo del trabajo son de titularidad del empleador y por último ; ajenidad en el mercado a consecuencia de que el trabajador no cuenta con una relación directa con el cliente.

Este concepto se ha flexibilizado mucho y aunque no se produzcan las manifestaciones tradicionales, cuando el trabajador perciba una retribución fija o variable en función del trabajo que realice y no de otros factores, se entiende que se cumple el requisito.

¹ CARDONA RUBERT, María Belén. El trabajador. En: José María GOERLICH PESET (Dir.) / Jesús GARCÍA ORTEGA (coord.). *Derecho del trabajo*. 8ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 105 a 134

Pero también puede ser que exista una retribución fija por un autónomo, esto se denomina “iguales”. Este concepto significa que existe un contrato en el que un profesional desarrolla su actividad o presta determinados servicios a quien le contrata por un precio fijo y periodo pactado previamente.

Esta flexibilización tiende a considerar trabajo por cuenta ajena cuando el trabajador aporte medios de producción o con su mera participación de manera limitada en el capital social de la empresa.

Sobre la consideración de dependencia y ajenidad, hay que destacar dos sentencias en las que ambas se reconoce la existencia de relación laboral.

La primera de ellas es la Sentencia 19 de febrero de 2014 del Tribunal Supremo ² en la que se llega a la conclusión y donde se reconoce la laboralidad de la relación laboral de un tertuliano de un programa de radio.

La segunda, Sentencia 20 de enero de 2015 del Tribunal Supremo³, trata de explicar el TS la existencia de una relación laboral entre una limpiadora por horas y una comunidad de propietarios.

En la ajenidad, al igual que en la dependencia como se analizará próximamente, las plataformas digitales establecen matices a este concepto.

El trabajador cuenta con los medios de producción necesarios para llevar a cabo la actividad o servicio, pero es la empresa la que factura al cliente, haciendo de esta forma, suyos los frutos de la actividad. Por lo que se concluye que existe una ajenidad en los frutos y en el mercado, por ser la empresa una intermediaria entre el trabajador y el cliente.⁴

En cuanto a la dependencia, el art.1.1 del ET, ofrece una definición para que quepa clasificar su significado; «*ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*». Cuando se comenzó a utilizar este término de dependencia, no había dificultad para reconocerlo ya que se trataba de la

² STS 19 de febrero de 2014 (Rec.3205/2012)

³ STS 20 de enero de 2015 (Rec.9875/2014)

⁴ Sobre la evolución del concepto de ajenidad véase: CARDONA RUBERT, María Belén. El trabajador. En: José María GOERLICH PESET (Dir.) / Jesús GARCÍA ORTEGA (coord.). *Derecho del trabajo*. 8ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pp. 105 a 134

subordinación del obrero al poder de mando, de dirección, de fiscalización del empresario además de concluir la existencia con un contrato de trabajo

El concepto de dependencia con el paso del tiempo se flexibiliza y los límites comienzan a difuminarse, esto da cabida a otras actividades en las que la dependencia no se determina de forma clara como por ejemplo los trabajadores de plataformas digitales. En la evolución del concepto de dependencia tendrá una especial importancia las construcciones jurisprudenciales y doctrinales.

Esta concepción cuenta con varias vertientes; la técnica, ya que será el titular de la empresa, es decir el empresario, quien, con el derecho a libertad de empresa, tiene la capacidad para organizar la producción. La económica, trata de explicar que la titularidad de los frutos no pertenece al trabajador, sino que pertenece al empresario, el cual hace entrega de una retribución a cambio. Por último y la más importante, la jurídica. Esta acepción de dependencia es la puesta a disposición bien sea de hacer o de no hacer, en otros términos, se aceptan órdenes. Lo que se pone a disposición del empleador es la energía personal del trabajador, siendo esta dirigida de manera directa o indirecta bajo la autoridad de organización y control del empresario.

Como he mencionado anteriormente, este concepto se encuentra muy flexibilizado y a veces, puede ser que no existan los indicios tradicionales y no por esa razón deja de existir la dependencia si el trabajo se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.

En esta evolución hay que tener en cuenta la importancia de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) que hacen que existan nuevos indicios muy diferentes a los tradicionales, un ejemplo son las relaciones de servicios ofrecidos a través de las plataformas digitales, donde el trabajador dispone de una enorme libertad para determinar el tiempo de trabajo. Además de esta libertad, cuenta con la facultad de trabajar simultáneamente para otras empresas distintas de la plataforma.

Pero estos trabajadores no tienen la posibilidad de poder negociar o matizar las cláusulas, ya que es la propia empresa quien las impone, adhiriéndose el trabajador a las condiciones impuestas. En estos contratos o documentos añadidos adicionalmente de manera imperativa, se desarrollan como debe de ser prestado el servicio, el cuidado de la imagen externa, la manera en la que la empresa y el trabajador se van a comunicar etc. Por lo que se refiere a la retribución, es la plataforma la que fija el precio o tarifa

del servicio, quedando a un lado el trabajador en cuanto a esta decisión. El pago de dicha retribución lo hará la empresa cuando el trabajador presente la factura que acredite los servicios, ya que los mismos no se pagan directamente al trabajador, sino a la empresa.

En la actualidad la supervisión al trabajador por parte del empresario no se hace de manera directa, siendo de algún modo más eficaz el control informático como puede ser entre otros, cámaras y geolocalización. En el caso contrario, si se dan casos aislados de indicios clásicos no tiene por qué existir dependencia.

En conclusión, este concepto permite que se gradúe de diversas maneras, no debiéndose de confundir con las manifestaciones de esta⁵.

1.2 Criterios de calificación: dificultades

Los presupuestos que deben de existir para que se dé una relación laboral no tienen en algunos casos una manifestación clara, ya que las notas características anteriormente analizadas, se pueden presentar con distintos grados de intensidad, generando pues, grandes dudas.

Algunos motivos por los cuales resulta difícil su calificación:

- Existencia de una realidad social que en ocasiones trata de eludir las normas que impone el ordenamiento laboral, sucediendo esto incluso cuando se dan las notas características de la relación laboral.
Estas prácticas elusivas pueden venir de la mano del empresario, pero también del trabajador, intentando disimular la existencia de un contrato para evitar consecuencias perjudiciales.
- Se suma la existencia de otros contratos que se asimilan de cierta manera al contrato de trabajo, estos se denominan contratos vecinos. Por ejemplo; los contratos de arrendamiento de servicios, de ejecución, de sociedad etc. Son zonas intermedias que llegan a ser muy complicadas de definir (zonas grises)

Frente a estas dificultades, los criterios de calificación jurídica adquieren una elevada importancia para determinar la existencia o no de una relación laboral. Estos criterios

⁵ Sobre la evolución del concepto de dependencia véase: CARDONA RUBERT, María Belén. El trabajador. En: José María GOERLICH PESET (Dir.) / Jesús GARCÍA ORTEGA (coord.). *Derecho del trabajo*. 8ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pp. 105 a 134

serán proporcionados tanto por el ordenamiento laboral como por la jurisprudencia, teniendo esta última, mayor relevancia.

- La clasificación que le dan las partes al contrato resulta irrelevante, siendo solo relevante el contenido obligacional de la relación. Una sentencia muy importante sobre este aspecto es la sentencia 21 de diciembre de 1983, en la cual el TS declara que *la verdadera naturaleza de los contratos es la que resulte de su contenido, abstracción hecha de la denominación dada por las partes*.
- Igualmente sucede si aparecen integrados al contrato de trabajo cláusulas ficticias para enmascarar una relación laboral. Para que tengan valor, deberá de probarse primero su efectividad.
- El que un trabajador se encuentre dado de alta o no en su correspondiente régimen de la SS, por ejemplo, no tiene importancia en cuanto al resultado de calificación, solo cuenta con un mero valor indiciario.
- Juego de la vis atractiva del contrato de trabajo. Cuando se producen estos fenómenos elusivos, el ordenamiento laboral restablece su normalidad jurídica mediante el artículo 8.1 del ET presumiendo la relación laboral. Por tanto, cuando exista duda a la hora de calificar la relación, después de comprobar que se cumplen las notas de dependencia y ajenidad, se acude a la vis atractiva del contrato de trabajo.
- Con el paso del tiempo, se ha ido elaborando por los tribunales un sistema de indicios para poder aclarar la concurrencia. Si no existen ninguno de estos indicios, la conclusión es definitiva, en cambio sí concurren distintos indicios o signos de exteriorización de los mismos (ajenidad y dependencia), habrá que realizar un análisis más compleja para obtener la calificación definitiva.
- La negociación colectiva cobra una elevada importancia como elemento de calificación, ya que, si la misma considera ciertas relaciones como laborales, no pueden quedar fuera del artículo 1.1 del ET. ⁶

⁶ Sobre los criterios de calificación, véase; CARDONA RUBERT, María Belén. El trabajador. En: José María GOERLICH PESET (Dir.) / Jesús GARCÍA ORTEGA (coord.). *Derecho del trabajo*. 8ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pp. 105 a 134

II. El trabajo autónomo: Caracterización

El 12 de octubre de 2007 entró en vigor la Ley 20/2007, 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA). Hasta el año 2007 no existía una norma unificadora de la regulación del trabajador autónomo, sino que se encontraba dispersa y fragmentada por diferentes normas, como, por ejemplo, la seguridad social. La finalidad de la LETA era agrupar en un mismo cuerpo, la normativa básica del trabajador autónomo.

El origen de esta ley se justifica, en primer lugar, porque con la evolución de la sociedad, se volvió necesario la existencia de normas que pudiesen garantizar el principio de seguridad jurídica estableciendo los derechos y deberes de los trabajadores autónomos, pero, además del beneficio individual y directo por parte de los trabajadores, se convierte también en una fuente de beneficios para la sociedad, por la estructura económica actual de nuestro país.⁷

El Estatuto de los trabajadores hace una remisión al trabajo por cuenta propia que, como regla general, queda excluido y, por tanto, no queda sometido a la legislación laboral.

El concepto de trabajador autónomo tiene una fuerte vinculación con el trabajador por cuenta ajena, ya que constituye el lado opuesto del vínculo; un trabajador autónomo o por cuenta propia es quien no cumple los criterios objetivos que califican su relación como laboral⁸.

La LETA en su art. 1.1 define el trabajador autónomo como *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*

En los apartados uno y dos del artículo uno, hacen inclusiones expresas de situaciones dentro del concepto formulado por la propia ley. Así se incluye a los trabajos realizados de forma habitual por familiares de los autónomos que no tengan condición de trabajadores por cuenta ajena según el art 1.3 del ET. Además de los familiares, en el

⁷ LANDABURU CARRACEDO, María José. Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del estatuto del trabajador autónomo. *Revista de estudios cooperativos*.2008, Nº 96, pp. 49-88

⁸ Sobre la vinculación del trabajador por cuenta propia y ajena, véase: ÁLVAREZ CUESTA, Henar; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, Juan José. Falsos autónomos: problemas y soluciones legales en España. En: STELINA, J. CARRASCO PARRILLA, P.J (Dir). *Aspectos fundamentales del derecho público y derecho laboral en Polonia, España y América latina*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, pp. 19 a 25

apartado dos se incluyen expresamente a otras situaciones como los trabajadores autónomos económicamente dependientes y supuestos más peculiares como relaciones societarias, comuneros de las comunidades de bienes y los socios civiles irregulares. Por último, se incluye a todos aquellos que ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleven el cargo de consejero o administrador o presten servicios de cualquier tipo para una sociedad mercantil capitalista a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa⁹. Son personas que, aunque prestan un servicio pueden entenderse como propietarios de la misma.

El artículo 2 hace una exclusión expresa al ámbito de aplicación del LETA, descarta de su ámbito de aplicación a las relaciones laborales reguladas en el ET; aquellas que el mismo artículo 2 considera como especiales¹⁰ y las actividades dedicadas al desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en sociedades.

Pese a quedar definidas las inclusiones y exclusiones del trabajador autónomo, para distinguir de diferentes supuestos no uniformes de trabajo autónomo en cuanto a efectos normativos cabe mencionar las notas que definen el trabajo por cuenta propia¹¹, estas notas son las siguientes:

Trabajo personal y directo. Esta característica debe concretarse en la concurrencia de las siguientes circunstancias; vinculación jurídica del autónomo sobre el resultado de la actividad laboral y que él mismo se ocupe de la dirección y responsabilidad de la prestación, controlando su desarrollo.

Trabajo habitual. La habitualidad debe entenderse como el desarrollo de la actividad económica o profesional en un periodo de tiempo largo. Este requisito de habitualidad es perfectamente compatible con el trabajo temporal, aunque se contraponga a actividades esporádicas.

⁹ ALFONSO MELLADO, Carlos L. Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo. En: Carlos L. ALFONSO MELLADO (Dir.). *El trabajador y empresario autónomo*. 1ª Edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018, pp. 14 a 21

¹⁰ ÁLVAREZ CUESTA, Henar; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, Juan José. Falsos autónomos: problemas y soluciones legales en España. En: STELINA, J. CARRASCO PARRILLA, P.J (Dir.). *Aspectos fundamentales del derecho público y derecho laboral en Polonia, España y América latina*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, pp. 19 a 25

¹¹ LANDABURU CARRACEDO, María José. Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del estatuto del trabajador autónomo. *Revista de estudios cooperativos*.2008, N° 96, pp. 49-88

Actuación por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona. Esta característica se concibe porque es el mismo trabajador autónomo quien, bajo su propia organización y dirección, el que asume los riesgos y resultados de la actividad que desarrolla.

Por último, es necesario la realización de una actividad económica o profesional a título lucrativo. Se produce con el objetivo de obtener en forma de contraprestación, un beneficio económico vinculado a la labor desarrollada.

Con todo lo anteriormente expuesto, se puede deducir que la figura del trabajador autónomo no es uniforme y que reúne situaciones muy heterogéneas. A efectos de aplicación normativa debemos de diferenciar tres situaciones: el autónomo empleador; el autónomo no empleador y no dependiente; el autónomo económicamente dependiente.

Sobre el autónomo empleador, se tendrán en cuenta las normas que se emplearían por cualquier empresario con sus trabajadores y las aplicables al trabajador autónomo no dependiente. En lo que respecta al autónomo no empleador y no dependiente, aunque no se apliquen las normas para los autónomos dependientes, se reconocen determinados derechos profesionales. Finalmente, en cuanto al trabajador económicamente dependiente, la LETA le reconoce unos determinados derechos profesionales siendo diferentes de los inherentes del régimen laboral.¹²

III. El trabajo autónomo económicamente dependiente:

Principales rasgos.

Con la entrada en vigor de la ley 20/2007 se introdujo de manera novedosa una norma cuyo propósito era crear y ordenar una figura legal. Esta figura es la del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE). Se parte para esta creación, de una realidad social con antecedentes en el colectivo de autónomos que se denominan “trabajadores parasubordinados”¹³. Estos trabajadores se encontraban vinculados a una empresa de la cual percibían casi todos sus ingresos, pero con la particularidad de que

¹² VALLESPÍN PÉREZ, David. *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*. 1ª edición. Madrid: Wolters Kluwer, 2018

¹³ LANDABURU CARRACEDO, María José. Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del estatuto del trabajador autónomo. *Revista de estudios cooperativos*.2008, Nº 96, pp. 49-88

no perdían su naturaleza de autónomos, por seguir los mismos con sus respectivos criterios profesionales sin depender de la jerarquía de otras personas.

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes quedan definidos en el artículo 11 de la LETA como: *aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*

Existen una serie de condiciones¹⁴ que deben de ser agrupadas paralelamente para que los TRADE puedan desempeñar su actividad. Estas condiciones son las siguientes: en primer lugar, no pueden tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, al igual que tampoco tienen permitido contratar o subcontratar una parte o toda de su actividad con terceros. En cuanto a la prohibición de contratar trabajadores por cuenta ajena, existen una serie de supuestos en los que se rompe con esta prohibición general y se permite contratar a un único trabajador. Los posibles supuestos son, entre otros: riesgo durante el embarazo y lactancia natural del menor de nueve meses; periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento; cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo etc.

La siguiente condición que debe de cumplirse es la de no realizar actividades indiscriminadamente con trabajadores que prestan servicios en nombre de clientes bajo cualquier tipo de contrato laboral. La tercera condición necesaria, cuando en la actividad que vaya a desarrollar y sean necesarios económicamente, disponer de una infraestructura y material que deben de ser propios, esto es, deben de ser independientes de los de su cliente. Además de las anteriores, debe de contar con sus propios criterios organizativos atendiendo también a las indicaciones que pueda recibir de su cliente. Por último, el trabajador autónomo económicamente dependiente deberá de recibir una contraprestación económica en base al resultado de su actividad laboral. En cuanto a esta última condición, debemos de mencionar el límite del 75% de los ingresos

¹⁴ En lo relativo a las condiciones para que los TRADE puedan desempeñar su actividad, véase VALLESPÍN PÉREZ, David. *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*. 1ª edición. Madrid: Wolters Kluwer, 2018

provenientes de un único empresario que se mencionan en la ley¹⁵. Al momento de elaborar la LETA, el legislador elige determinar el alcance de la dependencia económica, siendo obligatorio que el trabajador perciba al menos el 75% de sus ingresos por el trabajo prestado, para poder así, tener la condición de TRADE.

El límite del 75% establecido, presenta polémica y ciertas dudas sobre algunos aspectos. En cuanto al plazo de cómputo de los ingresos, la norma no regula un periodo exacto de tiempo para valorar la dependencia económica de más del 75% de ingresos que proviene de parte del cliente. Ante esto, surgen dos posibilidades; cómputo referido al plazo de duración del contrato o que se determine por periodos anuales.

La primera opción es perfectamente válida ya que la dependencia económica por parte del TRADE dura el tiempo que esté vigente el contrato. Pero la regulación del TRADE en la LETA lleva a pensar que sería más correcto computar de manera anual, porque en la figura del TRADE se exige que exista una cierta habitualidad, además de la presunción de que, si no se menciona nada al respecto en el contrato, se entiende él mismo como indefinido.

En segundo lugar, se pretende que los trabajadores autónomos que prestan servicios a un cliente puedan contar con una seguridad jurídica, qué es lo que la norma pretende, por lo tanto, el cómputo anual ofrece una estabilidad al TRADE para mantener su condición.

Otro aspecto en el que se presenta una cierta polémica es en la superposición de contratos. Existe una nueva situación en la que el trabajador tenga un contrato suscrito con un cliente pero que, posteriormente, preste sus servicios como trabajador autónomo con nuevos clientes. Esto es posible porque no existe una exclusividad de manera estricta. si deja de recibir del cliente preponderante menos del 75% de sus ingresos se plantea la pregunta de si el contrato de trabajo sigue vigente o se extingue por no cumplir con las estipulaciones básicas que lo originan. La norma no resuelve esta cuestión ya que solo menciona en el artículo 12, que la condición de TRADE solo puede disfrutarse sobre un único cliente. En el caso de que el contrato se ha extinguido y no se haya pactado esta nueva situación, una solución es que en caso de que el TRADE reclame una indemnización al cliente preponderante, este se niegue al pago de

¹⁵ Sobre el límite del 75% de los ingresos, véase VALDÉS ALONSO, Alberto. La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate. *Revista de estudios cooperativos*.2008, N°96, pp. 133-173

la misma amparándose en que las circunstancias que dan lugar a la contratación como TRADE dejan de cumplirse.

También genera dudas la dependencia económica y habitualidad. Surge la duda sobre algunas actividades cuya prestación sea cualificada y no requiera de una prestación constante y diaria, de si puede mantener la condición de TRADE. El empresario lo que intentará será desplazar acreditando la dependencia económica, al trabajador hacia la figura del autónomo común. Actuando de esta manera, el empresario se protege de los riesgos que pueda derivar de la extinción contractual.

Por último, el límite del 75% y grupos de empresas. La norma no dispone que la mayor parte de los ingresos que tiene el TRADE sean por parte de un único cliente. Si los ingresos se obtienen por la realización de actividades para un grupo de empresas, para que pueda conservar su condición de TRADE éste deberá de alcanzar el 75% de la suma de los ingresos que obtenga de las actividades desempeñadas para los diferentes clientes

Si se cumplen las condiciones anteriormente mencionadas, el trabajador autónomo puede hacer una petición para concretar un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente. Esta solicitud de contrato deberá de realizarla a su cliente, a través de una comunicación fehaciente. Tras presentar la solicitud al cliente, este puede negarse a la formalización del contrato o no realizar ninguna actuación al respecto. Si existe una denegación o no se formaliza dicho contrato en el transcurso de un mes, el trabajador autónomo tendrá derecho a solicitar ante los órganos jurisdiccionales del orden social, su condición de TRADE. Si el órgano jurisdiccional competente entiende por cumplidas las condiciones legales, se le reconocerá como TRADE, si bien solo se entenderá que dispone de esta condición desde el momento en que recibe del cliente la comunicación oportuna.

En lo que respecta al contrato, el art. 12 LETA dispone que dicho contrato deberá formalizarse siempre por escrito y ser registrado en la oficina pública correspondiente. En el contrato, el trabajador autónomo debe de hacer constar de forma expresa su condición de TRADE, condición que solo puede detentar sobre un único cliente. Además, también deberán constar las variaciones que se produzcan al respecto, así como la contraprestación asumida por el cliente en función del resultado.

Pueden existir también y deben de concertarse por escrito para su validez, acuerdos de interés profesional acordados entre asociaciones o sindicatos que representen a los

TRADE. Estos acuerdos, podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar para la ejecución de la actividad laboral. Sobre estos acuerdos de interés profesional, se laboran con la intención de que los TRADE se encuentren más protegidos, siendo de alguna manera también positivo para el empresario. Hay que destacar de una manera clara que, estos acuerdos, no son un convenio colectivo, ya que estos últimos disponen de eficacia erga omnes, mientras que los acuerdos de interés profesional carecen de dicha eficacia y solo vincula a los TRADE y a la empresa a la que prestan sus servicios. El primer acuerdo de interés profesional en España se firmó en el año 2009 con la empresa Panrico, en el que, entre otros, se acordó la cobertura en caso de incapacidad transitoria o un periodo vacacional retribuido a cargo de la compañía de treinta días naturales.¹⁶

Dejando a un lado lo anterior, en lo que concierne a la jornada de la actividad laboral, el art. 14 LETA determina que tendrá derecho a interrumpir su actividad, dieciocho días hábiles de la actividad anual. Estos días que establece el art. 14, pueden ser acordados mediante pacto entre las partes o por acuerdos de interés profesional, al igual que el descanso semanal, los festivos y la cuantía máxima de la actividad. Si se realiza la actividad por un tiempo superior a la pactada en el contrato, esta solo podrá ser voluntaria, sin poder superar el máximo establecido por acuerdo de interés profesional. Si no se dispone nada contractualmente, el incremento no podrá exceder del treinta por ciento del tiempo ordinario pactado individualmente por contrato.

En cuanto al horario de la actividad profesional, se encaminará a la adaptación para conseguir conciliar la vida tanto personal, familiar como profesional.

El artículo 15 LETA regula las causas de extinción de la relación contractual, estas son las siguiente: Por mutuo acuerdo; causas que estén válidamente consignadas en el contrato; muerte, jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional; desistimiento del TRADE (debiendo mediar un preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres); por voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente en base a un incumplimiento contractual; por la voluntad justificada del cliente (con preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres); en caso de que sea una

¹⁶ ESCALONA Pablo. *En qué beneficia a un acuerdo de interés profesional a un TRADE* [1 de marzo 2021][<https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/guias-de-emprendimiento/beneficia-acuerdo-interes-profesional-trade/20180417175147016103.html>]

trabajadora y se vea obligada a extinguir el contrato a consecuencia de sufrir violencia de género y por cualquier otra causa legalmente establecida.

Es importante tener en cuenta quien resuelve el contrato ya que, si se produce por voluntad de una de las partes con el soporte de un incumplimiento contractual de la otra, la parte que de por finalizado el contrato, tendrá el derecho de percibir una indemnización por daños y perjuicios.

Si es el cliente el que resuelve el contrato, sin tener una justa causa, el TRADE tendrá igual derecho a recibir una indemnización por el mismo concepto que si lo fuese por incumplimiento contractual. La cuantía de dicha indemnización se fijará en el contrato individual o, si existe acuerdo de interés profesional, lo recogido en el mismo.

Acerca de la competencia judicial, el art. 7 LETA señala que serán los órganos jurisdiccionales del orden de lo social los que poseen la competencia para conocer de todas aquellas pretensiones que puedan surgir entre el cliente y un TRADE derivado del contrato celebrado por ambos. Son también competentes para conocer de la interpretación y aplicación de los acuerdos de interés profesional.

Los acuerdos de interés profesional también pueden instituir órganos específicos de resolución de conflictos, deberán de estar basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad, teniendo fuerza ejecutiva entre las partes, no siendo necesario la ratificación por un órgano jurisdiccional. Por último, las partes también pueden someterse al arbitraje voluntario, siendo equiparados los laudos a las sentencias firmes¹⁷.

IV. Las denominadas zonas grises

El contrato de trabajo ha sido siempre la base del arrendamiento de servicios o trabajo subordinado. Se tenía siempre presente que el contrato era una figura unitaria, pero con el paso de los años y a medida que avanza la sociedad, este se resquebraja y, aunque el legislador se encargó de establecer las notas definitorias del trabajo subordinado (personalidad, voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia), a veces resulta difícil diferenciar con otras formas de contratación de servicios, que dan paso a la aparición de figuras afines que se disputan con el contrato de trabajo la cobertura

¹⁷ Sobre la competencia judicial véase; VALLESPÍN PÉREZ, David. *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*. 1ª edición. Madrid: Wolters Kluwer, 2018

jurídica de la ejecución de intercambio voluntario de actividad laboral por la obtención de una prestación.¹⁸

Junto con las ya mencionadas figuras de los clásicos autónomos, colaboradores familiares de estos, autónomos societarios y los trabajadores económicamente dependientes, nos encontramos los denominados “Falsos Autónomos”, entendidos como aquellas personas que, pese a trabajar en una relación de dependencia y ajenidad respecto al riesgo y el resultado de la actividad para la empresa, como así haría un trabajador por cuenta ajena bajo un contrato laboral corriente, se encuentra dentro del régimen de autónomos, para lo cual se simula su independencia mediante otros tipos de contrato no laborales¹⁹.

Los empresarios dotan de manera ficticia a estos trabajadores de las características propias de un trabajador por cuenta propia, para eludir responsabilidades como por ejemplo; indemnizaciones por extinción de contrato u obligaciones con la Seguridad Social.

El falso autónomo no es novedoso. Debido a los tiempos de crisis, se incentivó esta figura debido a los intereses del mercado. Muchas personas se encontraban en una situación de desempleo y los empresarios se aprovecharon de la necesidad de las personas por conseguir un empleo. Esto quiere decir que, algunas empresas ofrecen trabajo a cambio de que sea el propio trabajador quien se dé de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (a partir de ahora RETA), asumiendo los trabajadores los riesgos y los gastos referentes a la Seguridad Social.²⁰

En orden a la contratación como falsos autónomos, el TS ha unificado doctrina, estableciendo que la realidad del caso concreto prevalece sobre la literalidad de lo acordado por las partes mediante contrato.

Para calificar la laboralidad entre la existente relación entre empresario y trabajador, existen unas notas características como son: una remuneración que determina la

¹⁸ Sobre la evolución del contrato de trabajo véase; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019

¹⁹ Sobre la definición de “falso autónomo” véase; VALLESPÍN PÉREZ, David. *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*. 1ª edición. Madrid: Wolters Kluwer, 2018

²⁰ GÓMEZ MUÑOZ, José Manuel. *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019

empresa en conformidad con la actividad realizada, esta gratificación se percibe de manera fija y periódica; los autónomos no cuentan con estructura empresarial ni inserción en la organización del trabajo; los materiales necesarios para llevar a cabo la actividad laboral, son abastecidos por la propia empresa; en cuanto los clientes, el autónomo no tiene una relación directa con ellos, además de ser aportados por el empresario; la empresa dará formación a los autónomos junto al resto de trabajadores que tengan en plantilla, dotándoles de manuales de trabajo. Por último, estos trabajadores autónomos se verán sometidos a inspección y supervisión por la empresa²¹.

Con este conjunto de elementos diferenciadores, se llega a la conclusión de que, en muchas empresas cuando ofertan trabajo teniendo un alto valor el encontrarse dado de alta como autónomo, en el que en esa oferta se marcan los horarios por la misma empresa además de llevarse la actividad a cabo dentro de sus propias instalaciones y con material propio, pese a que se intenta aparentar un trabajo autónomo, no se trata más que de un contrato de trabajo por cuenta ajena.

Como modo de ejemplo, el caso Zardoya Otis. La empresa contrató a algunos trabajadores que se encontraban inscritos en el RETA, pero sometidos a la empresa ya que, era la misma la que organizaba la actividad laboral y establecía los horarios que se debían de seguir. Además, tenían que acudir al centro de trabajo y no podían trabajar con otras empresas de ascensores. Por lo tanto, estos trabajadores pueden considerarse como falsos autónomos. Así el Tribunal Supremo (a partir de ahora; TS), en una sentencia de 8 de febrero de 2018²² determinó que se trataba de una verdadera relación laboral. Para llegar a esta afirmación el TS se apoya en que la empresa pretendía trasladar los costes laborales a los empleados, empeorando así sus condiciones de trabajo, ya que no contaban con el mismo salario o derecho a vacaciones como otros trabajadores que si fueron contratados por la empresa. Confirma el TS que no importa qué tipo de contrato haya sido firmado por las partes, sino que lo que importa es la naturaleza del mismo. Si la relación es laboral, prevalecerá por encima de cualquier acuerdo llevado a cabo por las partes.

²¹ Sobre las notas características de la relación laboral; VALLESPÍN PÉREZ, David. *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*. 1ª edición. Madrid: Wolters Kluwer, 2018

²² STS 8 de febrero de 2018 (rec.127/2018)

Otro caso que sigue las mismas líneas, una psicóloga celebra un contrato con una clínica privada en la que la trabajadora daba apoyo a los pacientes de esta. La trabajadora, se encontraba sometida a un horario establecido por la clínica, acudiendo a la misma para prestar sus servicios y obteniendo unos ingresos los cuales no eran variables si no que eran fijos y poco propios de un trabajador autónomo, solicitó una mejora en sus condiciones y la empresa no de acuerdo con esa solicitud, le comunicó el cese a través de una resolución contractual. El juzgado de lo Social número 27 de Madrid, afirma con todo lo anteriormente expuesto, que la relación existente entre la trabajadora y la clínica es una relación laboral por reunir todas las notas características necesarias para hablar de laboralidad.

1. Algunas Razones por las que surgen

Cada vez es más frecuente que muchas empresas se decanten por la externalización de sus actividades mediante contratos mercantiles o autónomos. Con esta práctica lo que se pretende en la mayoría de las ocasiones es el poder mantener los poderes de dirección, control y disciplinario sin tener que someterse a la legislación laboral.

La descentralización productiva no está prohibida en nuestro ordenamiento y así lo confirma el artículo 42.1 ET, señalando que los empresarios si recurren a la contratación o subcontratación de obras o servicios, estos tienen que corroborar que los mismos se encuentren al corriente de pago en la Seguridad Social, por lo tanto, la descentralización productiva es lícita.²³

Se podría hablar en este caso, que los falsos autónomos constituyen una economía denominada *low cost*, afectando a más de 200.000 personas y también a la Seguridad Social ya que se estima que anualmente pierde 290 millones de euros²⁴.

De esta manera se consigue una cotización menor a la debida, permitiendo a la empresa, además de mantener como ya se ha mencionado anteriormente los poderes de control, dirección y disciplinario, ahorrarse los costes recuperando así a corto plazo productividad cuando se trata de un contexto de alta competitividad.

²³ Sobre la descentralización productiva véase; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019

²⁴ VALLESPÍN PÉREZ, David. *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*. 1ª edición. Madrid: Wolters Kluwer, 2018

Este tipo de contratación con certeza aporta ventajas económicas y administrativas para el empresario y cada vez más se evita recurrir a la contratación de un trabajador asalariado.

Bajo esta figura de falso autónomo, las empresas pretenden encubrir su negocio bajo la economía colaborativa o digital, muy presente en las empresas cuya actividad es de reparto (Ej. Glovo, Deliveroo), multiservicios (Ej. Herpom Multiservicios, Multiservicios Destyser) o productos cárnicos (Ej. Servicarne o Aliagro) así como en las profesiones más liberales (Ej. Arquitectos, abogados)

1.1 Digitalización de procesos productivos

La tecnología ha tenido un impacto importante causando una revolución en las relaciones de producción, afectando directamente a las condiciones de trabajo.

Según el autor J. Enrique Medina; *Hablar de tecnología supone referirse al progreso técnico, ya que la tecnología está vinculada a la actividad de investigación y desarrollo dirigida a innovar las técnicas de producción, formando parte integrante del conjunto de las fuerzas productivas y constituyendo un aspecto esencial de los elementos materiales del proceso de producción.*²⁵

En la actualidad, la sociedad se encuentra sumergida en la famosa cuarta Revolución Industrial, revolución que surge como resultado del desarrollo de la Industria 4.0, siendo la más inteligente hasta el momento y con la capacidad suficiente de digitalizar el mercado. Con esta digitalización del mercado han ido surgiendo varias relaciones laborales que, hasta el presente eran prácticamente inexistentes y que, además, se encuentran sometidas a grandes dificultades para encontrar un amparo en el marco legislativo tradicional ya que se hallan sometidos continuamente a cambios, cambios que avanzan a un ritmo mucho más vertiginoso que lo que lo hacen las normas.

Las nuevas tecnologías suponen una ruptura en lo que respecta a las relaciones que existen entre el empresario y el trabajador provocando, la mayoría de las veces, el surgimiento de una situación de precariedad laboral.

²⁵ MEDINA CASTILLO J. Enrique. *Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales* [21/06/2021] [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_32/nr_467/a_6329/6329.html]

Esta precariedad laboral se traduce en el abuso por parte del empresario hacia el trabajador, por tanto, es necesario que se ponga freno a estos abusos surgidos a partir de la digitalización del mercado, protegiendo los derechos de los trabajadores.²⁶

1.2 La Economía Colaborativa

Debemos de hacer énfasis en un concepto importante para entender el surgimiento de esta figura a través de la descentralización productiva siendo este concepto la economía colaborativa.

Podemos describirla como *modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares*²⁷.

El origen de este movimiento se debe a un cúmulo de circunstancias que, unidas todas ellas amenazan con desplazar a otros sistemas tradicionales. Se ve influenciado por el uso de las nuevas tecnologías unido a una alta tasa de paro derivada de la crisis provocando que, algunos sujetos, hagan un uso inadecuado de estas plataformas provocando una peligrosa actividad encubierta²⁸.

La economía colaborativa ha sido fraccionada de varias maneras distintas.²⁹

La primera; se divide en dos categorías y cuatro modalidades. Por un lado, la “economía colaborativa en sentido estricto” que a su vez se fragmenta en “economía de acceso” o *Access economy* y “economía de los trabajos ocasionales” o *Gig economy*. La economía de acceso donde el modelo de negocio busca la comercialización del acceso a algunos bienes y servicios, pero no a su tenencia. Mientras que la economía de los trabajos ocasionales para aquellos trabajos esporádicos cuyo intercambio se realiza a través de mercado digital.

²⁶ Sobre la Industria 4.0, véase; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019

²⁷ VELASCO SAN PEDRO, Luis A. Economía Colaborativa. En: Tomás DE LA QUADRA-SALCEDO/ José Luis PIÑAR MAÑAS (Dirs.) Moisés BARRIO ANDRÉS/ José TORREGROSA VÁZQUEZ (Coords.). *Sociedad Digital y Derecho*. 1ª edición. Madrid: Red.es, 2018, pp. 633-656

²⁸ Sobre el origen de la economía colaborativa véase; JARNE MUÑOZ, Pablo. *Economía colaborativa y plataformas digitales*. 1ª edición. Madrid: Reus, 2019

²⁹ Sobre división de la economía colaborativa véase; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019

Por otro lado, “la economía de puesta en común”, dividida en “economía inter pares” o *Collaborative economy* y “economía de puesta en común de los bienes de utilidad pública o *Commoning economy*. La economía inter pares consiste en la implicación del proceso de producción a los usuarios o en construir una comunidad con los clientes. La economía de puesta en común de los bienes de utilidad pública para las iniciativas de propiedad o gestión colectiva.

La segunda clasificación divide la economía colaborativa en tres partes; “economía de alquiler”, “economía bajo demanda” y “economía del regalo” o *gift economy*. La primera acomoda en el mercado propiedades infrautilizadas creando así para los consumidores una mayor oferta y un uso eficiente de los recursos. En segundo lugar, la economía bajo demanda que potencia la fuerza de trabajo surgiendo con esto un aumento de la precarización laboral. Por último, la economía del regalo, en la que, de una manera altruista, se comparten bienes y servicios.

Desde finales del Siglo XX, el internet y las nuevas y variadas tecnologías, dan paso a la creación y avance de un nuevo modelo de negocio, en el que la estrategia empresarial es el aumentar la productividad y competitividad.

Nos estamos refiriendo a la economía de los trabajos ocasionales o trabajo *on demand*, encontrándonos el *Crowdwork* y el trabajo vía Apps.³⁰

El *Crowdwork* consiste en que a través de plataformas se reúne a organizaciones, empresas e individuos con trabajadores y clientes para la realización de pequeñas tareas, en las que no es necesario que el trabajador se traslade a una determinada ubicación para llevar a cabo la actividad o servicio.

Este modelo es característico por contar con tres elementos fundamentales: los solicitantes; (que suelen ser empresas o particulares) quienes prestan dichos servicios y las plataformas como nexo entre el oferente y el demandante, percibiendo por esta puesta en contacto un porcentaje de cada prestación.

Esta combinación puede afectar tanto al momento como al lugar en que se considera legalmente concluido el contrato, provocando repercusión sobre legislación aplicable. Un ejemplo de este trabajo colaborativo online sería AmazonMechanicalTurk.

³⁰ Sobre el *Crowdwork* y el trabajo vía Apps, véase; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019

En cuanto al trabajo vía Apps, consiste en ofrecer actividades como limpieza, transporte, recados etc., es decir, los denominados trabajos clásicos o tradicionales pero interconectados a través de aplicaciones. En este modelo las empresas que se encuentran detrás de las aplicaciones móviles inspeccionan que esos servicios prestados se lleven a cabo con una mínima garantía de calidad. Un ejemplo son los denominados *riders*.

La diferencia que existe entre ambos modelos es que el *Crowdwork*, los clientes, trabajadores y plataformas operan desde cualquier parte del mundo. Por el contrario, el trabajo vía Apps solo se ocupa de la oferta y demanda de actividades a nivel local.

Lo que ambos modelos tienen en común es que escapan de las exigencias de la contratación laboral, incrementando así la precariedad laboral.

Dejando a tras la división de la economía colaborativa y los diferentes modelos, debemos diferenciar si nos encontramos o no ante una actividad de economía colaborativa. Para ello, existen una serie de notas dictadas por el Comité Económico y Social³¹; esta práctica se basa en el uso o utilización compartida, evitando los indudables costes que acarrea el tener ciertos bienes en propiedad. También la existencia de plataformas, teniendo estas un alto valor en la economía colaborativa, ya que son un nexo entre oferentes y demandantes de determinados bienes y servicios terminando a veces esta puesta en contacto en la celebración de contratos. La existencia de un propósito común de un aprovechamiento superior de los bienes y servicios a través de un uso compartido de los mismos.

Por último, la economía colaborativa se caracteriza por escapar de los sistemas convencionales de prestación de servicios, desarrollando relaciones entre dos sujetos que se encuentran en una misma posición, dejando atrás la típica relación empresario-consumidor.

Como conclusión, la economía colaborativa ofrece ventajas como la optimización de recursos, estimulación del desarrollo sostenible, genera ahorros al consumidor etc. Pero también tiene una serie de inconvenientes como es la inexistencia de una regulación adecuada, competencia desleal y la más importante para nosotros, la aparición de cada vez más falsos autónomos.

³¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema *La economía colaborativa y la autorregulación*. (Dictamen exploratorio) (2016/303/05), pág. 1

2. Supuestos de fraude. El encubrimiento de una auténtica relación laboral

Una cuestión problemática es si la figura del falso autónomo puede considerarse como un supuesto de fraude de ley.

Para saber si este tipo de contratación supone efectivamente fraude de ley, en primer lugar debemos de explicar que significa exactamente este concepto, para ello, el artículo 6.4 del Código Civil nos dota con precisión sobre el significado de dicho concepto, siendo este; *Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.*

Con la obtención de la definición de fraude de ley y llevando la misma a la rama de Derecho Laboral, debemos de situarnos como punto de partida en que las relaciones laborales se encuentran recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto del Trabajador autónomo y a partir de ellos, practicar un estudio sobre si existe alguna vulneración de ambos.

Como ya se ha desarrollado anteriormente, el falso trabajador autónomo se caracteriza por estar dado de alta en el RETA, pero encontrarse al mismo tiempo bajo la dependencia de un empresario, dándose por tanto, por un lado las notas características de una relación laboral por cuenta ajena o asalariado que según el artículo 1.1 del ET son ajenidad, dependencia y retribución, y por otro lado el encontrarse dado de alta en el RETA, que es el régimen especial de trabajadores autónomos al que deben de inscribirse quien realice de manera habitual, personal y directa una actividad económica que no esté sujeta a un contrato laboral. Esto resultaría una contradicción ya que no es posible que un trabajador se encuentre dado de alta en situación de autónomo y al tiempo se encuentre bajo la dependencia de otra persona³².

Por tanto, lo que persigue la contratación del falso autónomo es encuadrar indebidamente al trabajador en alguno de los diferentes regímenes de la Seguridad Social que no sea al que le corresponde verdaderamente. Esto es así porque por parte del empresario, como ya se ha visto se busca un beneficio económico ya que al estar el trabajador dado de alta en el RETA el gasto de cotización a la SS lo asume solo y

³² PALOMARES VÍLCHEZ, Antonio. *Falsos Autónomos: Consecuencias, análisis y situación actual*, Facultad de Derecho, Universidad de Almería, 2014

exclusivamente el trabajador, al igual que el pago del IVA de determinadas facturas o el no tener que asumir unas vacaciones retribuidas etc. Todos estos beneficios con lo que cuenta el empresario que mediante esta forma de contratación son todo lo contrario para el trabajador.³³

En cuanto al fraude de ley, según una Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de mayo de 2008³⁴, explica que es el fraude de ley y deja claro que reiteradamente la Sala de lo Social establece que el fraude de ley hay que probarlo por parte de quien lo alega y que por tanto no se presume.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (a partir de ahora LISOS) sanciona esta práctica de fraude de ley.

El artículo 2.2 LISOS determina que los empresarios o trabajadores por cuenta propia o ajena, tienen la obligación y por tanto son responsables de registrar prestaciones sociales públicas y toda la información necesaria en materia recaudatoria de seguridad social. Este artículo se ve vulnerado con la figura del falso autónomo ya que es el TRADE el que está obligado a prestar la información necesaria mientras que el empresario queda exento de la obligación de prestar información.

En estas líneas, el artículo 5.1 establece las infracciones laborales, definiendo estas como la *acción u omisión por parte del empresario contraria a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de convenios colectivos en materia de relaciones laborales*. Por tanto, mediante el fraude de ley, el empresario individual vulnera la normativa, ya que esta práctica provoca que se suspendan muchos derechos del trabajador como por ejemplo; vacaciones, descanso, cotizaciones a la seguridad social etc.

En cuanto a lo que se refiere al contrato de trabajo, los artículos 7.1 y 7.2. Estableciendo el primero de ellos que constituirá infracción grave el no formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado el trabajador. Con la contratación de un falso autónomo no se llega a formalizar un contrato de trabajo sino que lo que se llega a formalizar es un contrato civil o mercantil, provocando así de

³³ JULIO SANTANO, Sergio. *Una zona gris del derecho laboral: el falso autónomo*, Faculta de Derecho, Universidad Autónoma de Barcelona, 2020

³⁴ STS 14 de mayo de 2008 (rec.884/2007)

esta manera, una supresión de derechos. En cuanto al artículo 7.2, castiga como infracción grave *la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales de los previstos legalmente.*

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, elaboran el “Plan director de trabajo digno 2018, 2019 y 2020”. Con este Plan se pretende promover el empleo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y fomentar el diálogo.

Para esto se integra en la LISOS en el año 2019, el artículo 22.16 que establece: se consideran infracciones graves *Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.*

En el Plan Director de trabajo digno, se recogen los resultados en relación con los falsos autónomos, explicando que, durante el año 2018 se regularizaron 18.851 falsos autónomos de los cuales, 11.978 se han llevado a cabo en el sector cárnico, siendo este de los sectores más castigados³⁵.

Junto con el artículo 22.16, el artículo 22.2 LISOS, impone sanción cuando no se solicite la filiación o alta de trabajadores que se incorporan al trabajo. Estos dos artículos deben de interpretarse conjuntamente ya que lo que intentan dar a entender es que el hecho de tener un falso autónomo tanto de nuevo ingreso como reconvertido constituye una infracción grave.

El artículo 40.1 E) LISOS, establece la cuantía de las sanciones de los artículos 22.2 y 22.16 de la misma ley. Por tanto, se sancionará con multas entre 3.126 € mínimo y 10.000 € máximo, siendo esta multa por trabajador afectado. Cuando en una misma inspección se detectasen varias infracciones, para cada sanción que se interponga se incrementará:

³⁵ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020: Resumen Ejecutivo y primeros resultados.* [27/03/2021] [https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO_ESTATAL/Doc_Organismo/Plan_Resumen_ejec_result.pdf]

- Un 20% en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 30% en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 40% en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 50% en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Este incremento tiene un límite para las infracciones del artículo 22.2, ya que no podrán exceder de 10.000 €.

Además, las cotizaciones no efectuadas por cada trabajador irregular deberán realizarse de manera retroactiva a los 4 años anteriores del hecho causante incluyendo el interés moratorio del 10%³⁶

Con todo lo anteriormente explicado, lo que se quiere hacer entender es que, con la contratación de falsos autónomos se pueden conseguir esos beneficios de los que hemos venido hablando pero que, a la larga, puede que estos beneficios se vean mermados por las altas sanciones impuestas a estas prácticas.

Las regularizaciones casi nunca se consiguen por la denuncia de los falsos autónomos ya que hasta que no concluye su contrato no suelen denunciar, por eso la mayoría de ellas se consiguen por la inspección a instancia del Gobierno.

Estas regularizaciones han ido incrementando con el paso del tiempo desde el año 2018 en el que se aprobó el Plan director por un trabajo digno, detectándose en ese mismo año 18.851, en el año 2019 22.383 y en el último año 2020 se han regularizado 9.277 falsos autónomos ³⁷

³⁶ JULIO SANTANO, Sergio. *Una zona gris del derecho laboral: el falso autónomo*, Faculta de Derecho, Universidad Autónoma de Barcelona, 2020

³⁷ Sobre las regularizaciones de falsos autónomos en los últimos años véase; ALONSO Cristina. *La “mano dura” de la inspección aflora 50.000 falsos autónomo en tres años*. [29/03/2021] [<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/inspeccion-trabajo-aflora-50000-falsos-autonomos/2824975/>]

Un ejemplo de estas regularizaciones lo encontramos con la aseguradora Mapfre. La aseguradora sufrió varias intervenciones por la inspección de trabajo y ha sido obligada a regularizar a agentes que prestaban sus servicios como autónomos teniendo así que contratarlos.

En el año 2020 ha tenido que regularizar a 51 de estos falsos autónomo y abonar 1,48 millones de euros a la SS por el concepto de cuotas atrasadas.

Estas personas tenían la condición de agentes, pero su verdadera relación era laboral, debiendo ser empleados de la compañía y no mantenerse como autónomos a través de un contrato mercantil.

No solo Mapfre tiene problemas relativos a los falsos autónomos, otras aseguradoras como Santalucía ha sido sancionada en septiembre de 2020 por la inspección de trabajo de Madrid por tener trabajadores como autónomos cuando en verdad tenían una auténtica relación laboral.

Sumado a esto, en el año 2019, el TS ratificó una sentencia del TSJ de Aragón donde se reconocía que 27 trabajadores se SegurCaixa Adeslas eran empleados y no autónomos.³⁸

2.1 Consecuencias para el empresario

Como se ha ido desarrollando en apartados anteriores, los empresarios con esta práctica de contratación de falsos autónomos cuentan con una serie de ventajas como el ahorro en los costes, además de eximirse de las responsabilidades que tendría cualquier empresario en una verdadera relación laboral.

Estos empresarios realizan un ahorro considerable en lo que se refiere al gasto de tener en alta a un trabajador en la SS. Este ahorro puede ser mayor o menor, dependiendo del tamaño que tenga la empresa y de los trabajadores que se encuentren bajo esta figura.

A partir del contrato de trabajo, el trabajador cuenta con una serie de derechos como son por ejemplo, unas vacaciones retribuidas. En esta situación, el empresario no responde del abono de las mismas ya que el trabajador al encontrarse de alta como autónomo, no existe una obligación para este de abonarlas. Al igual que el pago de unas hipotéticas indemnizaciones, al no existir un contrato de trabajo tampoco existe para el empresario ninguna obligación de pagar por ellas.

³⁸ Sobre la regularización de falsos autónomos de Mapfre véase; MENDIETA MORENO MigueL. *Mapfre deberá pagar 1,48 millones para regularizar a falsos autónomos* [29/03/2021] [<https://search.proquest.com/docview/2466120313?pq-origsite=primo&accountid=17214>]

En lo que respecta a la enfermedad común y accidente no laboral, como el trabajador se encuentra dado de alta en el RETA, será este quien se lo cubrirá, quedando, una vez más el empresario eximido de estas obligaciones.

Por otro lado, si el trabajador sufre un accidente laboral o enfermedad profesional, éste puede intentar demostrar que en realidad se encuentra bajo una auténtica relación laboral y que se trata de una verdadera relación encubierta bajo la figura del falso autónomo.

El artículo 42 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece responsabilidades administrativas, penales y civiles por daños y perjuicios cuando los empresarios incumplen con sus obligaciones a la Seguridad Social.

En lo que respecta a las sanciones administrativas, estas no son solo pecuniarias, sino que estas también pueden consistir como bien dice el artículo 53 de la ley anteriormente mencionada, en la suspensión o cierre del centro de trabajo.

En cuanto a la responsabilidad civil, como consecuencias de la producción del daño a un trabajador por incumplir cualquier obligación, el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización por daños y perjuicios. Así una Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2000,³⁹ establece que *el trabajador accidentado, tiene derecho a su reparación íntegra, así como que las consecuencias dañosas de los accidentes de trabajo no afectan solo al ámbito laboral y a la merma de la capacidad de tal naturaleza que pueda sufrir el trabajador accidentado, sino que pueden repercutir de forma perjudicial en aspectos de la vida personal, familiar o social de aquél y de las personas que del mismo dependan*

2.2 Consecuencias para el trabajador

El falso autónomo tiene las mismas obligaciones que un autónomo cuando realmente es un trabajador por cuenta ajena, con todas las obligaciones existentes y sin contar con ningún derecho.

Este tipo de trabajadores tienen una serie de gastos como por ejemplo; el alta y la cotización en el RETA, nadie cotiza por este trabajador y por tanto ocupa la posición de

³⁹ STS 2 de septiembre de 2000 (rec.2000/9673)

sujeto pasivo de estas responsabilidades. A estos gastos se deberá de añadir el cargo del IVA por la facturación que realice y soportar un IRPF más elevado. En cuanto a la Agencia Tributaria, se deberá de presentar antes esta, declaraciones trimestrales.

Los trabajadores por cuenta ajena disfrutan de un sueldo mínimo en función de la categoría profesional de la que disfruten, en cambio bajo la figura del falso autónomo, este no tendrá una retribución mínima establecida por convenio, sino que variará y se puede encontrar en la situación de que el empresario le pague menos que si fuese un trabajador por cuenta ajena.

Como ya se explicó en el apartado anterior, es que el trabajador no podrá disponer de unas vacaciones retribuidas. Este tipo de trabajadores se encuentran dados de alta en el RETA y por tanto no dependen de un empresario, el cual si tiene la obligación de abonarle a sus trabajadores los días de vacaciones.

Este tipo de trabajadores cobrarán menos prestaciones públicas frente a cualquier contingencia que pueda cubrir el sistema obligatorio de la SS. Por otra parte, la cobertura que ofrece el RETA frente a estas situaciones es muy inferior al que se ofrece en el Régimen General. Por ejemplo, por incapacidad temporal en el RETA dependiendo de la base de cotización que se escoja, teniendo los autónomos la mínima. Así mismo se cobra el 60 o 75 por cien de la base, cuando un trabajador por cuenta ajena puede llegar a cobrar el 100 por ciento. Esta situación es exactamente idéntica si el trabajador sufre incapacidad permanente y también para el cálculo de la cuantía de una pensión para la jubilación ⁴⁰

Otra serie de derechos con los que cuenta un trabajador por cuenta ajena y que pierde al convertirse en un falso autónomo es la suspensión por maternidad o paternidad, lactancias, cuidados familiares, reducciones de jornada etc.

En el caso de que el empresario no abone la retribución correspondiente al trabajador, el falso autónomo se encontrara desprotegido por la cobertura que ofrece la legislación laboral.

⁴⁰ Sobre las prestaciones véase; TODA Y NEL-LO ABOGADOS. *El falso autónomo: una bomba de relojería en casa* [06/04/2021] [https://www.todanelo.com/sites/default/files/common/151117_lab-articulo_el_falso_autonomo_definitivo.pdf]

A la llegada de la extinción del contrato, ya se ha mencionado que el empresario no tendrá la obligación de abonar ningún tipo de indemnización, por tanto y de manera inversa, el trabajador no tendrá derecho a reclamar indemnización a la extinción del contrato. Puede ser que en el contrato se haya pactado el abono de una indemnización, recordando una vez más que no es obligatorio, y siempre va a ser de una cuantía mucho menor que la que pudiese recibir si se tratase de una verdadera relación laboral. En relación con la extinción del contrato, no tendrá uno de los derechos económicos más importantes de un trabajador, el paro. Este podrá disfrutar del mismo si el cómo autónomo ha cotizado de manera voluntaria por cese de actividad.

Por todo lo expuesto se puede comprobar que la figura del falso autónomo no favorece en ningún caso al trabajador, ya que se ve mermado en todos sus derechos como trabajador, sin embargo, el empresario siempre le beneficia más el contratar este tipo de trabajadores encubriendo una relación laboral que contratando trabajadores a través un contrato laboral, aunque este pueda sufrir fuertes consecuencias si es descubierto realizando esta serie de prácticas.

V. Tratamiento jurisprudencial de la figura del falso autónomo

En primer lugar, antes de analizar el tratamiento jurisprudencial de los repartidores de plataformas digitales (los denominados riders), que en la actualidad es uno de los sectores más afectados y con mayor polémica, también debe de mencionarse otros sectores que, en mayor o menor medida, se encuentran envueltos en estas prácticas fraudulentas como por ejemplo; las cooperativas cárnicas o los becarios.

Uno de estos sectores, como ya se ha mencionado anteriormente, son las cooperativas cárnicas, donde en muchas ocasiones no se tratan de verdaderas cooperativas, si no de cesión ilegal de mano de obra. Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), se encuentra en constante persecución y ha iniciado varias actuaciones en todo el territorio español.

En el año 2019, tras un acta de la ITSS, el Juzgado de lo Social Número 2 de León ⁴¹ declara la existencia de relación laboral de la empresa SERVICARNE con EMBUTIDOS RODRÍGUEZ. Este tribunal no aplica directamente la cesión ilegal entre

⁴¹ SJS, núm.2, León 7 de noviembre de 2019 (rec. 888/2018)

SERVICARNE y EMBUTIDOS RODRÍGUEZ, sino que, realiza un pronunciamiento sobre la existencia de las dos características de una relación laboral: la dependencia y la ajenidad de los trabajadores sobre la empresa cliente.

Sobre la dependencia, analiza quién es el que ejerce verdaderamente el poder de dirección si la empresa cliente o la cooperativa. Mientras que, sobre la ajenidad, debate sobre quien decide en las relaciones del mercado. Tras el análisis de ambas, se llega a la conclusión por parte del Tribunal, que la empresa cliente no descentraliza una parte de la producción como estos alegaban, sino que, la producción era realizada completamente por trabajadores que no figuraban como tal, sino que se trataría de socios de una cooperativa.⁴²

En septiembre del mismo año, Inspección de Trabajo descubrió desde el año 2017, 7.263 falsos autónomos, distribuidos entre 110 empresas diferentes situadas en Cataluña, también en la industria cárnica. Unos de los casos con mayor relevancia ha sido el del GRUPO JORGE. Este grupo se vio obligado a regularizar a 1616 falsos autónomos que se encontraban distribuidos en dos mataderos diferentes a través de cooperativas de trabajo, exigiendo la ITSS el pago de 6 millones de euros.⁴³

Además del sector cárnico, también existe la presencia de esta figura en los becarios. En primer lugar y para entender mejor esta situación y por qué se entiende a veces como fraudulenta, debemos de definir las becas como *programas dirigidos a jóvenes recién graduados o en periodo educativo o formativo, que ofrecen, con el objetivo de favorecer su transición educación-mercado de trabajo, formación práctica dentro de empresas, organizaciones del tercer sector o dentro de la administración pública.*⁴⁴

Además debemos de definir al becario como aquella persona que recibe un importe para el estudio y la formación. A veces se tiende a confundir con un estudiante en prácticas que lo único que hace es complementar su formación ya reciba o no una contraprestación. En todo caso, hay que dejar claro que un becario nunca puede cubrir

⁴² Sobre el caso de Embutidos Rodríguez y Servicarne véase; TODOLÍ Adrián. *Falsos autónomos en cooperativas cárnicas*. [24/06/2021] [<https://adriantodoli.com/2019/11/12/falsos-autonomos-en-cooperativas-carnicas-comentario-a-la-ultima-sentencia/>]

⁴³ Sobre el caso GRUPO JORGE véase; UBIETO Gabriel. *Inspección de Trabajo multa con 8,1 millones de euros a 110 empresas cárnicas en Catalunya*. [24/06/2021]

⁴⁴ SANZ DE MIGUEL, Pablo. Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español. *Cuadernos de relaciones laborales*. 2019, 37(1), 67-89

un puesto de trabajo, no pueden asumir ninguna responsabilidad ni tarea específica. En muchas ocasiones se utiliza de una forma fraudulenta al becario, cargándole con el mismo trabajo y responsabilidades que si fuese un trabajador de esa empresa y por tanto la ITSS lleva varios años persiguiendo a estos denominados “falsos becarios”

Un ejemplo lo tenemos con una becaria que trabajaba en el archivo general de la Universidad Carlos III de Madrid ⁴⁵. En este caso el Juzgado de lo Social número 21 de Madrid, reconoce la existencia de relación laboral entre una becaria que desempeñaba tareas en el archivo general de la Universidad. Analizando la situación, se concluye que no existía un proyecto académico que justificase su situación y además tampoco se contaba con una relación entre la becaria y las tutoras de las prácticas. La sentencia concluye que el trabajo que desarrollaba era la propia de una persona que trabaja en un archivo y que, por tanto, es una relación laboral y no una beca de formación.

Otro caso similar al anterior, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ⁴⁶ en la que se condena a una empresa por incorporar como becarios a trabajadores en prácticas. En la sentencia el Tribunal certifica que la empresa encubrió una auténtica relación laboral incorporándolos como becarios pero que, nunca llegaron a obtener ningún tipo de formación al respecto, sino que se les adjudicaron tareas las cuales no eran de su responsabilidad.

Este Tribunal se respalda en la reiterada jurisprudencia del TS, que determina que la finalidad básica de la beca es el de facilitar el estudio y la formación citando textualmente al TS: *y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio.*

Una vez examinado estos dos ámbitos en los que también es frecuente esta práctica, se analizará como ya he mencionado anteriormente, el sector de los repartidores de plataformas digitales o Riders, ya que en la actualidad suscita mucha polémica y por este motivo se realizará un estudio más detallado. Estos son repartidores que desarrollan actividades para empresas como; Uber Eats, Glovo, Deliveroo, entre otras, ya que son las que más auge tienen en España.

⁴⁵ NOTICIAS JURÍDICAS. *La justicia reconoce la relación laboral de una becaria que trabajaba en el archivo general de la UC3M* [24/06/2021]
[<https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/14268-la-justicia-reconoce-la-relacion-laboral-de-una-becaria-que-trabajaba-en-el-archivo-general-de-la-uc3m/>]

⁴⁶ STSJ País Vasco 29 de mayo de 2019 (rec. 802/2019)

En el año 2018 un *Rider* de Deliveroo solicitó una indemnización por despido cuando la compañía prescindió de sus servicios. Entre ambos existía un contrato de prestación de servicios y no un contrato laboral. La Sentencia del Juzgado de lo Social N°6 de Valencia⁴⁷ carga contra la compañía condenando a la misma bien a la readmisión del trabajador a la empresa o al pago de una indemnización en concepto de despido. El Tribunal se basa en varios argumentos como por ejemplo: que el *rider* se encuentra controlado en todo momento por la empresa por vía GPS; la carencia de una estructura empresarial del trabajador ya que se utiliza la plataforma como medio de producción a través de la App y la página web de Deliveroo; el precio no es fijado en ningún momento por el trabajador si no que este lo impone la empresa; existe una ajenidad en la información puesto que el trabajador no conoce que restaurantes se encuentran recogidos en la App de Deliveroo al igual que también desconoce la cantidad de pedidos que se realizan a los restaurantes.

La clave para dicho Tribunal es el control ejercido por la compañía hacia los trabajadores, las condiciones sobre las que debería de realizar su trabajo y los ingresos de los mismos. Además, también el tribunal detecta que existe una cierta ajenidad en la marca, cuando algún *rider* comenzaba a trabajar para la empresa, esta le enviaba un correo electrónico con las obligaciones y normas de control que se le imponían. Hablamos por tanto de ajenidad en la marca porque en esos correos electrónicos se les citaba textualmente “Tú eres la imagen de la compañía”.

Un caso similar al anterior, esta vez una Sentencia del Juzgado de lo Social num.1 de Barcelona, 29 de mayo de 2018⁴⁸.

Se presenta una demanda colectiva por parte de 20 antiguos trabajadores a la multinacional belga TakeEatEasy donde se pedía que se reconociese la existencia de relación laboral con la empresa.

El Juzgado afirma la existencia de relación laboral de los repartidores con la empresa, aunque algunos hubiesen firmado contratos de tipo mercantil y otros se encontrasen dados de alta en el RETA.

Para esta afirmación se basas en los siguientes hechos probados:

⁴⁷ SJS, núm.6, Valencia 1 de junio de 2018 (rec. 244/2018)

⁴⁸ SJS, núm.11, Barcelona 29 de mayo de 2018 (rec. 213/2018)

La empresa dotaba a los repartidores con los uniformes y el material necesario para llevar a cabo la actividad, por tanto, no corría a cuenta del trabajador. Contaba con un servicio propio de atención al cliente para resolver los problemas que pudieran surgir en cuanto a los repartos.

Sobre los horarios y la concesión de vacaciones; los horarios se podían solicitar por el repartidor, pero estos debían de ser aprobados primero por la empresa, al igual que las vacaciones, donde los repartidores rellenaban un formulario y al igual que los horarios, también debían de ser aprobados.

En cuanto a la remuneración, los repartidores no recibían la retribución correspondiente de los restaurantes para los que trabajaban ni de los propios clientes, sino que era la empresa la encargada de abonar las retribuciones.

Existía un régimen disciplinario interno con una serie de incumplimientos que podrían llegar a desencadenar la extinción del contrato como, por ejemplo; la falta de puntualidad, que los pedidos no se entregasen con las bolsas o cajas que la empresa facilitaba con su logotipo etc., además de existir un pacto de exclusividad con dicha empresa.

Otra sentencia que también cuenta de una importancia relevante es del juzgado de lo social nº39 de Madrid⁴⁹ esta vez la compañía es Glovo. Sin embargo, el pronunciamiento de esta sentencia da un giro de trescientos sesenta grados respecto al pronunciamiento del caso *riders* de Deliveroo.

El trabajador demandante contaba con un contrato de TRADE con la compañía Glovo para el desempeño de algunas actividades de reparto o micro-tareas como si de un trabajador autónomo se tratase. Este trabajador asumía todos los gastos que le producía el realizar dichas actividades (como por ejemplo; contaba con una moto y un teléfono móvil de su propiedad). En cuanto los encargos le llegan y son aceptados, el trabajador se acoge a la forma que exige el cliente por lo que entra en contacto directo con el mismo y cualquier problema o duda sobre la forma de realizar el pedido, tendrá que resolverla con el cliente, dejando fuera de esto a la empresa.

⁴⁹ SJS, núm.39, Madrid 3 de septiembre de 2018 (rec. 284/2018)

El trabajador, tenía que asumir respecto a Glovo, la responsabilidad del buen servicio y calidad del mismo, mientras que, frente al usuario, respondía de los posibles daños o pérdidas que pudiesen sufrir los productos que el mismo transportaba.

Aquí al igual que en el caso Deliveroo, el trabajador también realizaba su actividad estando localizado a través de un dispositivo GPS registrando los kilómetros que recorría en cada servicio. Sobre la retribución, la compañía abona una cantidad fija por pedido más un complemento de importe por kilometraje y por el tiempo de espera.

Junto a todo lo anterior y como a modo de conclusión, el trabajador era el que decidía el momento en el que iniciaba la jornada y también cuando la finalizaba, al igual que en la realización de la actividad podía rechazar o aceptar los pedidos.

Con todos los antecedentes anteriormente descritos, el tribunal llegó a la conclusión de que no se está ante una relación laboral, porque para ello deben darse las notas que definen la misma que son ajenidad y dependencia y se apoya en los siguientes argumentos; el trabajador asume los riesgos de su actividad y responde frente al cliente de su trabajo y de los daños que se pueden ocasionar durante el transporte además de ser el mismo trabajador el que se organiza el trabajo; sobre la retribución apuntan que esta depende de la cantidad de pedido que realice el *rider* y que la compañía Glovo solo ejerce de intermediario y no asume ninguna responsabilidad además, los precios de los servicios están establecidas por contrato abonando la compañía con la entrega de la factura confeccionada cada quince días; aquí es el trabajador el que proporciona sus propias herramientas de trabajo como el teléfono móvil y la moto.

Con todas las anteriores resoluciones citadas a modo de ejemplo, se llega a la conclusión de que no existe un pronunciamiento claro sobre si se trata o no de auténticas relaciones laborales encubiertas bajo la figura del falso autónomo, pero en septiembre de 2020 una Sentencia del Tribunal Supremo ⁵⁰analizó la relación entre una empresa de plataforma digital, que en este caso era Glovo, y uno de sus repartidores, llegó a la conclusión de que los mensajeros de esta empresa tienen la consideración de trabajadores por cuenta ajena.

El TS llegó a la conclusión de que el repartidor era un falso autónomo basándose en los siguientes argumentos;

⁵⁰ STS 25 de septiembre de 2020 (rec.4746/2019)

En primer lugar, el TS asegura que las condiciones necesarias para considerar al trabajador como TRADE recogidas en el artículo 11.2 de la LETA no concurren. Para esta afirmación se apoyan en los siguientes hechos:

- Una de las características del trabajo de un TRADE es que estos desarrollan la actividad con sus propios criterios organizativos, aunque puedan recibir algún tipo de indicación por el cliente. Sin embargo, este trabajador de Glovo no tenía sus propios criterios organizativos para desarrollar su actividad ya que seguía estrictamente los impuestos por la empresa.
- Otra de las características de un TRADE es que cuentan con una infraestructura tanto productiva como material propia independientes de las de su cliente. En el caso del trabajador de Glovo, no tenía una infraestructura significativa y explica el TS que una moto y un móvil son considerados como elementos accesorios de la actividad afirmando que la verdadera infraestructura esencial en estas actividades es el programa informático por el que la empresa ejerce de intermediario para poner en contacto a los comercios con los usuarios finales.

En segundo lugar, el TS avala que, aunque el trabajador pueda rechazar los pedidos o elegir la franja horaria en la que va a desarrollar la actividad no desaparece la subordinación a la que realmente están sometidos.

De igual manera, el TS elabora un exhaustivo examen sobre la concurrencia de la nota de ajenidad tanto en el mercado, en los riesgos, frutos como en los medios:

- Ajenidad en el mercado: es la empresa quien toma las decisiones comerciales (precios, forma de pago, remuneración de los repartidores etc.)
- Ajenidad en los riesgos: en estas empresas si el reparto no se llega a materializar el repartidor no cobraría por dicho servicio, pero como bien explica el TS, no supone que asuma todo riesgo ya que, lo anterior es la consecuencia de la denominada retribución por unidad de obra.
- Ajenidad en los frutos: el trabajador no participaba en los acuerdos a los que podía llegar la empresa con los comercios a los que les hacían los repartos, por lo tanto, Glovo se apropia desde un primer momento del resultado de la prestación.

- Ajenidad en los medios: el TS considera que existe ajenidad en los medios ya que no tiene el mismo valor económico una moto y un móvil que una plataforma digital.

Además de esta sentencia que ha sido clave para determinar la relación laboral de los repartidores para este tipo de empresas que operan a través de plataformas digitales, es el mismo Tribunal el que, en mayo de 2021 desestimó un recurso presentado por Deliveroo contra una sentencia del 2020 en el que se declaraba que 530 repartidores eran falsos autónomos ⁵¹.

Con estos dos últimos pronunciamientos tanto con la sentencia del 2020 que ha sido clave y este último pronunciamiento, el Tribunal Supremo zanja este asunto que tanta polémica ha suscitado durante años en el ámbito laboral español. Además, estos últimos posicionamientos podrán tener una relevancia muy importante en los pronunciamientos de las sentencias que se encuentren pendientes de resolución.

VI. La nueva Ley “Rider” ¿verdadera solución?

La existencia de un continuo debate sobre estos trabajadores ha llevado al Consejo de Ministros a aprobar un decreto ley, en concreto el Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, el cual modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intentando así garantizar derechos a los trabajadores que se dedican al reparto en las plataformas digitales.

No estamos ante una larga y extensa norma, sino que esta consta de un único artículo y dos disposiciones finales sobre la competencia y la entrada en vigor.

En primer lugar, esta nueva ley introduce una presunción de laboralidad a favor de los trabajadores que prestan servicios de reparto a través de las plataformas digitales y que se aplicará a todos los que presten servicios que cuenten con estas características:

- Servicios retribuidos.
- El servicio tiene que consistir en el reparto de mercancías o productos de consumo.

⁵¹ Sobre el pronunciamiento del Tribunal Supremo véase; GÓMEZ Lucía. *El supremo falla contra Deliveroo: sus repartidores son falsos autónomos*. [14/06/2021]. [<https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11238400/05/21/El-Supremo-falla-contr-Deliveroo-sus-repartidores-son-falsos-autonomos>]

- Se tienen que realizar para aquellos que ejercen directa o indirectamente sus facultades de dirección y organización y que además sean llevadas a cabo mediante el uso de algoritmos que, a su vez, esta gestión algorítmica se efectúe con la ayuda de plataformas digitales.

Además de lo anterior, también modifica el artículo 64.4 del ET. Este artículo versa sobre los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras reconociéndose los siguientes derechos:

- *Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.*
- *Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.*
- *Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.*

La modificación que introduce el artículo único a este artículo 64.4 es la agregación de un derecho más, siendo este: *Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles*

Lo que se pretende con esta modificación es añadir a todos estos derechos, el derecho de información sobre algoritmos o sistemas de inteligencia artificial. Esta reforma trae consigo la justificación del ejecutivo en que los algoritmos están introduciendo muchos cambios novedosos en la gestión de los servicios y en las actividades desarrolladas por las empresas, y que por tanto introducen novedades en el ámbito laboral que necesitan que la legislación laboral los tenga en cuenta tanto para los derechos colectivos como para los derechos individuales.⁵²

Todas estas modificaciones introducen conceptos muy novedosos los cuales podrán generar dudas, por ejemplo; qué es exactamente lo que abarca la gestión algorítmica o

⁵² Sobre el Real Decreto Ley 9/2021 véase; NOTICIAS JURÍDICAS. *Real Decreto Ley 9/2021: Así será la Ley de riders* [14/06/2021] [<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/16268-real-decreto-ley-6-2021:-asi-sera-la-ley-de-riders/>]

qué debe de entenderse por plataforma digital etc. Además, la presunción de laboralidad no se contempla como una presunción *iuris et de iure* sino *iuris tantum*, esto viene a decir que se permite que en algunos casos pueda justificarse que no concurren las notas características de una verdadera relación laboral y que, por tanto, se trata de un trabajador autónomo⁵³

Además de estas incógnitas que van a producir estas modificaciones, la nueva ley impulsará subcontratas y cooperativas de repartidores ya que no entra dentro de los planes de las plataformas realizar contrataciones de forma directa. Las compañías no revelan aun los modelos a los que se aferrarán tras estos cambios, pero se barajan tres opciones; la subcontratación del reparto a empresas de mensajería, subcontratación del servicio a través de ETT (Empresas de Trabajo Temporal) y por último subcontratación de reparto a cooperativas de mensajeros autónomos. La subcontratación parece la mejor de las opciones por las empresas afectadas ya que a través de esta se consigue una gran flexibilidad y el consiguiente ahorro en costes, teniendo en cuenta que los repartidores no se tendrán en cuenta como un coste fijo y se podrán desvincular de la empresa cuando a la misma le parezca más oportuno.

Los tres modelos diferentes pueden llegar a ajustarse a la nueva ley siempre y cuando el reparto esté organizado por las empresas subcontratadas y no por las aplicaciones. Si esto no ocurriese y el reparto se siguiese llevando a cabo por las aplicaciones, estas plataformas pueden incurrir en cesión ilegal de trabajadores.⁵⁴ Esta cesión ilegal se encuentra regulada en el artículo 43.1 del ET: *La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.* Por tanto, cuando la empresa que pone a total disposición de otra un trabajador no siendo una ETT existirá cesión ilegal.

Esta nueva ley ha suscitado muchas polémicas ya que para algunos trabajadores no valdría solo con estas modificaciones siendo estas escasas, basándose en que al dejar

⁵³CLARK Nicolás. *¿Es la ‘Ley Rider’ la solución definitiva del problema?* [17/06/2021] [<https://bloglaboral.garrigues.com/es-la-ley-rider-la-solucion-definitiva-del-problema>]

⁵⁴ Sobre la subcontratación de trabajadores véase; GISPERT Blanca. *La Ley “rider” impulsa subcontratas y cooperativas de repartidores”* [17/06/2021] [<https://www.lavanguardia.com/economia/20210607/7510039/ley-rider-impulsa-subcontratas-cooperativas-repartidores.html>]

atrás el ser autónomo para convertirse en trabajador asalariado puede suscitar que muchos de ellos se queden sin trabajo si no se obliga legalmente a las empresas, ya que estas intentarán por todos los medios eludir estas normas. Otros muchos no desearían de que la Ley no salga adelante para seguir siendo autónomos y seguir realizando su trabajo de manera libre y flexible.⁵⁵

Además del descontento de algunos trabajadores, la empresa Glovo comunicó a principios del mes de abril su salida de la CEOE (Confederación de Organizaciones Empresariales) salida que se producirá finalmente en el mes de junio, por acordar esta con el Ministerio de Trabajo las modificaciones que introduciría la Ley Rider. Así, la empresa, forma una asociación con otras que también han sido sancionadas por contratar falsos autónomos y sobre las que Inspección de Trabajo mantiene una vigilancia constante por hacer uso de manera fraudulenta de estas prácticas para llevar a cabo las tareas de reparto. Esta nueva asociación se encuentra formada por varias empresas entre ellas además de Glovo; Deliveroo, Stuart y Uber Eats.

La idea principal es seguir el modelo de otras asociaciones de otros países como por ejemplo Assodelivery en Italia, queriendo reunir y representar los intereses de todas las plataformas tecnológicas y avanzar de manera conjunta a mejorar este sector de las plataformas digitales

⁵⁵ Sobre la polémica de la nueva ley véase: DOMINGUEZ Dani. *Ley rider: la pugna entre los contrarios a ella y quienes la ven “insuficiente”* [15/06/2021] [<https://www.lamarea.com/2021/05/14/ley-rider-controversia/>]

CONCLUSIONES

Primera. – Las relaciones laborales se encuentran en un cambio constante desde que en las mismas se introdujeron el uso de las nuevas tecnologías. Con el análisis realizado se concluye que la incorrecta utilización de las TICS en combinación con otros factores como un alto nivel de desempleo, producen el nacimiento de nuevas figuras poco favorables para el trabajador que lo convierten en precario.

Segunda. - En relación con las nuevas tecnologías, debemos de mencionar también que se ha introducido en el ámbito laboral el concepto de economía colaborativa, llegándose a la conclusión de que esta, ofrece ventajas como puede ser la optimización de recursos, favorecer el desarrollo sostenible etc. Pero también ofrece inconvenientes ya que carece de una regulación adecuada, conlleva a la competencia desleal y puede llegar a provocar la aparición de nuevas figuras como los falsos autónomos.

Tercera. – Tras estos periodos de crisis económicas, los empresarios deciden lucrarse de todos aquellos que atraviesan una situación extrema, ofreciendo empleos como presuntos autónomos con el objetivo de ahorrar en costes como son, por ejemplo; las cotizaciones a la Seguridad Social, vacaciones, prevención de riesgos laborales etc.

Cuarta. – Con esta nueva figura creada, en la cual el ahorro por parte de los empresarios es superlativo, para el trabajador supone todo lo contrario ya que ve mermados sus derechos de manera inmensa como, por ejemplo; no tener derecho a las posibles indemnizaciones por despido, vacaciones, excedencias, accidentes y enfermedad laboral, maternidad, cuidado de personas a su cargo, en caso de extinción de contrato tampoco se tendría derecho al paro etc. También se debe de hacer mención al salario, ya que este tipo de trabajadores no tendrán una retribución mínima establecida por convenio, sino que esta variará y puede darse situaciones en las que el empresario pague una cantidad inferior a si fuese un trabajador por cuenta ajena.

Quinta. – Todo lo anterior implica que el trabajador se encuentra en una situación de inferioridad muy desmesurada respecto al empresario, implicando esto una clara indefensión al trabajador que no cuenta con muchos de los derechos tanto individuales como colectivos, con los que sí cuentan los trabajadores contratados directamente por la empresa.

Sexta. – Por otra parte, con dicho análisis, también se llega a la conclusión de que muchos empresarios obtienen más rentabilidad llevando a cabo estas prácticas que les pueden conllevar la correspondiente sanción, que realizando auténticas relaciones laborales. Esto quiere decir que las sanciones pecuniarias son insuficientes para castigar estas prácticas y que sería necesario una revisión de las mismas para que estas lleguen a ser más severas.

Séptima. - En relación con la sanciones e infracciones, se ha visto que existen pocos medios para perseguir estas prácticas e imponer los correspondientes castigos, lo mismo ocurre con las regularizaciones. Además de la falta de medios, casi nunca se suelen conseguir por la denuncia de estos trabajadores denominados falsos autónomos, ya que hasta que no concluye su contrato no se suele denunciar.

Octava. – En lo que respecta a la nueva ley, introduce nuevos conceptos que pueden resultar en la práctica dudas como, por ejemplo; qué es lo que abarca exactamente la definición de gestión algorítmica o qué debemos de entender por plataforma digital. Introduce también una presunción de laboralidad la cual es *iuris tantum*, por lo que permitirá que en algunos casos pueda justificarse que no concurren las notas que caracterizan una relación laboral.

Novena. – En definitiva; Es una situación muy compleja y que, sin los medios necesarios es muy difícil de perseguir. Además de los medios necesarios y una regulación que sea muy exigente, también juega un papel muy importante la economía actual del país, en este caso España, ya que, mientras exista una tasa de desempleo alta, estos tipos de trabajo no van a desaparecer por la desesperación y necesidad de muchos que atraviesan situaciones de necesidad y le lleva a aceptar esta clase de empleos precarios.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, Carlos L. Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo. En: Carlos L. ALFONSO MELLADO (Dir.). *El trabajador y empresario autónomo*. 1ª Edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018, pp. 14 a 21
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, Juan José. Falsos autónomos: problemas y soluciones legales en España. En: STELINA, J. CARRASCO PARRILLA, P.J (Dir.). *Aspectos fundamentales del derecho público y derecho laboral en Polonia, España y América latina*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, pp. 19 a 25
- CARDONA RUBERT, María Belén. El trabajador. En: José María GOERLICH PESET (Dir.) / Jesús GARCÍA ORTEGA (coord.). *Derecho del trabajo*. 8ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pág. 105 a 134
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema *La economía colaborativa y la autorregulación*. (Dictamen exploratorio) (2016/303/05), pág. 1
- GÓMEZ MUÑOZ, José Manuel. El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019
- JARNE MUÑOZ, Pablo. *Economía colaborativa y plataformas digitales*. 1ª edición. Madrid: Reus, 2019
- JULIO SANTANO, Sergio. *Una zona gris del derecho laboral: el falso autónomo*, Faculta de Derecho, Universidad Autónoma de Barcelona, 2020
- LANDABURU CARRACEDO, María José. Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del estatuto del trabajador autónomo. *Revista de estudios cooperativos*.2008, Nº 96, pp. 49-88
- PALOMARES VÍLCHEZ, Antonio. *Falsos Autónomos: Consecuencias, análisis y situación actual*, Facultad de Derecho, Universidad de Almería, 2014
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2019
- SANZ DE MIGUEL, Pablo. Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español. *Cuadernos de relaciones laborales*. 2019, 37(1), 67-89
- VALDÉS ALONSO, Alberto. La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate. *Revista de estudios cooperativos*.2008, Nº96, pp. 133-173

- VALLESPÍN PÉREZ, David. *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*. 1ª edición. Madrid: Wolters Kluwer, 2018
- VELASCO SAN PEDRO, Luis A. Economía Colaborativa. En: Tomás DE LA QUADRA-SALCEDO/ José Luis PIÑAR MAÑAS (Dirs.) Moisés BARRIO ANDRÉS/ José TORREGROSA VÁZQUEZ (Coords.). *Sociedad Digital y Derecho*. 1ª edición. Madrid: Red.es,2018, pp. 633-65

WEBGRAFÍA

- ALONSO Cristina. *La “mano dura” de la inspección aflora 50.000 falsos autónomo en tres años*. [29/03/2021]
[<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/inspeccion-trabajo-aflora-50000-falsos-autonomos/2824975/>]
- CLARK Nicolás. *¿Es la ‘Ley Rider’ la solución definitiva del problema?* [17/06/2021] [<https://bloglaboral.garrigues.com/es-la-ley-rider-la-solucion-definitiva-del-problema>]
- DOMINGUEZ Dani. *Ley rider: la pugna entre los contrarios a ella y quienes la ven “insuficiente”* [15/06/2021] [<https://www.lamarea.com/2021/05/14/ley-rider-controversia/>]
- ESCALONA Pablo. *En qué beneficia a un acuerdo de interés profesional a un TRADE* [1 de marzo 2021][<https://www.autonomosyempreendedor.es/articulo/guias-de-emprendimiento/beneficia-acuerdo-interes-profesional-trade/20180417175147016103.html>]
- GISPERT Blanca. *La Ley “rider” impulsa subcontratas y cooperativas de repartidores”* [17/06/2021]
[<https://www.lavanguardia.com/economia/20210607/7510039/ley-rider-impulsa-subcontratas-cooperativas-repartidores.html>]
- GÓMEZ Lucía. *El supremo falla contra Deliveroo: sus repartidores son falsos autónomos*. [14/06/2021]. [<https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11238400/05/21/El-Supremo-falla-contra-Deliveroo-sus-repartidores-son-falsos-autonomos>]
- UBIETO Gabriel. *Inspección de Trabajo multa con 8,1 millones de euros a 110 empresas cárnicas en Catalunya*. [24/06/2021]

- MEDINA CASTILLO J. Enrique. *Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales* [21/06/2021]
[http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_32/nr_467/a_6329/6329.html]
- MENDIETA MORENO Miguel. *Mapfre deberá pagar 1,48 millones para regularizar a falsos autónomos* [29/03/2021]
[<https://search.proquest.com/docview/2466120313?pq-origsite=primo&accountid=17214>]
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020: Resumen Ejecutivo y primeros resultados.* [27/03/2021]
[https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO_ESTATAL/Doc_Organismo/Plan_Resumen_ejec_result.pdf]
- NOTICIAS JURÍDICAS. *La justicia reconoce la relación laboral de una becaria que trabajaba en el archivo general de la UC3M* [24/06/2021]
[<https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/14268-la-justicia-reconoce-la-relacion-laboral-de-una-becaria-que-trabajaba-en-el-archivo-general-de-la-uc3m/>]
- NOTICIAS JURÍDICAS. *Real Decreto Ley 9/2021: Así será la Ley de riders* [14/06/2021] [<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/16268-real-decreto-ley-6-2021--asi-sera-la-ley-de-riders/>]
- OLÍAS Laura. *Glovo se marcha de la CEOE por pactar la Ley Rider y formar una asociación con empresas sancionadas por usar falsos autónomos.* [16/06/2021] [https://www.eldiario.es/economia/glovo-marcha-ceoe-pactar-ley-rider-forma-asociacion-empresas-sancionadas-falsos-autonomos_1_7873510.html]
- TODA Y NEL-LO ABOGADOS. *El falso autónomo: una bomba de relojería en casa* [06/04/2021]
[https://www.todanelo.com/sites/default/files/common/151117_lab-articulo_el_falso_autonomo_definitivo.pdf]
- TODOLÍ Adrián. *Falsos autónomos en cooperativas cárnicas.* [24/06/2021]
[<https://adriantodoli.com/2019/11/12/falsos-autonomos-en-cooperativas-carnicas-comentario-a-la-ultima-sentencia/>]

