



universidad  
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2021/2022

LA FIGURA DEL FALSO AUTÓNOMO.  
SU PROYECCIÓN SOBRE ALGUNOS  
COLECTIVOS DE PROFESIONALES  
CUALIFICADOS

*THE FIGURE OF THE FALSE SELF-EMPLOYED.  
ITS PROJECTION ON SOME GROUPS OF  
QUALIFIED PROFESSIONALS*

Realizado por la alumna Dña.: Marina Celadilla Sarmiento

Tutorizado por la profesora Dña.: Susana Rodríguez Escanciano

## ÍNDICE

<b>1. ABREVIATURAS.....</b>	<b>1</b>
<b>2. RESUMEN .....</b>	<b>2</b>
<b>3. OBJETO DEL TRABAJO.....</b>	<b>3</b>
<b>4. METODOLOGÍA .....</b>	<b>4</b>
<b>5. TIPOS DE RELACIONES LABORALES. APROXIMACIÓN A SU NATURALEZA JURÍDICA.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1 Trabajo por cuenta ajena.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1.1 Notas características del contrato de trabajo.....</b>	<b>7</b>
<b>5.1.2 Figuras afines al contrato de trabajo.....</b>	<b>14</b>
<b>5.1.3 Evolución de la dependencia: de un concepto rígido a otro más flexible ....</b>	<b>15</b>
<b>5.2 Trabajo autónomo .....</b>	<b>17</b>
<b>5.3 Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) .....</b>	<b>19</b>
<b>6. SUPUESTOS DE FRAUDE EN EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA.....</b>	<b>21</b>
<b>6.1 Surgimiento, concepto y caracterización .....</b>	<b>21</b>
<b>6.2 Consecuencias .....</b>	<b>22</b>
<b>6.2.1 Sobre la persona trabajadora .....</b>	<b>22</b>
<b>6.2.2 Sobre el empresario.....</b>	<b>23</b>
<b>6.3 Medidas correctoras. La intervención del legislador. ....</b>	<b>24</b>
<b>7. FORMAS DE “HUIDA” DEL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>26</b>
<b>8. ANÁLISIS DE LA DOCTRINA JUDICIAL. ALGUNOS EJEMPLOS DENTRO DE UN MERCADO CASUISMO.....</b>	<b>28</b>
<b>8.1 Periodismo .....</b>	<b>28</b>
<b>8.2 Profesorado.....</b>	<b>30</b>
<b>8.3 Abogacía .....</b>	<b>31</b>
<b>8.4 Arquitectura .....</b>	<b>33</b>
<b>8.5 Personas artistas .....</b>	<b>34</b>

<b>8.6 Medicina y sanidad.....</b>	<b>37</b>
<b>8.7 Doblaje.....</b>	<b>41</b>
<b>8.8 Traductores e intérpretes.....</b>	<b>41</b>
<b>8.9 Deportistas profesionales.....</b>	<b>41</b>
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA, REFERENCIAS NORMATIVAS Y DOCTRINA JUDICIAL.....</b>	<b>44</b>

## **1. ABREVIATURAS**

<b>ATS</b>	Auto del Tribunal Supremo
<b>CC</b>	Código Civil
<b>CE</b>	Constitución Española
<b>CP</b>	Código Penal
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores
<b>ITSS</b>	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<b>JS</b>	Juzgado de lo Social
<b>LETA</b>	Estatuto del trabajo autónomo
<b>LGSS</b>	Ley General de la Seguridad Social
<b>LISOS</b>	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
<b>RCUD</b>	Recurso de casación para la unificación de doctrina
<b>RETA</b>	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
<b>RGSS</b>	Régimen General de la Seguridad Social
<b>RJ</b>	Repertorio de Jurisprudencia
<b>STS</b>	Sentencia del Tribunal Supremo
<b>STSJ</b>	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
<b>TGSS</b>	Tesorería General de la Seguridad Social
<b>TIC</b>	Tecnologías de la Información y la Comunicación
<b>TRADE</b>	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ</b>	Tribunal Superior de Justicia

## **2. RESUMEN**

Debido a que uno de los principales problemas del sistema español de relaciones laborales es la confusa diferencia entre persona trabajadora por cuenta ajena y por cuenta propia, el presente trabajo trata sobre la situación que plantean los falsos autónomos en nuestro ordenamiento jurídico y para la doctrina judicial. Teniendo en cuenta que son contratados deslealmente como personas trabajadoras autónomas por los empresarios, quienes utilizan mecanismos para disimular un contrato de trabajo y con ello pretender huir de la aplicación del Derecho del Trabajo, resultan desprotegidos social y jurídicamente al carecer de los derechos laborales y de Seguridad Social de los que disponen las personas trabajadoras por cuenta ajena, dando lugar a una preocupante precariedad laboral. Concretamente, está enfocado a los falsos autónomos que existen con frecuencia en algunos colectivos de profesionales liberales cualificados.

**Palabras clave:** Persona trabajadora por cuenta ajena, contrato de trabajo, dependencia, ajenidad, falsos autónomos, persona trabajadora autónoma, profesionales cualificados, relación laboral, doctrina judicial, precariedad laboral.

## **ABSTRACT**

Because one of the main problems of the Spanish system of labor relations is the confusing difference between employed and self-employed, this paper deals with the situation posed by false self-employed in our legal system and for judicial doctrine. Taking into account that they are hired unfairly as self-employed persons by employers, who use mechanisms to disguise an employment contract and thereby try to flee from the application of Labor Law, they are socially and legally unprotected because they lack the labour and social security rights available to employed persons, giving rise to a worrying job insecurity. Specifically, it is focused on the false self-employed who frequently exist in some groups of qualified liberal professionals.

**Keywords:** Employed person, employment contract, dependence, alienation, false self-employed, self-employed person, qualified professionals, employment relationship, judicial doctrine, job insecurity.

### 3. OBJETO DEL TRABAJO

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Grado ha consistido en estudiar la figura del falso autónomo y la situación que suscita en el mercado laboral, en el ordenamiento jurídico y para la doctrina judicial al tratarse de un tema controvertido en la actualidad, a la vez que alarmante, ya que con mucha frecuencia, personas trabajadoras desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo por cuenta ajena, aunque, formalmente, conciertan contratos civiles o mercantiles y se encuentran sometidos a las obligaciones fiscales y de Seguridad Social propias del trabajo autónomo.

En cuanto a los objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- Analizar y comparar el trabajo por cuenta ajena, trabajo autónomo y TRADE; y delimitar las notas configuradoras que los caracterizan y diferencian.
- Examinar en profundidad los caracteres y las notas características del contrato de trabajo, y especialmente la nota de la ajenidad y dependencia.
- Conocer la evolución de la nota de dependencia, ya que previamente era concebida como un concepto rígido y hoy en día como otro más flexible.
- Exponer las figuras afines al contrato de trabajo.
- Explicar la distinción entre el contrato civil de arrendamiento de servicios y el contrato de trabajo.
- Contextualizar el surgimiento y la problemática de los falsos autónomos; así como la situación de precariedad laboral que provocan.
- Averiguar las recientes medidas correctoras y legislativas adoptadas por el Gobierno y el legislador en la lucha contra la figura del falso autónomo, así como las consecuencias de la utilización de dicha figura sobre el empresario y la persona trabajadora.
- Comentar la reciente Ley “*Rider*”; las novedades que incorpora en el ET y lo que implican todas ellas.
- Conocer el impacto de la digitalización del mercado y de la economía colaborativa en las relaciones laborales.
- Introducir en el marco conceptual a los profesionales liberales cualificados.
- Analizar y destacar a modo meramente ejemplificativo, dentro de un variado casuismo, la doctrina judicial en relación a la figura del falso autónomo proyectada sobre algunos colectivos de profesionales cualificados.

#### 4. METODOLOGÍA

Este trabajo se ha desarrollado en el marco del Derecho del Trabajo y particularmente en el ámbito de las relaciones laborales. La metodología aplicada para su elaboración ha sido principalmente analítica y descriptiva; tratando de analizar la figura del falso autónomo y su impacto en el ámbito estatal y laboral, al utilizarse la misma como fraude de ley.

El primer paso fue elegir el tema del trabajo y posteriormente a la tutora, quien me ayudó con el enfoque de éste. Se trata de un asunto polémico y actual, más bien por los flamantes *riders*, pero sin olvidar que los falsos autónomos también son frecuentes en los profesionales liberales cualificados. El segundo paso fue elaborar un índice con los puntos que quería abordar y mostrárselo a la tutora, una vez que me dio el visto bueno, el tercer paso fue comenzar con la búsqueda de información. Al tratarse de una modalidad de trabajo de revisión bibliográfica; se ha recopilado información de diferentes bases de datos, buscadores y portales bibliográficos *online* como Dialnet, Aranzadi y Google Académico entre otros. Además, se han consultado revistas científicas *online*, páginas *web* y artículos de blogs actuales; así como bibliografías manuales de la biblioteca de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de León. Para la información relativa a la doctrina judicial se ha utilizado el buscador de Jurisprudencia CENDOJ y la consulta de legislación vigente se ha hecho a través del Boletín Oficial del Estado.

Con toda la recopilación bibliográfica efectuada, se procedió detenidamente a la lectura de la misma para la selección de la información relativa a la materia del trabajo. Seguidamente, se llevó a cabo la redacción de la parte central del contenido del trabajo siguiendo los epígrafes fijados en el índice y empleando el material seleccionado; y simultáneamente realizando varias entregas a la tutora durante todo el proceso de elaboración del mismo; con el fin de obtener una respuesta para incorporar sugerencias y las rectificaciones oportunas. De este modo, siguiendo las recomendaciones e indicaciones de la tutora se efectuaron algunas modificaciones en el índice para adaptarlo al texto ya redactado, además de incluirse nuevos epígrafes.

Una vez concluida la parte central de contenido, se procedió a repasarlo en su conjunto y se redactaron el resto de epígrafes que debe contener obligatoriamente el Trabajo de Fin de Grado. Por último, se realizó una última entrega con lo que sería el trabajo definitivo para obtener la aprobación de la tutora y proceder al depósito de éste.

## 5. TIPOS DE RELACIONES LABORALES. APROXIMACIÓN A SU NATURALEZA JURÍDICA.

El tema principal de este trabajo es la figura del falso autónomo, pero antes resulta conveniente hacer una clasificación de los tipos de relaciones laborales que se encuentran reguladas en nuestro ordenamiento jurídico para así poder distinguir, detectar y conocer dicha figura ilegal:

- El trabajo por cuenta ajena, cuya regulación actual se establece en el ET<sup>1</sup>.
- El trabajo autónomo, cuya regulación se establece en la LETA<sup>2</sup>.
- El trabajo autónomo económicamente dependiente de los denominados TRADE, regulado también en el Estatuto del trabajo autónomo y en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero<sup>3</sup>.

### 5.1 Trabajo por cuenta ajena

La configuración institucional del Derecho del Trabajo tiene como objeto la regulación del trabajo asalariado o por cuenta ajena, por ello no protege todas las formas y modalidades de trabajo, sino solamente el trabajo subordinado el cual se presta en el seno de una relación contractual<sup>4</sup>.

En España surge a mediados del siglo XIX como reacción del Estado ante un fenómeno social, el movimiento obrero, y para dar respuesta a la cuestión social<sup>5</sup>. En sus inicios pretende regular las relaciones individuales y colectivas con el fin de conseguir la tutela y protección de las personas trabajadoras por cuenta ajena, dedicadas a trabajos industriales o manuales, quienes se encontraban desprotegidas jurídicamente frente a las abusivas condiciones laborales de las empresas en los trabajos ligados al sistema de producción fordista-taylorista surgidos en la industrialización. Posteriormente, entre los años 1919 y 1931 se dictaron numerosas legislaciones obreras y se promulgaron numerosas leyes de Derecho del Trabajo, entre ellas la Ley de Contrato de Trabajo de

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

<sup>3</sup> Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

<sup>4</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Trabajo subordinado y autónomo en el ordenamiento laboral español”, *Gaceta Laboral*, Vol. 10, núm. 1, 2004, págs. 62-63.

<sup>5</sup> Término que se acuñó en Europa, a principios del siglo XIX, para poner nombre a los problemas derivados de las nuevas relaciones de trabajo que surgieron con el liberalismo económico y el desarrollo del sistema capitalista de producción.



1931 donde ya aparecía la definición de contrato de trabajo<sup>6</sup>.

Actualmente, el concepto jurídico del contrato de trabajo así como de persona trabajadora por cuenta ajena se contempla indirectamente en el artículo 1.1 ET al señalar que: “esta Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Este artículo define, sin mencionarlo, al contrato de trabajo, el cual se entiende como un acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, en virtud del cual ésta se obliga voluntariamente a prestar personalmente determinados servicios de forma dependiente, por cuenta del empresario, a cambio de una retribución. Contiene los siguientes caracteres<sup>7</sup>:

- Típico y normado: cuenta con una regulación específica y está sometido a una extensa regulación estatal y convencional.
- Sinalagmático: está regido por el principio de reciprocidad de tal manera que las posiciones jurídicas de las dos partes se correspondan de forma bilateral; creando obligaciones para ambas partes.
- Oneroso: el trabajo no se presume gratuito, sino que se pretende obtener un beneficio.
- Conmutativo: la equivalencia de las prestaciones es cierta y no aleatoria.
- Consensual: está perfeccionado por el mero consentimiento de las partes.

Por un lado, “la realidad fáctica debe prevalecer sobre el “*nomen iuris*” que errónea o interesadamente puedan darle las partes a la relación que regulan; porque los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo”.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> VALDÉS ALONSO, A.: “El impacto laboral de la descentralización a través del trabajo autónomo”, en AA.VV. (LAHERA FORTEZA, J. y VALDÉS DALRÉ, F., Coords.): *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Madrid (Cinca), 2010, págs. 104-105.

<sup>7</sup> GÁRATE CASTRO, F.J.: “Notas sobre el concepto, los caracteres y la función reguladora del contrato de trabajo”, *Revista Galega de Dereito Social – 2ª etapa*, núm. 2, 2016, págs. 14-15.

<sup>8</sup> SSTs 25 de enero de 2000 (RJ 1312/2000), 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003), 7 de noviembre de 2007 (RCUD. 2224/2006) o 24 de enero de 2018 (RCUD. 3394/2015).

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 8.1 ET el contrato de trabajo “se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”. Esta presunción de laboralidad es *iuris tantum*, es decir se da por cierta la laboralidad pero admite prueba en contra. Si se cumplen todos los requisitos fijados en dicho artículo, existe un verdadero contrato de trabajo porque se cumplen los elementos legalmente fijados para ello<sup>9</sup> ya que “los hechos que deben demostrarse para que de ellos se deduzca la existencia de un contrato de trabajo son sus propias notas constitutivas. Una vez acreditadas, el contrato existe en virtud del artículo 1.1 ET, sin necesidad de presunción legal alguna”<sup>10</sup>.

Además, para que el contrato tenga validez debe cumplir los requisitos esenciales que estipula el CC<sup>11</sup>, concretamente en el artículo 1261:

- ✓ El consentimiento de los contratantes. Según el artículo 1265 CC “será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo”.
- ✓ Objeto cierto que sea materia del contrato. El artículo 1272 CC exige que el objeto de contrato sea posible, el artículo 1271 CC que sea lícito y el artículo 1273 que sea determinado.
- ✓ La causa de la obligación que se establezca. Conforme al artículo 1275 CC ha de ser existente, verdadera y lícita.

### 5.1.1 Notas características del contrato de trabajo

Del artículo 1.1 ET, se extraen las notas definitorias del contrato de trabajo con las que a su vez se determina y presume la existencia de una relación laboral.

-Carácter personalísimo. El carácter *intuitu personae* implica la realización por la persona trabajadora por cuenta ajena de los servicios pactados de manera personal e intransferible. Esto pone de manifiesto que el trabajo por cuenta ajena supone para la persona trabajadora una obligación personalísima y que ha de ser ella y no otra quien preste los servicios a los que se ha obligado; si faltara este carácter personal de la prestación no se podría hablar de contrato de trabajo.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> PAZOS PÉREZ, A.: “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito: Revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, Vol. 21, núm. 2, 2012, pág. 68.

<sup>10</sup> QUESADA SEGURA, R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1994, pág. 472.

<sup>11</sup> Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

<sup>12</sup> SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 37, 2002, págs. 37-38.

-Voluntariedad. Mediante el contrato de trabajo la persona trabajadora por cuenta ajena asume libre y voluntariamente la obligación de prestar el trabajo pactado. Esta voluntariedad debe estar presente tanto en el momento de la prestación del consentimiento como durante la realización de la prestación. En este sentido, el artículo 49.1 d) ET contempla el libre desistimiento de la persona trabajadora y el artículo 35.1 CE<sup>13</sup> la libre elección de profesión u oficio. Este elemento hace que la prestación de trabajo se pueda diferenciar de las prestaciones personales obligatorias del artículo 1.3 b) ET y su ausencia conlleva la exclusión de la relación del ámbito de aplicación del ET.<sup>14</sup>

-Retribución. “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”<sup>15</sup>. Esto refleja la naturaleza cambiaria y no asociativa del contrato de trabajo.

El salario es una cantidad fija y periódica (mensual) que constituye una de las obligaciones principales del empresario; pudiendo la persona trabajadora en virtud del artículo 50.1 b) ET solicitar la extinción de su contrato de trabajo por la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y con derecho a la indemnización por despido improcedente. Conforme a la consolidada doctrina unificada del TS, para que prospere la causa resolutoria se exige el requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial y que el retraso supere los 3 meses.

El trabajo asalariado tiene un fin lucrativo diferenciándose así de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad del artículo 1.3 d) ET, que están excluidos del ámbito de aplicación de dicha ley por ser realizados sin contraprestación económica o sin ánimo de lucro. La jurisprudencia viene deduciendo la falta de la nota de la ajénidad de la ausencia de retribución.<sup>16</sup>

-Ajénidad. Es una de las notas definitorias más relevantes para la determinación de una relación laboral y consiste en la realización de una actividad por cuenta de otro en la que los frutos o resultados del trabajo se atribuyen o transmiten "*ab initio*" al empresario,

---

<sup>13</sup> Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

<sup>14</sup> SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 37, 2002, pág. 38.

<sup>15</sup> Artículo 26.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>16</sup> GRANADO, R.: “Las relaciones laborales encubiertas: el falso autónomo”, 2016. Disponible en: <https://www.sedlexabogados.com/blog/el-falso-autonomo/>

es decir, que el producto del trabajo no pertenece nunca a la persona trabajadora por cuenta ajena, sino que desde el principio se incorpora en el patrimonio del empresario, ya sea para su posterior uso o disfrute personal o para su venta a terceros en el mercado.<sup>17</sup> De esta manera, el empresario es quien hace suya la utilidad patrimonial del trabajo y asume la obligación de retribuir el salario estipulado por la prestación de servicios realizada.<sup>18</sup>

Se debe entender la ajenidad como “cesión anticipada de los frutos o de la utilidad patrimonial del trabajo del trabajador al empleador”.<sup>19</sup>

Pero la ajenidad también está referida a la no asunción de los riesgos de la explotación del negocio por parte de la persona trabajadora, ya que es exclusivamente el empresario quien asume los riesgos económicos, tanto los beneficios como las pérdidas, así como los costes de la actividad empresarial.<sup>20</sup> De modo que como debe pagar el salario pactado independientemente de los beneficios o pérdidas, la persona trabajadora resulta ajena a los beneficios económicos y riesgos de la empresa.

Asimismo, es ajena a la titularidad de los medios de producción y de la organización, que corresponde al empresario. Por regla general también es ajena a los materiales e instrumentos con los que trabaja y ajena al mercado, siendo éste inaccesible para la persona trabajadora al interponerse el empresario.<sup>21</sup>

El artículo 1.3 ET excluye determinadas prestaciones de trabajo de su ámbito de aplicación por la ausencia de ajenidad. Conforme al artículo 1.3 c) ET la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad. De acuerdo con el artículo 1.3 f) ET la actividad de las personas que intervienen en operaciones mercantiles asumiendo el riesgo y ventura de la misma; y por último conforme al artículo 1.3 g) ET la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte que presten sus servicios con vehículo propio y requieren de una autorización administrativa para poder realizar dicha prestación.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> STS 12 de febrero de 2008 (RCUD. 5018/2005)

<sup>18</sup> PAZOS PÉREZ, A.: “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, Vol. 21, núm. 2, 2012, pág. 65.

<sup>19</sup> SSTs 16 de marzo de 1992 (RCUD. 1105/1991) y 11 de marzo de 2005 (RJ 3867)

<sup>20</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 28, 1986, págs. 503-504.

<sup>21</sup> GRANADO, R.: “Las relaciones laborales encubiertas: el falso autónomo”, 2016. Disponible en: <https://www.sedlexabogados.com/blog/el-falso-autonomo/>

<sup>22</sup> IBERLEY. “Regulación de la ajenidad como elemento del contrato de trabajo”, 2021. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-ajenidad-elemento-contrato-trabajo-11361>

-Dependencia. La dependencia o subordinación, junto a la ajenidad, es otra de las notas definitorias más significativa de la relación laboral permitiendo así diferenciar esta de otras prestaciones de trabajo.<sup>23</sup> No obstante, es la nota de laboralidad que mayores dudas interpretativas presenta, no tanto en su aspecto económico o técnico, sino en su aspecto jurídico, el cual se refiere al modo de ejecución del trabajo a través del sometimiento por parte de la persona trabajadora por cuenta ajena a las directrices e instrucciones del empresario; que es lo que el artículo 1.1 ET define como “ámbito de organización y dirección de otra persona”.<sup>24</sup>

Este sometimiento a los poderes empresariales se refleja en la concurrencia de una serie de facultades empresariales que convierten así a la persona trabajadora por cuenta ajena en dependiente o subordinada.

- ✓ El poder de dirección. Está reconocido al empresario en el artículo 20.1 ET y dice que “el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue”. Comprende la facultad de dictar órdenes e instrucciones generales sobre la organización y el funcionamiento de la empresa, así como órdenes e instrucciones particulares a una persona trabajadora o a un grupo de ellas sobre el contenido de su trabajo.

El complemento de la facultad de dictar órdenes es la facultad de control de su cumplimiento; manifestada en el artículo 20.3 ET: “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”.

- ✓ Poder disciplinario. Está reconocido en el artículo 58 ET mediante la posibilidad del empresario de imponer faltas y sanciones a las personas trabajadoras. Conforme al artículo 58.1 ET “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.
- ✓ El *ius variandi*. Es la facultad de cambiar la ejecución del contrato de trabajo para ir adaptando la prestación laboral a los cambios estructurales, organizativos y tecnológicos en la empresa; y a los cambios en la cualificación profesional de la persona trabajadora. Manifestaciones de esta facultad vienen previstas en el ET,

---

<sup>23</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: “*Compendio de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Madrid (Tecnos), 2009, pág. 31.

<sup>24</sup> PAZOS PÉREZ, A.: “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, Vol. 21, núm. 2, 2012, pág. 66.

cada una con sus límites: la movilidad funcional prevista en el artículo 39 ET, la movilidad geográfica prevista en el artículo 40 ET y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

En un primer momento la dependencia jurídica fue entendida por el TS como una sujeción estricta de la persona trabajadora a las órdenes del empresario. En cambio, actualmente, “no puede ser entendida como una subordinación rigurosa y absoluta, sino que basta para que concurra con que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista, rector y disciplinario del empresario”.<sup>25</sup> Y no puede entenderse así dado el carácter de determinadas prestaciones de trabajo, que aunque estén sometidas a un contrato de trabajo, ostentan un mayor grado de flexibilidad, como por ejemplo el trabajo a distancia.

En relación a esto se dice que es “un concepto graduable, que muestra distinta intensidad según la cualificación del trabajador, la forma de organización del trabajo o el lugar de prestación de servicios”.<sup>26</sup> O también según el carácter intelectual de la prestación de servicios, ya que en el caso de los profesionales liberales, la inserción y sometimiento al empresario puede aparecer muy atenuada por la independencia técnica de aquellos.

Cabe afirmar que aunque la dependencia sea entendida como aquella situación de la persona trabajadora que se encuentra sujeta, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa, “la no integración en este ámbito de organización y dirección es con seguridad el único dato actual que separa el contrato de trabajo del contrato civil de arrendamiento de servicios”.<sup>27</sup>

"Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas

---

<sup>25</sup> SSTS 14 de febrero de 1994 (RJ 1035), 29 de diciembre de 1999 (RJ 1427/2000) o 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003).

<sup>26</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 18ª ed., Madrid (Tecnos), 2009, pág. 174.

<sup>27</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª.E.: *Derecho del Trabajo*, 26ª ed., Madrid (Civitas), 2009, pág. 55.

actividades laborales o profesionales".<sup>28</sup>

“Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario, el desempeño personal del trabajo (compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones), la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador”.<sup>29</sup>

“Los indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender, etc., el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”.<sup>30</sup>

En la actualidad, debido a la cuarta Revolución Industrial surgida por el desarrollo de la Industria 4.0, el mercado está digitalizado, y ello ha dado lugar al surgimiento de nuevas relaciones laborales que frecuentemente ocasionan una precaria situación laboral. En este contexto ha surgido la llamada economía colaborativa, un nuevo modelo de negocio donde se facilitan actividades o prestaciones de servicios a través de aplicaciones y plataformas digitales creando un mercado abierto para el intercambio y uso de mercancías o servicios, cuya estrategia empresarial es aumentar la productividad y competitividad. Por el tema a tratar, cabe destacar la economía colaborativa de los trabajos ocasionales o trabajos *on demand*, donde figura el *Crowdwork* (trabajo colaborativo *online*) y el trabajo vía *Apps*, que han proliferado debido al uso de las nuevas TIC y a la elevada tasa de desempleo propiciada por la crisis económica, haciendo que en muchas ocasiones los empresarios se aprovechen del uso de estas plataformas para encubrir

---

<sup>28</sup> SSTS 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003), 12 de febrero de 2008 (RCUD. 5018/2005) y 29 de noviembre de 2010 (RCUD. 253/2010).

<sup>29</sup> SSTS 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003) y 22 de julio de 2008 (RCUD. 3334/2007).

<sup>30</sup> SSTS 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003), 7 de octubre de 2009 (RCUD. 4169/2008) o 25 de marzo de 2013 (RCUD. 1564/2012).

verdaderas relaciones laborales.<sup>31</sup>

Esta economía de plataformas digitales escapa de los sistemas tradicionales de prestación de servicios y unido a una escasa regulación adecuada genera la aparición de cada vez más falsos autónomos y de una precariedad laboral; ya que aquí la nota de la dependencia se desnaturaliza y se vuelve difusa. Estas plataformas pueden ser de reparto (*riders*), de transporte, de comercio etc. o incluso pueden afectar a profesionales liberales, más o menos cualificados, donde aparentemente las personas trabajadoras organizan de forma autónoma su actividad pero en realidad es la plataforma o aplicación la que marca de forma subrepticia el tiempo de trabajo y la forma de prestación de las tareas.

Por una parte, en referencia a los “*riders*”, durante un periodo de tiempo relativamente extenso, hubo una controversia sobre su calificación jurídica al deliberar la doctrina judicial si el carácter de la relación era laboral o civil. Las primeras resoluciones judiciales fueron antagónicas, sin embargo, de forma continuada fueron evolucionando hacia la calificación de la relación como laboral y finalmente este debate fue resuelto por la STS de 25 de septiembre de 2020 (RJ 805)<sup>32</sup>, concluyendo que las personas repartidoras de Glovo (“*glovers*”) son personas trabajadoras por cuenta ajena. Por un lado porque concurre la nota de la dependencia por estar sujetas a los criterios organizativos y de dirección de Glovo y a una constante geolocalización por GPS. También por encontrarse dentro de una organización o infraestructura productiva ajena, donde incluso tienen que estar disponibles el mayor tiempo posible y aceptar el mayor número de encargos o pedidos posibles ya que Glovo tiene un sistema de categorización de los *riders* mediante puntos. Por otro lado, hay ajenidad en los medios de producción porque aunque utilicen sus propios *smartphones*, bicicletas, motocicletas o patinetes eléctricos; la plataforma digital de Glovo es el medio de producción esencial. Hay ajenidad en los frutos, así como ajenidad en el mercado ya que las personas repartidoras no intervienen entre Glovo y los comercios ni entre Glovo y los clientes a los que sirven los pedidos. De hecho, es Glovo quien fija el precio y condiciones de pago del servicio, quien recibe el importe de los clientes, elabora las facturas y realiza los pagos periódicamente a los “*glovers*”. En cuanto a la ajenidad en los riesgos, se entiende que sí corren con los riesgos derivados del reparto pero se considera como contrapartida propia de la retribución por unidad de obra, una

---

<sup>31</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 141, 2018, págs. 37-40.

<sup>32</sup> STS 25 de septiembre de 2020 (RJ 805).



característica típica más de la relación laboral.<sup>33</sup>

Por otra parte, “en las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia o autonomía técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas”.<sup>34</sup> Así, la dependencia jurídica convivirá con la independencia o autonomía técnica, pero sin ser ésta un impedimento para la existencia de un contrato de trabajo.

### 5.1.2 Figuras afines al contrato de trabajo

La ajenidad y dependencia son las notas que verdaderamente definen al contrato de trabajo y lo diferencian de otras figuras afines a él. Dichas figuras son el contrato de sociedad, de mandato, de comisión, agencia, de transporte, de ejecución de obra y por último el más importante a destacar por el tema a tratar, el de arrendamiento de servicios, porque es el celebrado principalmente por los falsos autónomos. Esta diferenciación no resulta tan fácil, pues las fronteras no siempre están demasiado nítidas, presentándose en algunas ocasiones “como un maremágnum o hervidero de actividades que pugnan por entrar y salir”.<sup>35</sup>

“La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga (particularmente el de ejecución de obra y el de arrendamiento de servicios), regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios. Mientras que el contrato de trabajo es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del

---

<sup>33</sup> SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN DE UGT. “Comentario a la STS 805/2020, de 25 de septiembre. Caso “riders”. Un final necesario”, *Servicio de Estudios de la Confederación. Comentarios*. 2020. Disponible en: <https://es.calameo.com/read/000475207985be13ee2bf>

<sup>34</sup> SSTs 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003), 7 de noviembre de 2007 (RCUD. 2224/2006) o 11 de mayo de 2009 (RCUD. 3704/2007).

<sup>35</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Los difusos contornos del contrato de trabajo: un hervidero de actividades que pugna por entrar y salir”, *Boletín de la Facultad de Derecho (UNED)*, núm. 23, 2003, pág. 17 y siguientes.

mismo, nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a legislación laboral. A *sensu contrario* para la declaración de existencia de arrendamiento de servicios se exige que la prestación del demandante se limite a la práctica de actos profesionales concretos, sin sujeción ninguna a jornada, vacaciones, órdenes o instrucciones, practicando su trabajo con entera libertad, esto es, realizando su trabajo con independencia y asunción del riesgo empresarial inherente a toda actividad de esta naturaleza”.<sup>36</sup>

Conforme al artículo 1544 CC, el contrato de arrendamiento de servicios es aquel en el cual una de las partes se compromete, respecto a la otra, a realizar de manera independiente una actividad o servicio, durante un tiempo determinado o sin fijación de plazo, a cambio de una remuneración determinada o precio cierto.

La característica que fundamentalmente lo diferencia del contrato de trabajo es que quien presta servicios lo hace con independencia, autonomía y libertad, es decir, no hay dependencia jurídica, siendo por este motivo el más utilizado por los profesionales liberales. Para distinguir ambos contratos hay que recurrir a los indicios que ha establecido la jurisprudencia en base a la dependencia; y aquí es donde reside la dificultad y confusión para la calificación del contrato.<sup>37</sup>

Además, comporta en sí mismo la propiedad inicial de los frutos, reflejo de la ausencia de ajenidad, porque quien presta el servicio asume los riesgos inherentes a la prestación de sus servicios y se beneficia directamente de los frutos derivados de ella.<sup>38</sup>

En consecuencia, “la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en cada caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia”.<sup>39</sup>

### **5.1.3 Evolución de la dependencia: de un concepto rígido a otro más flexible**

Todo este tiempo, la persona trabajadora por cuenta ajena se limitaba exclusivamente a acatar las directrices del empresario y ejecutar tareas estrictamente delimitadas, reflejo de una rígida dependencia. Pero en las últimas décadas, el Derecho del Trabajo ha sufrido transformaciones en el contexto de la globalización y de los avances

---

<sup>36</sup> SSTS 9 de diciembre de 2004 (RCUD 5319/2003), 11 de mayo de 2009 (RCUD. 3704/2007) o 24 de enero de 2018 (RCUD. 3595/2015 y 3394/2015).

<sup>37</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, 2007, pág. 390.

<sup>38</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, 2007, págs. 378-382.

<sup>39</sup> SSTS 24 de enero de 2018 (RCUD. 3394/2015) y 10 de abril de 2018 (RCUD. 179/2016).

tecnológicos dando lugar a nuevos modelos de organización empresarial y nuevas formas de prestar trabajo, donde se difumina la nota de la dependencia convirtiéndola en más flexible.

Esta dependencia flexibilizada se manifiesta en un mayor grado de autonomía en la prestación del trabajo y va ligado a que actualmente las personas trabajadoras son polivalentes, siendo imprescindible para conseguirlo una mayor formación y cualificación, ya que uno de los factores que causan mayor rigidez en el mercado de trabajo es la insuficiente formación.

Otra muestra de que se ha flexibilizado la interpretación doctrinal y jurisprudencial sobre el concepto de la dependencia es que se rechaza que ésta implique la presencia física de la persona trabajadora en las unidades productivas típicas; con sujeción a un horario determinado y a una vigilancia y control constantes del empresario. Hay una flexibilidad en la duración y distribución del tiempo de trabajo; y en el lugar de prestación del trabajo ya que se puede trabajar desde lugares más diversos, siendo importante destacar aquí el trabajo a distancia, previsto en el artículo 13 ET y regulado minuciosamente en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en la que se define el teletrabajo<sup>40</sup>, practicado bastante en la actualidad y aún más a raíz de la pandemia ocasionada por la COVID-19.

En el marco de esta dependencia flexibilizada la empresa se centra ahora más en el resultado que en el puro desarrollo de la actividad, y el poder de dirección del empresario no es que desaparezca; sino que se vuelve más difuso al disponer de personas trabajadoras polivalentes, con más implicación, responsabilidades e iniciativa en la empresa, haciendo que ésta sea más flexible y a su vez más competitiva.<sup>41</sup>

En relación a las modificaciones que han sufrido los mercados laborales y a la creación de nuevas formas de empleo; ha surgido un entorno laboral cambiante generando gran incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para las personas trabajadoras, por ello la Unión Europea ha aprobado la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, que pretende mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral. Para ello, esta Directiva exige a los empresarios que proporcionen por escrito a las personas

---

<sup>40</sup> Según el artículo 2 b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

<sup>41</sup> ARROYO VARELA, S.R., y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, J.: “La flexibilidad funcional. Análisis empírico”, en AA.VV. (AYALA CALVO, J.C., Coord.): *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés*, Vol. 1, Logroño, 1999, págs. 915-918.

trabajadoras los elementos esenciales de los contratos de trabajo.<sup>42</sup> Además, es un factor importante para evitar la irrupción de la figura del falso autónomo en el mercado de trabajo.

## 5.2 Trabajo autónomo

Con la promulgación de la LETA en el año 2007 se reguló con carácter general el trabajo autónomo y supuso un hecho muy importante para este colectivo debido a que tradicionalmente ha tenido una protección deficitaria al estar desprovisto de una normativa específica, salvo en el ámbito de la Seguridad Social y alguna pincelada en materia de prevención de riesgos laborales previstas en el RETA<sup>43</sup>.

Los nuevos modelos económicos y formas de organización empresarial surgidos en el contexto del capitalismo, de la globalización, de la economía digital y del desarrollo de las TIC han propiciado el aumento del trabajo autónomo en las últimas décadas dando lugar a la quiebra o crisis del trabajo por cuenta ajena.<sup>44</sup>

Según el artículo 1.1 LETA “la presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. También será de aplicación esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3 e) ET”.

Según el artículo 1.2 LETA, siempre que cumplan los requisitos anteriores, se declaran expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley:

- a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y comanditarias.
- b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una

---

<sup>42</sup> CALVO VÉRGUEZ, J.: “La problemática de los llamados “falsos autónomos” en el mercado laboral español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2020, págs. 7-8.

<sup>43</sup> Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

<sup>44</sup> FERNÁNDEZ DOCAMPO, M<sup>a</sup>.B.: “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 158, 2021, págs. 185-188.

sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla.

d) Los TRADE.

e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

Mediante dicho artículo se extraen las notas configuradoras del concepto de trabajo autónomo<sup>45</sup>:

-Prestación de servicios realizada por personas físicas. Esta condición es el factor que determina la inclusión en el ámbito de aplicación de la LETA y RETA. La persona trabajadora autónoma puede actuar como persona física o a través de una persona jurídica, pues el empresario social es un acuerdo alcanzado formalmente entre dos o más personas físicas.

-Carácter habitual, personal y directo. La prestación de servicios se ha de desarrollar de forma personal y directa, ya sea de forma manual, intelectual o a través de la gestión empresarial, porque lo que se exige es una implicación con la empresa y no la simple titularidad, de ahí la exclusión antes mencionada del artículo 2 b) LETA. Aunque no queda invalidado el carácter personal y directo si la actividad de la cual es titular la persona trabajadora autónoma es desarrollada por personas trabajadoras por cuenta ajena que aquélla contrate, siempre y cuando subsista una participación en la explotación.

La habitualidad se refiere a la periodicidad o continuidad del desempeño de la actividad, sin embargo a la hora de apreciar este requisito desde el punto de vista temporal surgen dificultades, al tratarse de un concepto jurídico indeterminado. En el caso de establecimientos abiertos al público donde la habitualidad se presume, no plantea dudas, pero hay otras determinadas actividades tales como vendedores a domicilio, agentes de seguros, traductores... donde no se puede demostrar tan fácil, por ello la jurisprudencia ha recurrido al criterio de la cuantía de la remuneración como indicio de habitualidad, de tal forma que la superación del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual es indicativa de la misma. Pero no se puede elevar al carácter de definitorio cuando haya otros datos que sean suficientes para deducir el carácter habitual o no de la actividad.

---

<sup>45</sup> VALDÉS ALONSO, A.: "El impacto laboral de la descentralización a través del trabajo autónomo", en AA.VV. (LAHERA FORTEZA, J. y VALDÉS DALRÉ, F., Coords.): *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Madrid (Cinca), 2010, págs. 118-121.

-Por cuenta propia. El empresario tiene “*ab initio*” la propiedad inicial de los frutos derivados del trabajo y posee la titularidad patrimonial tanto si éstos son para su disfrute personal o para su venta en el mercado. Además, conlleva para el empresario la asunción del riesgo y ventura de su actividad mercantil.

-Desarrollo de la actividad fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona. La persona trabajadora autónoma dispone de una organización técnica y funcional propia, donde cuenta con los medios necesarios para llevar a cabo la ejecución de su actividad, esto supone la ausencia de dependencia técnica, económica y jurídica. Por ello hay que destacar la importancia de la nota de la dependencia en la distinción de persona trabajadora por cuenta ajena y persona trabajadora autónoma.

-Actividad económica o profesional. Esta concepción es la que subyace en la exclusión prevista en el artículo 2 b) LETA respecto de quienes realicen una actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

-A título lucrativo. Se traduce en la necesidad de que exista un ánimo de obtener beneficios de naturaleza económica. Desde esta perspectiva, se excluyen las actividades tendentes al autoconsumo.

### **5.3 Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)**

El continuo proceso de tercerización de la economía, el avance de las TIC, la descentralización productiva y la incidencia de la externalización han conllevado al surgimiento de un nuevo tipo de trabajo autónomo, el TRADE.

Su regulación en el LETA obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo que se encuentra en una “zona gris” al estar entre el campo laboral y el autónomo.<sup>46</sup> Aporta avances para todo el colectivo pero sin alcanzar la consistencia y solidez de derechos que otorga el ET.

En virtud del artículo 11.1 LETA los TRADE son aquellos trabajadores 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% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Además, debe reunir simultáneamente los requisitos del artículo 11.2 LETA:

---

<sup>46</sup> CALVO GALLEGOS, F. J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 81, 2005, págs. 45-56.

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. No obstante, se permitirá la contratación de una única persona trabajadora por cuenta ajena en los siguientes supuestos y situaciones de interrupción de la actividad por causas vinculadas a la conciliación, rigiéndose dicha contratación por lo previsto en el artículo 15.1 ET:

- Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
- Por cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33%, debidamente acreditada.

En estos supuestos, el TRADE tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 ET.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

A pesar de carecer de dependencia técnica y jurídica por su autonomía funcional y organizativa en el desarrollo de su actividad, soporta una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que le contrata, de ahí su problemática de delimitación con la persona trabajadora por cuenta ajena.

El artículo 12.1 LETA exige que el contrato celebrado entre el TRADE y su cliente para la realización de la actividad profesional se formalice siempre por escrito; y en virtud del artículo 12.2 LETA deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, matizando que la condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente. Por último, el artículo 3.2 LETA menciona la posibilidad de regular las condiciones laborales de los TRADE a través de acuerdos colectivos concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los TRADE y las empresas, son los llamados acuerdos de interés profesional previstos en el artículo 13 LETA.

## **6. SUPUESTOS DE FRAUDE EN EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA**

### **6.1 Surgimiento, concepto y caracterización**

El desarrollo de las TIC, las nuevas formas de trabajo autónomo, la crisis económica y la fragmentación de las actividades empresariales y su conexión con las conocidas fórmulas de *outsourcing* y descentralización productiva ha conllevado a alterar la línea que delimita el trabajo por cuenta ajena del autónomo; desnaturalizando la esencia de las respectivas figuras y provocando la existencia de “zonas grises” donde prolifera el fraude en el trabajo por cuenta propia con los llamados falsos autónomos.<sup>47</sup> La grave falta de adaptación del ordenamiento laboral clásico a estas nuevas formas de trabajo autónomo, llevan por ende la expansión de falsos autónomos al otorgar a los empresarios mayores incentivos para conminar a las personas trabajadoras a ocultar su verdadero status, normalmente a cambio de una mayor retribución.<sup>48</sup>

“Los falsos autónomos desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo por cuenta ajena, si bien, formalmente, conciertan contratos civiles o mercantiles y se encuentran sometidos a las obligaciones fiscales y de Seguridad Social propias del trabajo autónomo. Son relaciones bilaterales en las que parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación; pero en realidad la persona trabajadora se halla en una situación de absoluta subordinación respecto de la empresa para la que presta servicios. En determinadas ocasiones y con objeto de cubrir, en apariencia, el régimen de autonomía, estos trabajadores se constituyen en sociedades

---

<sup>47</sup> FERNÁNDEZ DOCAMPO, M<sup>a</sup>.B.: “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 158, 2021, pág. 191.

<sup>48</sup> SANZ DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 37, núm. 1, 2019, pág. 80.



cooperativas laborales o en comunidades de bienes creando ficticiamente un entorno probatorio que sirva para tratar de acreditar la supuesta realización de trabajos por cuenta propia. Esto constituye una fraudulenta elusión del contrato de trabajo y el problema es únicamente de naturaleza fáctica: la realización de negocios simulados en fraude de ley donde se lleva a cabo un acuerdo simulatorio con la finalidad de crear, con engaño, una apariencia falsa, a partir de la cual pueden lograrse finalidades no admitidas por el ordenamiento jurídico”.<sup>49</sup>

Esto se denomina concretamente simulación relativa; en la cual el negocio disimulado o real es un contrato de trabajo y el simulado o aparente es otro, ya sea civil, mercantil o administrativo, y donde se hurta al trabajador los beneficios que le concede la legislación laboral y se evita al empresario el coste de las cotizaciones a la Seguridad Social.

## **6.2 Consecuencias**

Bajo estas formas mercantiles de contratación y la utilización indebida de mecanismos para disimular un contrato de trabajo, el empresario pretende eludir una evidente laboralidad y por ende la aplicación del Derecho del Trabajo. Asimismo le confiere no tener que asumir las obligaciones y responsabilidades que la ley, el convenio colectivo y el contrato de trabajo le atribuyen.

### **6.2.1 Sobre la persona trabajadora**

Para la persona trabajadora esta situación en fraude de ley no le conlleva ninguna sanción pero sí le supone estar en una precaria situación laboral al soportar las siguientes desventajas<sup>50</sup>: al estar dada de alta en el RETA las cotizaciones a la Seguridad Social se efectúan exclusivamente a su cargo; además debe soportar las obligaciones fiscales al tener que presentar declaraciones de IVA. Del mismo modo, carece de otros derechos laborales y de una menor protección social ya que no se le aplica ni el ET ni las condiciones laborales establecidas en convenio colectivo, por ejemplo, no tendrá vacaciones retribuidas, ni permisos retribuidos ni un salario mínimo garantizado. No contará con una indemnización por despido, salvo pacto expreso, ni tendrá derecho a la prestación por desempleo, salvo que haya cotizado de forma voluntaria por cese de

---

<sup>49</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Los trabajadores autónomos económicamente dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 5, 2004, págs. 225-226.

<sup>50</sup> IBERLEY. “Falso autónomo. Figura, consecuencias, cómo denunciar esta situación y formularios de interés”, 2018. Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/falso-autonomo-figura-consecuencias-denunciar-situacion-formularios-interes-23>

actividad. Asimismo, las cuantías de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente o la futura pensión de jubilación; irán en función de su cotización, siendo inferiores a la de las personas trabajadoras “en plantilla”.

El falso autónomo puede denunciar su situación laboral con la intención de que se reconozca la laboralidad de la relación. Para ello dispone de dos vías de actuación<sup>51</sup>:

-Denuncia ante la ITSS mientras preste servicios para la empresa.

-Denuncia ante el JS cuando ya no preste servicios para la empresa. En caso de haberse rescindido el contrato por parte de la empresa, podrá interponer una demanda por despido alegando y acreditando la existencia de una relación laboral, ya que si se reconoce así, el despido se calificará como improcedente y la empresa deberá optar por readmitir a la persona trabajadora o pagar la indemnización por despido improcedente.

En cualquier caso, si se dictamina que hay una relación laboral encubierta, la persona trabajadora será dada de alta en el RGSS teniendo derecho a reclamar al empresario las cotizaciones de los 4 años inmediatamente anteriores, según el artículo 24 LGSS. Si el empresario se declarara insolvente, a la persona trabajadora se le reconocerían las prestaciones de la Seguridad Social que derivan del ingreso de dichas cuotas. Además, la TGSS deberá proceder a la devolución de las cuotas del RETA de los últimos 4 años; siempre y cuando la persona trabajadora no hubiera realizado otro trabajo donde estuviera obligada a estar dada de alta en el RETA, es decir, si solamente se dedicaba a ese trabajo que realizaba como falso autónomo. También tendría derecho a percibir el salario según su convenio colectivo; y si las retribuciones percibidas fueran inferiores al salario establecido en el convenio colectivo aplicable, tendría derecho a reclamar la diferencia salarial y exigir el salario del último año, ya que según lo previsto en el artículo 59 ET la acción para exigir percepciones económicas tiene un plazo de prescripción de 1 año. Por último, tendría derecho al reconocimiento de las prestaciones por desempleo si proceden.

### **6.2.2 Sobre el empresario**

A pesar de que la problemática de los falsos autónomos puede producir efectos negativos en la competencia empresarial, es evidente que al empresario le reporta principalmente una serie de efectos positivos tales como:<sup>52</sup> alcanzar una ventaja competitiva en el mercado laboral por el incremento de una flexibilidad en el uso de la

---

<sup>51</sup> RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7, 2016, págs. 171-172.

<sup>52</sup> SANZ DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 37, núm. 1, 2019, pág. 75.

fuerza de trabajo y por una mayor flexibilidad y libertad de gestión, así como conseguir una reducción de costes salariales y especialmente de Seguridad Social.

No obstante, una vez que se ha dictaminado que se trata de una relación de carácter laboral, la falta de alta y cotización de la persona trabajadora en el RGSS, le conlleva al empresario algunas consecuencias negativas ya que ha cometido dos infracciones graves en materia de Seguridad Social tipificadas en la LISOS<sup>53</sup>. Por un lado la regulada en el artículo 22.2 que consiste en “no solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados”. Y por otro lado la regulada en el artículo 22.16 LISOS que consiste en “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”. La correspondiente sanción económica a estas dos infracciones se recoge en el artículo 40.1 e) 1º LISOS, y puede oscilar entre los 3750 € y los 12.000 €.

Al igual, el empresario debe abonar las cuotas de la Seguridad Social de los últimos 4 años de la persona trabajadora, pero con un recargo del 20%, según el artículo 30 LGSS.

### **6.3 Medidas correctoras. La intervención del legislador.**

Tanto el legislador como el Gobierno adoptan continuamente medidas dirigidas a acabar con la proliferación de falsos autónomos, con el empleo irregular, con el trabajo no declarado y con el fraude a la Seguridad Social.

En primer lugar, se ha procedido a la regulación de las infracciones y sanciones en la LISOS, así, la disposición final cuarta del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revaloración de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo añade a la LISOS la antes mencionada infracción grave del artículo 22.16 LISOS; y modifica su correspondiente sanción económica del artículo 40.1 e) de dicha Ley. En línea con esta nueva infracción, el Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de agosto, tiene como finalidad facilitar la

---

<sup>53</sup> 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.

laboral inspectora para garantizar la afiliación en el RGSS de los falsos autónomos.

En segundo lugar, mediante la puesta en marcha en 2013 del buzón anónimo de lucha contra el fraude laboral, todo aquel conocedor de presuntas irregularidades o de algún incumplimiento tanto de la normativa laboral, como de Seguridad Social o de Prevención de Riesgos Laborales, puede ponerlo en conocimiento de la ITSS. Igualmente, en 2018 se aprobó el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, actualmente ya no está en vigor, pero uno de los puntos de especial interés hacía referencia a la utilización indebida de la figura de los falsos autónomos.<sup>54</sup>

Otra medida ha sido la regulación de los delitos relacionados con los derechos de las personas trabajadoras. En este sentido, el CP<sup>55</sup> en el artículo 311 2º determina que “serán castigados con las penas de prisión de 6 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses, los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo”

Por último, con la reciente vigencia del Plan Estratégico de la ITSS 2021, 2022 y 2023 se pretende contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de los trabajadores, la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de seguridad social. Dentro de este eje, algunas de las actuaciones que efectuará la ITSS irán destinadas al fraude en materia de contratación, falsos autónomos, plataformas digitales y trabajo a distancia.<sup>56</sup>

En relación a la economía de plataformas y al caso concreto de los “riders”, debido a que a raíz de éstos proliferó la figura del falso autónomo, el Gobierno consideró necesario regular e incluir en la legislación a estas personas prestadoras de servicios en plataformas digitales; por estar desprotegidas jurídica y socialmente. Por ello, se ha aprobado la Ley 12/2021, de 28 de septiembre<sup>57</sup>, la llamada Ley “Rider”. En primer lugar, incorpora al ET la disposición adicional vigesimotercera; sobre la presunción de

---

<sup>54</sup> VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el estado social. El necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas”, *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, núm. 17, 2019, págs. 121-127.

<sup>55</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

<sup>56</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. “Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023”, 2021. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Planificacion\\_actuaciones/Plan\\_Estrategico/Resumen\\_Ejecutivo\\_V2.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Planificacion_actuaciones/Plan_Estrategico/Resumen_Ejecutivo_V2.pdf)

<sup>57</sup> Ley 12/2021, de 28 de septiembre<sup>57</sup>, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

laboralidad de las personas trabajadoras que presten servicios retribuidos que consistan en el reparto o distribución de mercancías o productos de consumo, por parte de empresas que ejerzan las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de plataformas digitales. En segundo lugar, modifica el artículo 64.4 ET relativo a los derechos de información y consulta y competencias de la representación legal de las personas trabajadoras; añadiendo el apartado d); en el cual se reconoce al comité de empresa el derecho a 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.

Esta ley refuerza la interpretación de laboralidad defendida en los últimos años por la ITSS, al reconocer como personas trabajadoras asalariadas a los “riders”, ya que entiende que las plataformas digitales organizan, dirigen y controlan el trabajo de aquéllos, además de establecer sus condiciones de trabajo mediante un algoritmo. De este modo, las facultades empresariales a las que se refiere el artículo 20 ET, ahora pueden ser ejercidas a través de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital. Los algoritmos están conllevando muchas transformaciones en la gestión de los servicios y en las actividades empresariales, produciendo así a su vez nuevos cambios en el ámbito laboral; siendo por ello imprescindible el reajuste de la legislación laboral para proteger los derechos individuales y colectivos de estas personas trabajadoras.

## **7. FORMAS DE “HUIDA” DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La figura del falso autónomo no es nueva, aunque es evidente que ha recobrado actualidad en los últimos años coincidiendo con la crisis económica y el haber estimulado nuevas formas de trabajo autónomo como alternativa a la inserción en el mundo laboral, especialmente con la aparición de la economía de plataformas y los famosos *riders*. Aun así, la utilización de plataformas online no es exclusivo del modelo de economía de plataformas sino que se ha extendido en los últimos años a todo tipo de empresas y por ello algunas empresas amparándose en estas infraestructuras virtuales desdibujan el concepto tradicional de centro de trabajo, recurren a trabajadores a los que exigen encuadrarse en el RETA cuando en realidad su relación jurídica reúne las características

propias de una relación laboral por cuenta ajena.<sup>58</sup>

Aunque la presencia de esta figura es significativa en estos sectores tecnológicamente avanzados, así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales, esto no ocurre sólo aquí, sino también en cualquier ámbito funcional y en cualquier tipo de personas trabajadoras, más cualificadas y menos cualificadas. Por ejemplo en el sector de la construcción, de las telecomunicaciones, en los comerciales, instaladores etc.; y afectando de una forma muy particular a los profesionales liberales cualificados tales como abogados, ingenieros, periodistas, arquitectos, fisioterapeutas etc.

Debido a todo ello, han aflorado los abusos y fraudes contribuyendo a degradar y fragmentar el trabajo asalariado y emergiendo así una precariedad laboral que cada vez es más visible en las relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo se construyó básica e históricamente en torno al concepto de trabajador obrero subordinado, por ello resultaba imposible el acceso de los trabajadores intelectuales o cualificados a su ámbito de aplicación, los denominados profesionales liberales, cuyo prototipo contractual era el contrato civil de arrendamiento de servicios, “principal frontera litigiosa del contrato de trabajo en el ámbito de la prestación de servicios profesionales”.<sup>59</sup> Más adelante, el Derecho del Trabajo se difumina extendiendo su ámbito de aplicación a otras variedades de prestaciones de servicios que no manifestaban formas de exteriorización “tradicionales”, y por la flexibilización jurisprudencial en la interpretación de las notas esenciales del contrato de trabajo, ajenidad y dependencia, se expanden las fronteras del contrato de trabajo a zonas antes ocupadas por el contrato civil de arrendamiento de servicios cabiendo así la posibilidad de vincular al profesional liberal y al contrato de trabajo<sup>60</sup>.

Esto conlleva la posibilidad de que la utilización de dicho contrato civil sea una forma para pretender “huir” del contrato de trabajo y encubrir verdaderas relaciones laborales dando lugar a la figura del falso autónomo.

La nota esencial de diferenciación entre un contrato y otro es la dependencia jurídica. “En las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la

---

<sup>58</sup> VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el estado social. El necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas”, *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, núm. 17, 2019, pág. 123.

<sup>59</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 9.

<sup>60</sup> GIL OTERO, L.: “Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pág. 36.

prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia o autonomía técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas". Además, "en el caso concreto de las profesiones liberales, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas o la percepción de iguales o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes. En cambio, la percepción de una retribución garantizada a cargo no del cliente, sino de la empresa contratante en función de una tarifa predeterminada por acto, o de un coeficiente por el número de clientes atendidos, constituyen indicios de laboralidad, en cuanto que la atribución a un tercero de la obligación retributiva y la correlación de la remuneración del trabajo con criterios o factores estandarizados de actividad profesional manifiestan la existencia de trabajo por cuenta ajena.<sup>61</sup> Así, la dependencia jurídica convivirá con la independencia o autonomía técnica, pero sin ser ésta un impedimento para la existencia de un contrato de trabajo.

Los profesionales liberales cualificados se han caracterizado por estar en posesión de un título acreditativo de su formación o cualificación profesional, por estar inscritos en un registro o colegio profesional y prestar servicios, a título de profesión, preferentemente intelectuales. Pero la característica que realmente los define es la independencia técnica.<sup>62</sup>

## **8. ANÁLISIS DE LA DOCTRINA JUDICIAL. ALGUNOS EJEMPLOS DENTRO DE UN MERCADO CASUISMO.**

Dentro de un variado elenco de pronunciamientos judiciales en cuanto a la figura del falso autónomo, cabe destacar algunas sentencias a modo meramente ejemplificativo sobre los siguientes colectivos de profesionales cualificados en los que con frecuencia existe dicha figura.

### **8.1 Periodismo**

STS 19 de febrero de 2014 (RJ 1404):<sup>63</sup>

-Antecedentes de hecho. El demandante Bartolomé interpuso demanda por despido ante el JS contra la Sociedad Española de Radiodifusión S.A. (en adelante, la SER). El JS dictó sentencia en la que se declararon los siguientes hechos probados: Bartolomé prestaba

---

<sup>61</sup> SSTS 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003), 7 de noviembre de 2007 (RCUD. 2224/2006) o 11 de mayo de 2009 (RCUD. 3704/2007).

<sup>62</sup> GARCÍA TESTAL, E.: "Concepto de profesional liberal", *Ejercicio asalariado de las profesiones liberales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2006, págs. 15-19.

<sup>63</sup> STS 19 de febrero de 2014 (RJ 1404).

servicios como colaborador en varios programas de la Cadena SER, como *contertulio*, desde el 4/09/1994. Aunque también lo hacía en programas de otras emisoras. La retribución se efectuaba a través de facturas, 12 al año, por una cuantía de 6000€ más IVA cada una, las cuales se ingresaban en la cuenta corriente de una sociedad mercantil de la que Bartolomé es el administrador único, también era consejero en otras sociedades. Cuando colaboraba en el programa *La Ventana*, no se le requería su presencia en los estudios de la radio por lo que su colaboración la hacía desde la Habana, Buenos Aires y Londres, donde tiene su domicilio, aunque esporádicamente si lo hacía presencialmente. Intervenia una vez a la semana y la duración de la tertulia era de 1 hora; además podía cambiar el día de su intervención en el programa y si el equipo lo decidía podía intervenir cualquier día de la semana. A pesar de que la SER elegía el tema del debate, Bartolomé tenía libertad para decir en el programa aquello que entendiera procedente y no se le daban directrices para su intervención. El 18/07/2011 el Director de Informativos de la Cadena SER le comunicó su despido.

El JS desestimó la demanda por despido presentada por Bartolomé frente a la Cadena SER al declarar que la relación no era de carácter laboral y en consecuencia declarando la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer la pretensión. La sentencia fue recurrida en suplicación y el TSJ declara la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la demanda considerando que se trata de una relación de carácter laboral y el despido improcedente. La Cadena SER recurre en casación para unificación de doctrina.

-Doctrina jurídica. En el presente RCUD la Cadena SER niega que la relación que la une con Bartolomé sea de carácter laboral al no revestir los rasgos definitorios de una relación jurídica laboral, exigidos por el artículo 1.1 ET.

A pesar de que la figura del colaborador periodístico se halla en muchas ocasiones en una zona fronteriza o gris donde es difícil determinar la naturaleza laboral o civil de la prestación de servicios, el TS argumentó que en este caso había laboralidad al concurrir las notas típicas de ajenidad y dependencia.

En cuanto a la ajenidad, la había en los frutos pues había un encargo previo del trabajo y mediante la colaboración del trabajador en los programas la empresa adquiría el fruto del trabajo y lo comercializaba en espacios radiofónicos. Así como ajenidad en el mercado porque el periodista no ofrecía el producto de su trabajo directamente a los oyentes, sino que la Cadena SER es quien hacía llegar ese producto a la audiencia. En cuanto a la dependencia, en este caso era atenuada, pues gozaba de un elevado grado de



libertad a la hora de qué hablar en las tertulias aunque la Cadena SER fijara el tema del debate, lo cual no es incompatible con una relación laboral. Además debía intervenir los días que fijaba la Cadena SER y en el horario de los programas. En este aspecto no es excluyente que pudiera existir alguna flexibilidad en cuando a la concreción del día de intervención cuando Bartolomé solicitara algún cambio. Por lo que se refiere a la presencia física en la sede de la emisora, evidentemente no era necesaria para la realización del programa e incluso la conexión se realizaba con medios propios de la Cadena SER. Del mismo modo, la continuidad, regularidad y permanencia de la relación a lo largo de muchos años es un dato relevante de la concurrencia de dependencia. Otro dato que refuerza la laboralidad es que quien presta el servicio es personalmente el trabajador y no la empresa a través de la cual cobraba, percibiendo una cantidad fija y mensual por lo que hay fijeza y periodicidad en la retribución. En este sentido, no se está ante una fraudulenta interposición de una sociedad mercantil a los efectos de enervar el carácter laboral de una relación (empresas pantalla), es decir el trabajador no fue forzado por la Cadena SER a constituir la sociedad. Se presume que hay vacaciones ya que la retribución se efectuaba a través de 12 facturas al año, aunque la existencia o no de vacaciones anuales no es dato decisivo puesto que el no disfrute de vacaciones no determina necesariamente la exclusión de la relación laboral, según la jurisprudencia. Y por último, la condición de consejero en varias sociedades o su participación en otros programas de otras emisoras son datos que no perturban la laboralidad de la relación con la Cadena SER al no ser la exclusividad un presupuesto del contrato de trabajo.

-Fallo. Se desestima el RCUUD interpuesto por la Cadena SER contra la sentencia dictada por el TSJ, en el recurso de suplicación que resolvió contra la sentencia del JS a instancia de Bartolomé contra la Cadena SER, sobre despido. Y se declara existente la relación laboral entre las partes.

## **8.2 Profesorado**

STS 29 de octubre de 2019 (RJ 3511):<sup>64</sup>

-Antecedentes de hecho. Sebastián interpone demanda por despido ante el JS contra Editrain S.L. y el FOGASA por despido. En la sentencia que dictó el JS con fecha 26/06/2015 se declararon los siguientes hechos probados: el demandante venía prestando servicios en la empresa Editrain S.L., dedicada a la actividad de academia de formación ocupacional no universitaria, como profesor. La empresa suscribía con Sebastián contratos

---

<sup>64</sup> STS 29 de octubre de 2019 (RJ 3511)

específicos por cada curso concreto que impartía en los que se prohibía que realizara la actividad otra persona y se requería que estuviera dado de alta en el RETA. En ellos constaban las fechas de inicio y finalización del curso, las horas que debía impartir clase y la retribución que percibiría fijada en precio por hora. El horario de clases lo establecía el centro, si no podía dar la clase el día señalado, debía impartirla otro día y tenía correo electrónico corporativo de la empresa. Todos los profesores estaban contratados formalmente como autónomos y el modelo de facturas de todos ellos era idéntico y elaborado por la empresa. La empresa fue declarada en concurso de acreedores y Sebastián fue despedido.

El JS desestimó la demanda por despido presentada por Sebastián frente a Editrain S.L., al declarar que la relación no era de carácter laboral y en consecuencia declarando la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer la pretensión. La sentencia fue recurrida en suplicación ante el TSJ y también fue desestimada. Por último Sebastián recurre en casación para unificación de doctrina.

-Doctrina jurídica. El TS declara que la relación entre las partes si es de naturaleza laboral al concurrir la nota de dependencia al estar el trabajador sometido a un horario y al estar establecidos por la empresa el lugar de trabajo y la programación de la actividad; incluyendo que disponía de un correo electrónico corporativo de la empresa y acceso a una web de la academia mediante unas claves personales donde accedía a la formación online y a la corrección de los trabajos de los alumnos. También concurre la nota de ajenidad porque carecía de toda facultad para fijar los precios de las clases que impartía y seleccionar a los alumnos. Además otro indicio de laboralidad es que no se admitía la sustituibilidad de otro profesor por Sebastián cuando tuviera que ausentarse por cualquier motivo.

-Fallo. La sentencia estima el RCU interpuesto por Sebastián contra la sentencia dictada por el TSJ de Cataluña en recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada por el JS a instancia de Sebastián contra Editrain S.L. y el FOGASA sobre despido.

### **8.3 Abogacía**

ATS 10 de enero de 2018.<sup>65</sup>

-Antecedentes de hecho. Con fecha 13/05/2016 el JS dicta sentencia en el procedimiento seguido a instancia de la TGSS contra el bufete demandado Villena Moraga

---

<sup>65</sup> ATS 10 de enero de 2018

S.L., y constan los siguientes hechos probados: la ITSS extendió de oficio acta de liquidación por falta de alta e ingreso de cuotas correspondientes a la Seguridad Social de tres trabajadoras; quienes trabajaban realizando funciones propias de la abogacía en el piso donde tiene su sede el bufete. Contaban con mesa de trabajo, ordenador y teléfono; hacían uso del papel y tarjetas de visita con el anagrama del despacho y dirección de correo electrónico propia asociada al dominio del bufete. Éste disponía de una carta de presentación y aparecían como integrantes de la oficina de Marbella las tres trabajadoras, las cuales están en alta en el Colegio de Abogados de Málaga como ejercientes y en la Mutualidad General de la Abogacía. El horario de trabajo era fijo y cuando tenían que ausentarse por temas particulares debían comunicarlo y recuperar las horas, además sus trabajos eran corregidos y supervisados por la titular de la empresa que daba instrucciones sobre cómo actuar y controlaba y dirigía el trabajo. Tenían 3 semanas de vacaciones retribuidas y fijadas por la empresa, dos en el mes de agosto y una en Navidad. Sus retribuciones eran fijas, previa emisión de factura por el concepto "honorarios por asesoramiento y colaboración", contaban con sus propios clientes que atendían en ese despacho, pero abonando a la titular de la empresa el 50% del importe de las facturas que ellas mismas cobraban. El despacho también presentaba minutas a una de ellas por honorarios por colaboración y asesoramiento jurídico.

Al estimarse la demanda de oficio de la TGSS tanto por el JS como por el TSJ sobre la existencia de relación laboral entre la empresa y las tres trabajadoras, Villena Moraga S.L. presenta RCUD ante el TS.

-Doctrina jurídica. El TS declara también que no hay dudas sobre la existencia de una relación laboral al concurrir todos los indicios de la nota de dependencia y por ello encontrarse las tres trabajadoras en el círculo organicista, rector y disciplinario de la empresa ejerciendo ésta los poderes de dirección y control; y al concurrir indicios de la nota de ajenidad como por ejemplo la fijeza en la retribución. A lo que se añade que consta el previo reconocimiento por la empresa de la existencia de relación laboral con dos de las trabajadoras en sendos actos de conciliación.

La empresa trae a colación la sentencia de contraste del TSJ de Cataluña de 20/06/2016 (rec.1891) basándose en que en ella se descarta la existencia de relación laboral referida a este mismo colectivo. Pero a la vista de los hechos, no se trata de una prestación de servicios en circunstancias similares y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del RCUD que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial del TSJ o del TS. Dicha contradicción requiere que

las resoluciones que se comparen contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y que aunque no se exige una identidad absoluta sí es preciso que se trate de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales. En este caso, la contradicción no surge al no estar ante dichos conceptos similares; debido a que en la sentencia recurrida hay indicios de ajenidad y dependencia los cuáles no guardan similitud alguna con los de la sentencia de contraste.

-Fallo. Se declara la inadmisión del RCUD interpuesto por Villena Moraga S.L., contra la sentencia del TSJ en el recurso de suplicación interpuesto por aquella, frente a la sentencia dictada por el JS a instancia de la TGSS contra Villena Moraga S.L. sobre procedimiento de oficio, por falta de contradicción con la sentencia de contraste, al no tratarse de una prestación de servicios en circunstancias similares y se declara la relación como laboral.

#### **8.4 Arquitectura**

STS de 23 de noviembre de 2009 (RJ 8549):<sup>66</sup>

-Antecedentes de hecho. Severino presenta demanda por despido al Ayuntamiento donde trabajaba. Con fecha 11/07/2008, el JS dictó sentencia y contenía los siguientes hechos probados: Severino, el demandante, suscribió con el Ayuntamiento demandado un contrato de asistencia técnica urbanística el 10/01/2005 cuyo objeto era la prestación de dicha asistencia en materia de arquitectura y urbanismo incluyendo el asesoramiento y la elaboración de informes técnicos de las licencias tramitadas por el ente. El precio del contrato era de 350 € mensuales con una duración de 1 año. El 7/02/2006, celebró otro con el mismo objeto y duración; cuyo precio era de 406 €. Al vencimiento, continuó prestando servicios sin contrato. Severino debía acudir al Ayuntamiento los lunes a las 12:30 horas durante un tiempo variable en función del número de consultas que tuviera que atender a los particulares o entes públicos, con tal fin, utilizaba el salón de plenos del Ayuntamiento y llevaba su ordenador personal; aunque podía utilizar el teléfono y la fotocopiadora del ente. Visitaba las obras utilizando para desplazarse el vehículo del Ayuntamiento con un conductor oficial y enviaba los trabajos por correo electrónico al Ayuntamiento. Tenía vacaciones (pues la retribución se calcula por 12 meses) y su asistencia no era controlada aunque la secretaria municipal alega que a veces se retrasaba o no acudía. El 7/02/2008 Severino fue despedido.

---

<sup>66</sup> STS 23 de noviembre de 2009 (RJ 8549).

El JS declara la incompetencia del orden jurisdiccional social y desestima la demanda interpuesta por Severino sin entrar en el fondo del asunto, éste recurre en suplicación ante el TSJ y se estima la demanda entendiendo que si existía una relación de carácter laboral entre las partes y declarando la competencia del orden jurisdiccional social. A su vez, el ayuntamiento interpone RCUD ante el TS.

-Doctrina jurídica. El Ayuntamiento formuló RCUD alegando como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por el TSJ de la Comunidad Valenciana de 17/02/2005 (recurso 3417/2004); pero fue desestimado el recurso por no concurrir el presupuesto de contradicción, exigido por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con la sentencia invocada como de contraste.

Asimismo, el TS argumenta que hay laboralidad al concurrir la nota de ajenidad; pues no asumía los riesgos de la operación al percibir una cantidad fija mensual con independencia del número de informes o consultas que hiciera, no asumía los gastos ya que viajaba a las obras por cuenta del Ayuntamiento y utilizaba medios materiales proporcionados por éste. Además, tenía vacaciones, aunque fuera él quien fijara la fecha. A su vez concurre la nota de dependencia al tener la obligación de acudir al Ayuntamiento una vez a la semana y tener un lugar asignado para despachar consulta a las personas que solicitaran ese servicio, el cual se presta por cuenta del ente, y tener la obligación de realizar los informes sobre los asuntos que aquel le encargaba. Además la prestación de servicios se efectuaba personalmente y no se realizaba esporádicamente, sino que se ejecutaba con permanencia y habitualidad. Por todo ello se entiende que estaba inserto en la organización de trabajo del Ayuntamiento.

-Fallo. Por lo expuesto anteriormente, desestimamos el RCUD interpuesto por el Ayuntamiento demandado, contra la sentencia dictada por el TSJ, recaída en el recurso de suplicación interpuesto por el demandante Severino contra la sentencia dictada por el JS en procedimiento de despido frente al Ayuntamiento, ahora recurrente; al tratarse de una relación de carácter laboral.

## **8.5 Personas artistas**

STSJ Asturias 14 de julio de 2020 (RJ 1181):<sup>67</sup>

-Antecedentes de hecho. La TGSS presentó demanda de oficio contra la Fundación Ópera de Oviedo (en adelante, FOO) y el JS dictó sentencia el 6/11/2019 en la que se declararon los siguientes hechos probados: la ITSS levantó acta de liquidación de cuotas

---

<sup>67</sup> STSJ Asturias 14 de julio de 2020 (RJ 1181).

frente a la FOO por la falta de alta y cotización al RGSS, concretamente al Régimen Especial de las personas artistas, de 76 integrantes del coro. En el modelo anual 190 de la FOO, los coristas declaraban las cantidades satisfechas como rendimientos del trabajo y no como dietas o compensación de gastos. Después, la FOO hizo firmar a los coristas recibíes mensuales detallando que la cantidad abonada era por compensación de gastos generados por la colaboración en ensayos y conciertos. En la página web de la FOO, el coro aparece mencionado como propio. El vestuario para las actuaciones era proporcionado por la FOO, que incluso imponía la vestimenta que debían llevar en los ensayos generales. El lugar, duración y pausas de los ensayos eran determinados también por ésta, así como la planificación de los mismos y los días que no habría ensayos durante el verano o en las vacaciones de Navidad. De igual modo decidía los *cachets* de los coristas y si alguno de ellos podía intervenir en títulos de la Capilla Polifónica, con la que tiene un acuerdo de colaboración, siempre y cuando no perjudicara el normal funcionamiento del coro de la Fundación. La integración en el coro se llevaba a cabo mediante la realización de pruebas de acceso, la Directora Musical podía hacer audiciones musicales internas, contaban con una profesora vocal y un foniatra, cuyos costes no asumían los coristas. También existía un responsable del coro propuesto por la dirección musical de éste y disponían de días para asuntos propios, determinados por la FOO. Los coristas tienen la obligación de asistir a los ensayos con la debida puntualidad, ya que la impuntualidad reiterada y las faltas reiteradas repercutían negativamente en algunos aspectos, y debían preavisar tanto si iban a llegar tarde o como si no iban a acudir a los ensayos. En relación a esto, la Directora controla la asistencia a los ensayos llevando una hoja de registro donde se reflejan tanto las faltas de puntualidad como las faltas de asistencia justificadas y sin justificar a los ensayos, conllevando éstas últimas penalizaciones. La FOO abonaba los desplazamientos por cada ensayo de pretemporada (de marzo a junio), pero solamente si se realizaban en transporte público y a los coristas que residieran fuera de Oviedo. Los desplazamientos de temporada (de agosto a febrero) no los abonaba. La FOO tenía suscritos con Mapfre dos contratos de seguro, uno de accidentes colectivos y otro de responsabilidad civil general. La FOO tiene por objeto dar apoyo al Festival de Ópera de Oviedo y recibía subvenciones tanto de la Administración local como autonómica y de instituciones privadas; al tener suscrito un convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Oviedo y otro con el Principado de Asturias; para la financiación de los gastos generales.

Por lo expuesto anteriormente, el fallo de la sentencia del JS declaró que existía relación laboral entre la FOO y las 76 personas trabajadoras integrantes del coro. Frente a

dicha sentencia interpuso recurso de suplicación la Fundación.

-Doctrina jurídica. La FOO presenta dicho recurso negando la existencia de relación laboral al no encontrarse los coristas en el círculo organicista, rector y disciplinario de aquélla, ya que poseían libertad para acudir a ensayos y conciertos no siendo sancionados en caso de que no acudieran, que aportaban instrumental propio (la voz) y no estaban sometidos a un horario de trabajo. Añade que declaraba los pagos realizados a los coristas como rendimientos de actividades profesionales, lo que descarta cualquier vínculo laboral entre las partes. Además de denunciar la infracción de los artículos 1 y 8 ET, trajo a colación como sentencia de contraste la del TS de 7/11/2017 (recurso 3573/2015) basándose en que en ella se descarta la existencia de relación laboral referida a este mismo colectivo.

El TS no admitió la sentencia de contraste por falta de contradicción con la sentencia recurrida, al no estar ante la misma forma de prestación de servicios y no apreciarse en ella las notas de ajenidad y dependencia. La contradicción requiere que las resoluciones que se comparen contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto y aunque no se exige una identidad absoluta, si es preciso que se llegue a una diversidad de decisiones pese a tratarse de “hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales”.

Asimismo argumenta que concurren las notas típicamente caracterizadoras de una relación laboral, la dependencia y ajenidad. Por un lado, la FOO la que fijaba el horario de los ensayos; tanto en lo relativo a su duración como a los días de realización de los mismos, la que programaba a lo largo del año el trabajo a realizar, el cual se prolongaba durante 11 meses, con uno de descanso, el de julio, siendo paradigmático de una relación laboral esa cadencia de tiempo de 11 meses de trabajo y uno de descanso. Tenían derecho a días de asuntos propios, siendo los trabajadores por cuenta ajena y funcionarios los característicos de su disfrute. Igualmente la FOO imponía la obligación de asistir a los ensayos exigiendo puntualidad; controlado mediante una hoja de registro y pudiendo ser penalizada la inasistencia no justificada con una disminución porcentual en los honorarios. Por otro lado, corresponde a la Fundación la gestión de todos los recursos económicos que se generaban, tanto de las subvenciones como de la venta de entradas, de tal manera que los coristas no tenían participación alguna en la gestión o reparto, siendo entonces su retribución independiente del éxito o fracaso de las actuaciones. En el modelo 190, la FOO dice que declaraba las percepciones de los coristas como rendimientos por actividades profesional (G1) pero es relevante percatarse que la empresa se contradice porque obliga a

firmar a los coristas recibís por compensación de gastos (L1) que se corresponde con las cantidades exentas de cotización y de IRPF que se abonan a los trabajadores por cuenta ajena siempre que estén justificadas (dietas, gastos de locomoción...) En cambio, los trabajadores coristas en sus declaraciones anuales de la renta declaran las cantidades satisfechas por la Fundación como rendimientos del trabajo y no como dietas o compensación de gastos. Finalmente otro indicio para apreciar la laboralidad es que la fundación tiene suscritos dos contratos de seguros en los que aparece como colectivo asegurado el coro.

Por todo ello, se cumple lo dispuesto en el 1.1 ET, 2.1 e) ET y 1.2 RD 1483/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas; ya que hay una relación laboral de carácter especial entre las personas artistas y una empresa, cuando aquéllas se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística, (esto es, aquella que se lleve a cabo en el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición) por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario, a cambio de una retribución.

-Fallo. Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la FOO contra la sentencia del JS a instancia de la TGSS contra la FOO, por falta de alta y cotización a la Seguridad Social y se declara la relación entre las 76 personas trabajadoras integrantes del coro y la FOO, de carácter laboral.

## **8.6 Medicina y sanidad**

STSJ Madrid 14 de octubre de 2019 (RJ 9146):<sup>68</sup>

-Antecedentes de hecho. El demandante Bienvenido presenta demanda por despido ante el JS contra la Clínica Dental Buitrago S.L. Con fecha 29/01/2019 el JS dicta sentencia y se declaran los siguientes hechos probados: Bienvenido prestaba servicios con la categoría profesional de odontólogo desde el 24/01/2014 para la empresa demandada Clínica Dental Buitrago, no obstante Maite reconoció ser la empresaria y que Clínica Dental Buitrago S.L. era un mero nombre comercial. Trabajaba 3 días a la semana a jornada completa siendo las citas de sus pacientes gestionadas por Maite y percibiendo una

---

<sup>68</sup> STSJ Madrid 14 de octubre de 2019 (RJ 9146).



retribución anual de 37.534 €, la cual cobraba con carácter mensual por los importes de las facturas emitidas. Maite le despide verbalmente el 9/11/2018.

El fallo de la sentencia de instancia estima la demanda formulada por Bienvenido contra Maite y Clínica Dental Buitrago S.L. y declara improcedente el despido con una indemnización de 16.401,39 € y reconoce que la relación entre las partes ha sido de carácter laboral. Frente a dicha sentencia Maite recurre en suplicación.

-Doctrina jurídica. Maite alega que la retribución anual que venía percibiendo el trabajador era de 36.784 € y que dejó de acudir a su puesto de trabajo; y por ello las repetidas faltas de asistencia al trabajo en las que incurrió, se deben considerar constitutivas de una causa de despido disciplinario. Además argumenta que no se trataba de una relación de carácter laboral ya que sólo trabajaba 12 días al mes, no disfrutaba de vacaciones, su horario era flexible y se ajustaba su asistencia a las citas existentes y a sus necesidades personales, además de ausentarse del trabajo de manera continuada, llevaba clientes propios a la clínica y que su salario era cuantitativamente muy dispar.

Pero la sentencia justifica que la relación entre las partes es de carácter laboral al existir una retribución que cobraba con carácter mensual por los importes que figuraban en las facturas emitidas y mediante transferencia bancaria una vez que la Clínica comprobaba que los datos eran correctos; además era determinada sobre un porcentaje decidido por la empresa y en función de los clientes atendidos. Asimismo, la empresa es la que atendía las llamadas y proporcionaba las citas a los clientes conforme a la disponibilidad que tenían en relación al horario del centro, por lo que Bienvenido no llevaba el control de la agenda de trabajo siendo gestionadas las citas a los pacientes por Maite incluyendo el tiempo estipulado para la asistencia de cada uno. Su horario de trabajo también era pactado por la empresaria, que en ocasiones se transformaba en otro horario ante la gran afluencia de clientes. Si iba a hacer un curso, tenía que recuperar los días o las horas que se ausentaba, por lo que la empresa no nombraba un sustituto; y el grueso de los materiales con los que desarrollaba sus funciones pertenecían y eran suministrados por la Clínica.

Por todo lo expuesto, se aprecia que concurre la nota de dependencia debido a que Bienvenido atiende los clientes y servicios que Maite le asigna, siendo esta la que organiza y programa el trabajo, la agenda y el horario, por lo que se entiende que al recibir este tipo de directrices está inserto en el círculo organicista, rector y disciplinario de la empresaria. También concurre la nota de ajenidad porque no obtiene una remuneración del cliente, sino que es Maite la que le factura al cliente y posteriormente abona mensualmente a Bienvenido la retribución estipulada en función de los clientes atendidos y el porcentaje

pactado. Otros indicios de la nota de ajenidad son que la fijación de precios o tarifas de los servicios y la selección de la clientela no eran determinados por Bienvenido; e incluso llevaba a cabo la prestación de servicios con los materiales que la clínica le proporcionaba.

-Fallo. Se estima parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por Maite, contra la sentencia dictada por el JS a instancia de Bienvenido frente a Maite y la Clínica Dental Buitrago S.L. en reclamación por despido. Se estima parcialmente porque sólo es en lo que respecta a la cuantía de la indemnización por despido improcedente fijada en 16.074,10 € y se desestima por lo que respecta a la pretensión de que la relación no se califique como laboral.

STSJ Aragón 10 de febrero de 2020 (RJ 116):<sup>69</sup>

-Antecedentes de hecho. Coro presenta demanda por despido ante el JS contra la Clínica Montpellier Grupo HLA, S.A. (en adelante, CM). Con fecha 21/10/2019 el JS dicta sentencia y se declaran los siguientes hechos probados: la demandante, médico especialista en medicina intensiva, prestaba servicios médicos desde el 22/05/2014 realizando guardias de 24 horas, en la UCI y en el Área de despertar de dicha clínica privada, compatibilizando también su actividad profesional en otros centros sanitarios y/o empresas. Coro prestaba los servicios en las instalaciones de la CM estando bajo la supervisión del coordinador de la UCI y debiendo cumplir las instrucciones de índole general que emanaran de la dirección de la clínica. Disponía de tarjeta de identificación, instrumental, ropa, calzado y medios materiales facilitados por la demandada, constando en su bata y tarjeta el logotipo de la clínica. La CM facilitó a Coro unas claves de acceso a su programa de gestión y le impartió cursos de formación para el uso de un nuevo programa informático implantado en la clínica. Aunque Coro tenía autonomía para decidir los días que estaba disponible para realizar guardias, debía comunicárselos a la coordinadora de la UCI porque era ésta quien confeccionaba los cuadrantes de guardias teniendo en cuenta la disponibilidad de Coro y del resto de médicos de la UCI. Es decir, la distribución y número de guardias estaban establecidos por la CM siendo fijadas en función de las necesidades organizativas de la empresa y concretadas en el calendario de guardias. Coro también tenía libertad para decidir sus vacaciones, siempre que se coordinase con el resto de médicos para que el servicio quedase cubierto, pero la CM le no otorgaba ni vacaciones ni permisos. Además, la CM programaba la actividad del servicio de UCI de Coro en coordinación con el resto de profesionales médicos, aunque no recibía

---

<sup>69</sup> STSJ Aragón 10 de febrero de 2020 (RJ 116).

órdenes ni instrucciones en el desempeño de su trabajo ya que lo realizaba según su criterio médico. Las tarifas de los servicios objeto del contrato las establecía la CM y Coro cobraba por cada guardia realizada 625 € brutos y al final de cada mes emitía factura a la clínica por el importe total de las guardias realizadas. En junio de 2018 comunicó a la coordinadora de la UCI que tenía mucho trabajo en otro centro y que no se le asignaran guardias, “que lo iba a dejar”, por lo que en julio de 2018 ya no se le asignó ninguna guardia. En dicho mes, Coro interpuso demanda por despido alegando que la CM había decidido unilateralmente poner fin a la relación; la cual tenía naturaleza laboral al reunir los requisitos del artículo 1.1 ET y por tanto suponía un despido improcedente.

El JS declaró el carácter laboral de la relación si bien descartó que su extinción pudiese calificarse como despido improcedente. Por ello, ambas partes recurren en suplicación, la empresa para negar la existencia de vínculo laboral y Coro para afirmar la existencia de despido.

-Doctrina jurídica. Por una parte, la CM alega que no se trata de una relación de carácter laboral porque Coro no estaba sujeta a la dependencia de aquélla ni bajo su ámbito organizativo ya que realizaba su actividad profesional libremente y cuya organización dependía de su propia disponibilidad; y que aunque programara la actividad del servicio de UCI era en función de la disponibilidad de Coro y del resto de médicos. Por otra parte, Coro alega que la falta de asignación de guardias supuso un despido tácito que debe calificarse de improcedente y que la manifestación que hizo en junio de 2018 diciendo “que lo iba a dejar” no puede calificarse como una dimisión ya que según la STS 21 de noviembre de 2000 (RCUD 3462/92) para poder apreciar esto se requiere que la persona trabajadora manifieste de modo inequívoco ese propósito y que la parte empresarial reciba tal comunicación.

Por un lado, el TSJ declara que no existe ninguna duda en cuanto a la existencia de dependencia ya que por todo lo expuesto se entiende que se enmarca en el círculo organicista de la empresa. Además es evidente que la propia naturaleza del servicio prestado requiere una compleja organización que escapa por completo a la decisión de una de sus médicos. En referencia a la libertad de actuación profesional en el desempeño de su trabajo es debido a la autonomía técnica característica de los profesionales liberales. La ajenidad concurre porque recibía una retribución fija por guardia realizada, la CM es quien fijaba los honorarios, redactaba las facturas y cobraba las cantidades a los pacientes. Por otro lado, el TSJ argumenta que la extinción contractual no deriva de una decisión unilateral de la empresa, pues la falta de asignación de guardias en el mes de julio

responde a una dimisión de la propia trabajadora, manifestada ante la coordinadora de la UCI, propósito que se entiende corroborado por haber comenzado justo a trabajar ese mes en otro centro hospitalario a tiempo completo.

-Fallo. Se desestiman los recursos de suplicación interpuestos por ambas partes contra la sentencia dictada por el JS al tratarse de una relación de carácter laboral y no suponer un despido improcedente por todo lo expuesto anteriormente.

### **8.7 Doblaje**

Cabe mencionar en este colectivo la STS 6 de octubre de 2010 (RCUD 3391/2009).<sup>70</sup>

### **8.8 Traductores e intérpretes**

Referido a este colectivo se encuentra la STS 16 de noviembre de 2017 (RCUD. 2806/2015).<sup>71</sup>

### **8.9 Deportistas profesionales**

En cuanto al colectivo de los deportistas profesionales fue muy relevante la STS 2 de abril de 2009 (RJ 2432).<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> STS 6 de octubre de 2010 (RCUD. 3391/2009).

<sup>71</sup> STS 16 de noviembre de 2017 (RCUD. 2806/2015).

<sup>72</sup> STS 2 de abril de 2009 (RJ 2432).

## 9. CONCLUSIONES

De todo lo expuesto anteriormente en el desarrollo del trabajo, se desprenden las siguientes conclusiones:

PRIMERA. -Las alteraciones cuantitativas y cualitativas del trabajo autónomo, provocadas por la evolución y transformación del sistema organizativo de la producción, justifican que hay que replantearse la función y ampliación del ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo. Esta ampliación de “fronteras” servirá para no dejar fuera de su protección a las cada vez más frecuentes formas atípicas de prestación del trabajo o a figuras contractuales civiles o mercantiles, que tienden a enmascarar un contrato de trabajo.

SEGUNDA. -Precisar el concepto de la difusa y flexibilizada nota de la dependencia jurídica, es tarea bastante difícil, tanto es así, que el concepto falla en el momento en el que más se le necesita para clarificar las llamadas “zonas grises” del Derecho del Trabajo.

TERCERA. -El empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social constituyen una de las mayores amenazas al estado de bienestar al trasgredir los derechos de las personas trabajadoras que, sobre todo, son más vulnerables en contextos de recesiones económicas; y al afectar a la competitividad de las empresas por la competencia desleal que ocasionan para la mayoría de las empresas cumplidoras.

CUARTA. -El hecho de que los falsos autónomos no estén sujetos ni se beneficien de la protección social y laboral brindada por el Derecho del Trabajo al ser personas trabajadoras por cuenta ajena, erróneamente clasificadas como personas trabajadoras por cuenta propia, se manifiesta en una evidente precariedad laboral. Por lo tanto, el fraude, al igual que la precariedad laboral, es el resultado de decisiones y estrategias empresariales.

QUINTA. -Es importante detectar la figura del falso autónomo para mejorar la calidad en el empleo así como para reforzar el sostenimiento del sistema de pensiones de la Seguridad Social; ya que al haber menos cotizaciones hay menos financiación para éstas.

SEXTA. -El avance de las TIC, especialmente, la digitalización, ha instaurado un nuevo escenario económico y empresarial que obliga a reflexionar sobre el presente modelo de relaciones laborales articulado en torno a la distinción entre el trabajo por

cuenta ajena y por cuenta propia. En este sentido, no se puede ignorar la incidencia de las TIC en el ámbito laboral y la necesidad de que la legislación laboral tenga en cuenta esta repercusión en los derechos colectivos e individuales de las personas trabajadoras.

SÉPTIMA. -Se debe impedir que las nuevas fórmulas de negocio surgidas por la economía colaborativa y las plataformas digitales se conviertan en las normas formas de explotación y precarización laboral, eludiendo relaciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras. Aunque en muchas ocasiones esto es aceptado y tolerado por las mismas personas trabajadoras ante situaciones de necesidad económica.

OCTAVA. -Los empresarios obtienen más beneficios llevando a cabo estas formas fraudulentas de contratación, a sabiendas que les pueden conllevar la correspondiente sanción, que efectuando verdaderas relaciones laborales. Esto quiere decir que las infracciones y sanciones son deficientes, que existen pocos medios y regularizaciones para perseguir estas prácticas.

NOVENA. -También se llega a la conclusión de que la prioridad de las acciones reguladoras tendentes a reforzar el control y la prevención de los falsos autónomos y del empleo irregular; ha sido incrementar la eficacia recaudatoria de la Seguridad Social y, en menor medida, potenciar la asalarización de aquellos colectivos que se ven privados de dicho status de forma fraudulenta.

DÉCIMA. -Se necesita un especial refuerzo en el cuerpo de la ITSS; mediante la aportación de más recursos económicos y la convocatoria de más plazas de subinspectores e inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

UNDÉCIMA. -En definitiva, se requiere reflexionar sobre la eficacia de las instituciones que aseguran el cumplimiento de la ley, ya no se está ante un problema marginal sino frente a una realidad cada vez más numerosa, heterogénea y trascendente. Además, la tarea a la que se enfrentan los Tribunales es de gran complejidad por el carácter indiciario de la laboralidad y por la diversidad de opiniones doctrinales.

## 10. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA, REFERENCIAS NORMATIVAS Y DOCTRINA JUDICIAL

### Bibliografía

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajenidad en el mercado: un criterio definitivo del contrato de trabajo”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 28, 1986, págs. 495-544.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E.: *Derecho del Trabajo*, 26<sup>a</sup> ed., Madrid (Civitas), 2009.

ARROYO VARELA, S.R., y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, J.: “La flexibilidad funcional. Análisis empírico”, en AA.VV. (AYALA CALVO, J.C., Coord.): *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés*, Vol. 1, Logroño, 1999, págs. 915-922.

CALVO GALLEGO, F. J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 81, 2005, págs. 41-78.

CALVO VÉRGUEZ, J.: “La problemática de los llamados “falsos autónomos” en el mercado laboral español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2020.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Los trabajadores autónomos económicamente dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 5, 2004, págs. 217-234.

CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, 2<sup>a</sup> ed., Madrid (Tecnos), 2009.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, M<sup>a</sup>.B.: “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 158, 2021, págs. 185-211.

GÁRATE CASTRO, F.J.: “Notas sobre el concepto, los caracteres y la función reguladora del contrato de trabajo”, *Revista Galega de Dereito Social – 2<sup>a</sup> etapa*, núm. 2, 2016, págs. 9-33.

GARCÍA TESTAL, E.: “Concepto de profesional liberal”, *Ejercicio asalariado de las profesiones liberales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2006.

GIL OTERO, L.: “Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, págs. 33-47.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 18ª ed., Madrid (Tecnos), 2009.

OJEDA AVILÉS, A.: “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, 2007, pág. 375-402.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Trabajo subordinado y autónomo en el ordenamiento laboral español”, *Gaceta Laboral*, Vol. 10, núm. 1, 2004, págs. 61-71.

PAZOS PÉREZ, A.: “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, Vol. 21, núm. 2, 2012, págs. 63-95.

QUESADA SEGURA, R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1994.

RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7, 2016, págs. 163-184.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Albacete (Bomarzo), 2019.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Los difusos contornos del contrato de trabajo: un hervidero de actividades que pugna por entrar y salir”, *Boletín de la Facultad de Derecho (UNED)*, núm. 23, 2003, págs. 17-64.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 37, 2002, págs. 37-52.

SANZ DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 37, núm. 1, 2019, págs. 69-89.

SUÁREZ CORUJO, B.: “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 141, 2018, págs. 37-66.

VALDÉS ALONSO, A.: “El impacto laboral de la descentralización a través del trabajo autónomo”, en AA.VV. (LAHERA FORTEZA, J. y VALDÉS DALRÉ, F., Coords.): *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Madrid (Cinca), 2010, págs. 101-125.



VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el estado social. El necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas”, *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, núm. 17, 2019, págs. 115-129.

### **Webgrafía**

GRANADO, R.: “Las relaciones laborales encubiertas: el falso autónomo”, 2016. Disponible en: <https://www.sedlexabogados.com/blog/el-falso-autonomo/>

IBERLEY. “Falso autónomo. Figura, consecuencias, cómo denunciar esta situación y formularios de interés”, 2018. Disponible en: <https://www.iberley.es/revista/falso-autonomo-figura-consecuencias-denunciar-situacion-formularios-interes-23>

IBERLEY. “Regulación de la ajenidad como elemento del contrato de trabajo”, 2021. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-ajenidad-elemento-contrato-trabajo-11361>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. “Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023”, 2021. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Planificacion\\_a\\_ctuaciones/Plan\\_Estrategico/Resumen\\_Ejecutivo\\_V2.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Planificacion_a_ctuaciones/Plan_Estrategico/Resumen_Ejecutivo_V2.pdf)

SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN DE UGT. “Comentario a la STS 805/2020, de 25 de septiembre. Caso “riders”. Un final necesario”, *Servicio de Estudios de la Confederación. Comentarios.* 2020. Disponible en: <https://es.calameo.com/read/000475207985be13ee2bf>

### **Referencias normativas**

- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.
- Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo

económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- 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.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

### **Doctrina judicial**

- ATS 10 de enero de 2018. ECLI:ES:TS:2018:414A
- STS 16 de marzo de 1992 (RCUD. 1105/1991). ECLI:ES:TS:1992:2216
- STS 14 de febrero de 1994 (RJ 1035). ECLI:ES:TS:1994:1035
- STS 29 de diciembre de 1999 (RJ 1427/2000). ECLI:ES:TS:2000:1427
- STS 25 de enero de 2000 (RJ 1312/2000). ECLI:ES:TS:2000:1312
- STS 9 de diciembre de 2004 (RCUD. 5319/2003). ECLI:ES:TS:2004:7973
- STS 11 de marzo de 2005 (RJ 3867). ECLI:ES:TS:2005:3867
- STS 7 de noviembre de 2007 (RCUD. 2224/2006). ECLI:ES:TS:2007:7294
- STS 12 de febrero de 2008 (RCUD. 5018/2005). ECLI:ES:TS:2008:2870
- STS 22 de julio de 2008 (RCUD. 3334/2007). ECLI:ES:TS:2008:1521
- STS 2 de abril de 2009 (RJ 2432). ECLI:ES:TS:2009:2432
- STS 11 de mayo de 2009 (RCUD. 3704/2007). ECLI:ES:TS:2009:3784
- STS 7 de octubre de 2009 (RCUD. 4169/2008). ECLI:ES:TS:2009:6415
- STS 23 de noviembre de 2009 (RJ 8549). ECLI:ES:TS:2009:8549
- STS 9 de marzo de 2010 (RCUD. 1443/2009). ECLI:ES:TS:2010:1723
- STS 6 de octubre de 2010 (RCUD. 3391/2009). ECLI:ES:TS:2010:5384
- STS 29 de noviembre de 2010 (RCUD. 253/2010). ECLI:ES:TS:2010:7764
- STS 25 de marzo de 2013 (RCUD. 1564/2012). ECLI:ES:TS:2013:2389
- STS 19 de febrero de 2014 (RJ 1404). ECLI:ES:TS:2014:1404
- STS 16 de noviembre de 2017 (RCUD. 2806/2015). ECLI:ES:TS:2017:4552
- STS 24 de enero de 2018 (RCUD. 3394/2015). ECLI:ES:TS:2018:608
- STS 24 de enero de 2018 (RCUD. 3595/2015). ECLI:ES:TS:2018:588
- STS 10 de abril de 2018 (RCUD. 179/2016). ECLI:ES:TS:2018:1773

- STS 29 de octubre de 2019 (RJ 3511). ECLI:ES:TS:2019:3511
- STS 25 de septiembre de 2020 (RJ 805). ECLI:ES:TS:2020:805
- STSJ Madrid 14 de octubre de 2019. ECLI:ES:TSJM:2019:9146
- STSJ Aragón 10 de febrero de 2020. ECLI:ES:TSJA:2020:116
- STSJ Asturias 14 de julio de 2020. ECLI:ES:TSJAS:2020:1181