



Universidad de Oviedo  
*Universidá d'Uviéu*  
University of Oviedo

**Facultad de Derecho**

MÁSTER EN ABOGACÍA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**EL TRABAJO AUTÓNOMO:  
LUCES Y SOMBRAS**

Realizado por: Paula del Pozo Carro

Convocatoria: enero 2020

## **RESUMEN**

El trabajo autónomo es actualmente en nuestro país el sustento económico de la mayoría de la población activa española. Sin embargo, a pesar de su presencia, no siempre se ha contado con una regulación particular que proteja a los trabajadores autónomos; esta situación finalizó con la entrada en vigor de la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*, que por fin otorga a estos trabajadores una normativa específica.

Este trabajo se ha centrado en la investigación del trabajo autónomo, los derechos y deberes de los que gozan estos profesionales y la forma de los contratos firmados por estos en el ejercicio de su actividad profesional. Junto a esto, se trata también a los trabajadores autónomos dependientes económicamente, colectivo que es necesario que se estudie, pues no dejan de ser un tipo especial de trabajadores autónomos. Finalmente, la última figura que se ha analizado es la del falso autónomo, haciendo un estudio jurisprudencial de las distintas notas que caracterizan a este trabajador asalariado encubierto y su mayor incidencia en los últimos años debido a las nuevas empresas de la economía digital.

## **ABSTRACT**

Self-employment is currently in our country the source of income that sustains the majority of the Spanish working population; however, in spite of its presence, a specific regulation that protects it has not always been present. This situation ended when Law 20/2007 of 11<sup>th</sup> July, Self-Employment Statute came into force, which finally provided these workers with specific regulations.

This work is focused in self-employment work investigations, the duties and rights of these workers and their contract forms. Besides, the economically-dependent self-employed collective is also studied, as a special type of freelancers. Finally, the case of false self-employed workers has also been analysed, and a jurisprudential study has been carried out, considering the different notes that characterize these undercover salaried employees and its incidence growth in recent years due to new digital-economy companies that have arisen.

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CC: Código Civil, Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CE: Constitución Española de 1978.

DOUE-L: Diario Oficial de la Unión Europea, Legislación.

ED: Edición.

ET: Estatuto de los Trabajadores, 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.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

LEC: Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil,

LETA: Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de Trabajo Autónomo.

NÚM: Número.

RAE: Real Academia de la Lengua Española.

RDETA: 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.

REC: Recurso.

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

SPPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TRADE: Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente.

TS: Tribunal Supremo.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>CAPITULO 1. EL TRABAJO AUTÓNOMO</b> .....	7
1.1. QUÉ ES EL TRABAJO AUTÓNOMO.....	7
1.1.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	7
1.1.2. SUPUESTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS.....	11
1.2. LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	14
1.2.1. DERECHOS INDIVIDUALES.....	14
1.2.2. DERECHOS COLECTIVOS.....	22
1.2.3. DEBERES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	25
1.3. EL CONTRATO EN EL TRABAJO AUTÓNOMO.....	27
<b>CAPITULO 2. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO DEPENDIENTE ECONÓMICAMENTE Y LOS FALSOS AUTÓNOMOS</b> .....	31
2.1. EL TRADE Y SU REGULACIÓN.....	31
2.1.1. CONCEPTO DE TRADE.....	31
2.1.2. EL CONTRATO DEL TRADE.....	37
2.2. LOS FALSOS AUTÓNOMOS.....	39
2.2.1. DELIMITACIÓN DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS.....	39
2.2.2. LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA ECONOMÍA COLABORATIVA.....	46
<b>CONCLUSIONES</b> .....	55
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	57
<b>LEGISLACIÓN</b> .....	62
<b>JURISPRUDENCIA</b> .....	64

## INTRODUCCIÓN

Como se suele decir “uno siempre barre para casa” y este es el motivo por el que he elegido este trabajo, desde pequeña he vivido rodeada de trabajadores autónomos, desde mis abuelos hasta mi hermana; junto a esto, el hecho de haber cursado las prácticas profesionales de este Máster con un abogado que también es trabajador autónomo, ha sido lo que me ha hecho decantarme por el estudio de este tema, ya que probablemente el día de mañana yo misma esté en esa situación.

La insatisfacción generalizada que hay en la población sobre el trabajo autónomo, ya que según se desprende de la Encuesta de Población Activa de 2017 uno de cada cinco trabajadores por cuenta propia desean ser trabajadores por cuenta ajena, ha despertado en mí cierta curiosidad por saber a qué se debe tal descontento y cuál es el motivo por el que los trabajadores autónomos en España quieren dejar de serlo.

En cuanto a la metodología empleada se ha partido del estudio de las fuentes primarias, como es la normativa encargada de la regulación del trabajo autónomo y el estudio de la jurisprudencia de los distintos tribunales del territorio español, para luego confrontar diferentes opiniones doctrinales vertidas tanto en estudios monográficos como en artículos publicados en revistas científicas, y junto con todo lo anterior se ha acompañado este estudio de datos estadísticos relativos a la materia en cuestión.

La forma de abordar el trabajo ha ido en orden descendente, empezando por el estudio de lo más genérico, como es el trabajo autónomo en general del que trata el primer capítulo, para finalizar con lo más específico, como son los TRADE y finalmente el falso autónomo, siendo esta la estructura del trabajo.

El trabajo se estructura en dos capítulos, el primero de ellos se ocupa, en primer lugar del estudio conceptual del trabajo autónomo, parece lógico pensar que para empezar el estudio de cualquier materia por lo primero que hay que empezar es por dejar bien fijado el concepto de aquello que se estudia, bien, pues eso es lo que se ha hecho en este trabajo, por eso la primera parte de este TFM se dedica a la delimitación conceptual de trabajo autónomo, hablando además de los supuestos que la Ley incluye y excluye expresamente dentro del ámbito de aplicación de la misma. En segundo lugar, en este primer capítulo se estudian los derechos y deberes de los trabajadores autónomos, partiendo del listado que recoge la LETA, se hace un análisis de los incluidos en ella. Finalmente, en el primer capítulo se hace

referencia al contrato en el trabajo autónomo, basándose el estudio en la forma que tiene que tener este y su regulación.

El segundo capítulo, y último, es el que da nombre a este trabajo, en este capítulo se habla tanto de los trabajadores autónomos dependientes económicamente como de la figura del falso autónomo, entendiendo por luces al TRADE y al falso autónomo como la sombra del trabajo autónomo. Para la primera parte de este capítulo hemos seguido el mismo esquema que en el primer capítulo, empezando el estudio por el concepto de TRADE, haciendo un estudio jurisprudencial del mismo y de cuáles son las notas características de este tipo especial de trabajadores autónomos y finalmente una breve referencia al contrato y la forma que tiene que revestir según la normativa aplicable.

Por último, el final de este capítulo trata la figura del falso autónomo, por una parte, el concepto de falso autónomo, los indicios básicos que la doctrina del Tribunal Supremo ha estipulado y un estudio jurisprudencial de las situaciones en las que pueden tener lugar dichos indicios. Para termina con este trabajo se hace una mención a la figura del falso autónomo en las nuevas tecnologías y la economía colaborativa, cómo funciona esta nueva forma de trabajo y, según la doctrina y los tribunales, cuáles son los “nuevos indicios” que hay que tener en cuenta para poder determinar si realmente existe una relación laboral y, por tanto, saber si estamos ante un falso autónomo o no.

# CAPITULO 1. EL TRABAJO AUTÓNOMO

## 1.1 QUÉ ES EL TRABAJO AUTÓNOMO

### 1.1.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El primer paso que tenemos que dar para comenzar con el estudio del trabajo autónomo es conocer la definición que se recoge en nuestro ordenamiento jurídico sobre dicho concepto. Lo cierto es que a día de hoy ya no supone ningún problema, pero no siempre ha sido así; hasta hace poco tiempo en nuestro ordenamiento solo contábamos con dos referencias sobre el trabajo autónomo, más allá de algunas alusiones que se podían hacer en ciertos ámbitos específicos, como en la regulación sobre el contrato de agencia. Por un lado, la primera de estas es la definición de trabajo autónomo que se encuentra regulada en el marco de la Seguridad Social, recogida en el artículo 2.1 *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>1</sup>. Por otro lado, la segunda referencia que nos encontrábamos no era una definición, sino una simple mención al trabajo autónomo que se recogía en la Disposición final primera del *Estatuto de los Trabajadores de 1995*<sup>2</sup>, cuya función era dejar aún más clara la diferencia existente entre trabajo autónomo y trabajo asalariado<sup>3</sup>.

Actualmente, ya contamos con una definición de lo que se considera trabajo autónomo recogida en la legislación laboral. Esta definición se encuentra regulada en el artículo 1.1 de la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*<sup>4</sup> (en adelante LETA) que dispone que, *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. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial*. No es de extrañar que el enunciado coincida casi con total exactitud con la definición que, como ya hemos dicho, regula el artículo 2.1 del Decreto 2530/1970, disponiendo esta que *se entenderá como trabajador por cuenta propia o*

---

<sup>1</sup> BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 1970.

<sup>2</sup> *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995, disposición derogada.

<sup>3</sup> Cfr. GARCÍA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo”, en VVAA (GARCÍA MURCIA, J. Dir.) *El Trabajo Autónomo y otras Formas de Trabajo No Asalariado*, 1ªed., Thomson- Aranzadi, Gobierno del Principado de Asturias, 2007, págs. 29-30.

<sup>4</sup> BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

*autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.*

De esta definición podemos concluir que el trabajo autónomo se sustenta sobre cuatro grandes pilares, el primero de ellos es la realización del trabajo de forma habitual, en segundo lugar, se trata de un trabajo que se realiza de forma personal y directa; la tercera característica es llevar a cabo la actividad por cuenta propia y, por último, realizar dicha actividad fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona. La ausencia de estas cualidades en una actividad profesional dará lugar a la exclusión del ámbito de aplicación de esta Ley y, por tanto, dicha actividad no podrá ser considerada como trabajo autónomo, aunque, como veremos a continuación, hay ciertos matices.

Para poder elaborar un estudio más completo sobre el concepto de trabajo autónomo hay que analizar individualmente esos cuatro pilares que forman la estructura del trabajo por cuenta propia. La primera de estas características es la realización del trabajo de forma habitual. Según la RAE la palabra habitual es un adjetivo que describe que algo se hace con continuidad en el tiempo. En el derecho laboral este adjetivo tiene el mismo significado, por lo tanto, cuando el legislador dispone que el trabajo tiene que ser habitual se refiere a que el profesional debe desarrollar su actividad de forma continuada, y quedarán excluidas de este régimen aquellas actividades esporádicas y aisladas, aunque supongan unos ingresos elevados<sup>5</sup>.

La idea de considerar la habitualidad como una condición necesaria para el trabajo autónomo nació en los tribunales, pues incluso el Tribunal Supremo consideró que «la habitualidad en el trabajo se exige para el alta en el RETA»<sup>6</sup>, entendiendo por habitual, una actividad que tiene que realizarse de forma continuada y estable en el tiempo. En palabras del TSJ de Asturias «lo principal, no es el trabajo, sino cómo se desarrolla que, entre otras notas, ha de reunir la de habitualidad; ello significa que el trabajo ha de realizarse con continuidad»<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Cfr. LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C.: “El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la “habitualidad” al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº9 (2013), pág. 80.

<sup>6</sup> STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2003, Rec. 2625/2002, RJ 2003/4836, Fundamento Jurídico Segundo.

<sup>7</sup> STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>, de 30 de marzo de 2017, número 793/2017, AS/2017/556, Fundamento Jurídico Segundo.



En esa misma Sentencia del TSJ de Asturias de 30 de marzo de 2017, también se trata cómo se ha de entender la habitualidad para aquellos trabajos autónomos que tienen una duración determinada, como es el caso de los trabajadores de temporada, pues para ellos «la habitualidad quedará referida a la duración normal de esta»<sup>8</sup>, expresión que aparece literalmente regulada en el artículo 2.2 del Decreto 2530/1970. Y en los casos en los que el propio autónomo no pueda llevar a cabo su actividad profesional, el TSJ de Asturias entiende que «dicha nota no se pierde por el hecho de que el ejercicio de la actividad quede temporalmente suspendido por incapacidad temporal debida a accidente o enfermedad, sino que durante tales periodos se entiende que subsiste la habitualidad»<sup>9</sup>.

La segunda característica que compone el trabajo autónomo es llevar a cabo la actividad de forma personal y directa. Esto quiere decir que el profesional tiene que implicarse personalmente con el trabajo, no vale con ser simplemente el propietario del local donde se desarrolle la actividad u ostentar la titularidad del negocio en cuestión, tiene que haber una intervención directa por parte del trabajador, que tampoco se limite a la prestación del servicio, sino que conlleve, además de la realización de tareas físicas o materiales, la dirección del negocio y su gestión. La llevanza personal y directa de la actividad excluye del ámbito de aplicación a las personas jurídicas, a las que no se les podrá considerar trabajadores autónomos, pero, por el contrario, no queda excluida la posibilidad de contratar a empleados, como se verá más adelante, el hecho de tener contratado a un trabajador asalariado no supone la pérdida de la condición de trabajador autónomo<sup>10</sup>.

La tercera característica que debe cumplir el trabajo autónomo es la realización del trabajo por cuenta propia. Realizar el trabajo por cuenta propia o de forma autónoma lleva consigo un lado bueno y otro no tan bueno. En primer lugar, trabajar de forma autónoma supone apropiarse directamente de los beneficios que resulten del trabajo, es decir, beneficiarse de los resultados; pero, por otro lado, el trabajo por cuenta propia implica asumir

---

<sup>8</sup> STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 30 de marzo de 2017, número 793/2017, AS/2017/556, Fundamento Jurídico Segundo.

<sup>9</sup> STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 30 de marzo de 2017, número 793/2017, AS/2017/556, Fundamento Jurídico Segundo.

<sup>10</sup> Cfr. APILLUELO MARTÍN, M.: “Ámbito subjetivo de aplicación”, en VVAA (BARRIOS BAUDOR, G.L. Dir.) *Tratado del trabajo autónomo*, 2º ed., Thomson Reuters, Navarra, 2010, pág. 49. Sobre esto también han hablado GARCÍA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág.30. Y LÓPEZ ANIORTE, Mª. C.: “El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la “habitualidad” al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial”, *loc. cit.*, pág. 80.

una serie de riesgos económicos<sup>11</sup>. La cara opuesta de esta moneda es la ajenidad, por lo que hay que tener claro que, si un trabajador no asume los riesgos económicos o no percibe directamente los frutos de su trabajo, realmente estamos ante un trabajo por cuenta ajena y no por cuenta propia.

Siguiendo con el análisis de la noción de trabajador autónomo, la cuarta nota característica es que la actividad se lleve a cabo fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, es decir, la autonomía típica del trabajo por cuenta propia. Esta cualidad supone que será el propio profesional quien tenga la potestad de tomar las decisiones sobre el trabajo y cómo ejecutarlo, sin someterse a órdenes de otra persona, mientras que en el trabajo por cuenta ajena es otra persona la que decide cómo se realiza el trabajo, hablamos aquí del trabajo subordinado o dependiente.

El problema en este punto es que identificar las notas de ajenidad y dependencia no es tan sencillo, como ha dicho el TS «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 (...) por eso con frecuencia se acude a indicios o hechos indiciarios para la identificación de estas notas del contrato de trabajo»<sup>12</sup>.

A pesar de que identificar estas notas resulte una tarea complicada, llevarla a cabo es de gran importancia porque en estas dos notas se asienta la principal diferencia entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena, ya que, según la doctrina, cuando el profesional es el que se beneficia directamente de los resultados de su trabajo y es el que asume los riesgos existentes en llevar a cabo la actividad, se trata de un trabajador por cuenta propia y, a la vez, si ese profesional dispone plenamente de la capacidad de decidir sobre cómo realizar su actividad, sin duda, estamos ante un trabajador autónomo. Sin embargo, en muchas ocasiones la línea que separa el trabajo autónomo del trabajo asalariado, en cuanto a la dependencia y la ajenidad, es muy sutil, pues existen trabajos asalariados dotados de mucha autonomía, al igual que también encontramos trabajadores autónomos sujetos a ciertas reglas técnicas de ejecución y por ello el trabajador no pierde la condición de autónomo, por no ser considerada la sujeción a esas reglas como subordinación<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Cfr. GARCÍA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág.30.

<sup>12</sup> STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2004, Rec. 5319/2003, RJ/2005/875, Fundamento Jurídico Cuarto.

<sup>13</sup> Cfr. MARTÍN VALVERDE, A RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. Y GARCÍA MURCIA, J. “Relaciones de trabajo y derecho del trabajo”, *Derecho del Trabajo*, 28ª ed., Tecnos, Madrid, 2019, págs. 40-45.

Junto con las cuatro notas que acabamos de analizar, el artículo 1 de la LETA menciona otras circunstancias que hay que tener en cuenta para poder delimitar correctamente qué se entiende por trabajador autónomo, y así poder diferenciarlo del trabajador asalariado y evitar la figura del falso autónomo.

Lo que la Ley incluye dentro de la definición de trabajador autónomo es que, por una parte, tiene que ser una actividad económica o profesional a título lucrativo y, por otra parte, es indiferente si da o no ocupación a otros trabajadores para la consideración de trabajo autónomo. En primer lugar, cuando el legislador dispone que el trabajo tiene que ser a título lucrativo lo que está intentando no es establecer una diferencia entre trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena, ya que en ambos casos los dos se hacen a título lucrativo, sino más bien excluir de la consideración de trabajo ciertas actividades que se hacen a título gratuito. Es por tanto que no se considera trabajo autónomo los trabajos amistosos, de buena vecindad o benevolencia, al igual que tampoco tienen la consideración de trabajo asalariado por la expresa exclusión que se regular en el artículo 1.3.d) del *Estatuto de los Trabajadores*<sup>14</sup> (en adelante ET).

Finalmente se establece, como se ha adelantado antes, que es irrelevante si el trabajo se lleva a cabo solo o dando ocupación a trabajadores por cuenta ajena, pues el hecho de contratar o no empleados no supondrá ningún cambio para la consideración del trabajo como trabajo autónomo, y por tanto se seguirá entendiendo como trabajo autónomo y se aplicará la LETA a la relación correspondiente<sup>15</sup>.

### **1.1.2. SUPUESTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS**

Junto con la definición proporcionada en el primer apartado, este primer artículo de la LETA perfila aún más el concepto de trabajo autónomo mencionando algunas situaciones concretas que tienen que ser consideradas como trabajo autónomo, enunciando un listado de supuestos expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley.

El primer supuesto incluido en el artículo 1.1 de la LETA es el trabajo de forma habitual realizado por familiares. En este caso lo primero que hay que tener en cuenta es qué se consideran familiares; la respuesta a esta cuestión la encontramos en el ET que en el

---

<sup>14</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*, BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

<sup>15</sup> *Cfr.*, ALFONSO MELLADO, C.L.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, en VVAA (ALFONSO MELLADO, C.L. Dir.) *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018. pág. 22-23.

artículo 1.3.e) dispone que *se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.* Cuando hablamos de los trabajos realizados por familiares nos encontramos ante una presunción *iuris tantum*, pues como dice el artículo 1.3.e) del ET, con carácter general se consideran autónomos *salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo*, en caso de demostrarse la relación será laboral y se tratará de un trabajador por cuenta ajena estando sujeto a la legislación laboral correspondiente.

Los demás supuestos que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de esta Ley se enumeran en el apartado 2 del artículo 1, siendo el primer supuesto de esta lista el de los *socios industriales de las sociedades regulares colectivas y de las sociedades comanditarias.* Estos trabajadores tienen la consideración de trabajadores autónomos desde el año 1970 al reconocerse dicha condición en el artículo 3 del Decreto 2530/1970, al igual que los trabajos realizados por familiares. El motivo de la inclusión de estos trabajadores es que «son supuestos exclusivos de sociedades personalistas, en las que la actuación individual de los socios colectivos es tan relevante para la vida de la compañía que estos responden de la dirección y gestión social, directa, personal y solidariamente»<sup>16</sup>. Esa es la razón por la que, aunque pudiese parecer un trabajador asalariado, es tal su responsabilidad e implicación en la dirección de la gestión social que el legislador, para aclarar la situación, ha decidido encuadrarlo expresamente dentro del trabajo autónomo.

Además del apartado a), los dos siguientes apartados también hacen referencia a las relaciones societarias. En el caso del apartado b) se considera trabajadores autónomos a 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*; cada uno de los titulares pro indiviso de un bien y los socios de una sociedad irregular son trabajadores autónomos, ya que en tales casos se presta un trabajo de modo personal y directo, aunque sea en el ámbito de una sociedad o comunidad<sup>17</sup>. Dentro de esta inclusión se encuentra una salvedad, pues, si la actividad se limita a la mera administración de los bienes puestos en común, esa persona no tendrá la consideración de trabajador autónomo.

---

<sup>16</sup> APILLUELO MARTÍN, M.: “Ámbito subjetivo de aplicación”, *loc. cit.*, pág. 53-54.

<sup>17</sup> *Cfr.* SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Y GIL Y GIL, J.L.: “Artículo 1 Supuestos incluidos”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 41.

La última referencia relativa a las relaciones societarias está en el apartado c), que incluye a *quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio*. Este apartado se está refiriendo a un colectivo muy concreto, aquí no se trata del personal de alta dirección, que son objeto de una relación laboral especial, ni de consejeros o administradores que no ejerzan funciones de dirección o gerencia, los cuales, como veremos a continuación, están excluidos del ámbito de la LETA en el artículo 2, sino que la circunstancia que hay que destacar es que serán autónomos los consejeros o administradores que desempeñe funciones de dirección y gerencia cuando estos posean un control efectivo, es decir, lo relevante aquí es que ejerzan funciones de dirección y gerencia y posean el control efectivo<sup>18</sup>.

Este artículo termina con dos inclusiones que son bastante obvias, pues en el apartado d) el legislador, incluye a los «Trabajadores Autónomos económicamente dependientes», de los que hablaremos en el capítulo siguiente<sup>19</sup>. Y finalmente, en el último apartado se ha incorporado un enunciado genérico para reiterar que toda persona que cumpla los requisitos de este primer artículo de la Ley deberá ser considerada como trabajador autónomo.

Si se continua con la lectura del articulado de la LETA observamos que, al igual que hace una mención expresa de las situaciones que tienen que estar incluidas como trabajo autónomo, dedica su segundo artículo a especificar cuáles son las situaciones que quedan excluidas de esta Ley y, por tanto, no tendrán la consideración de trabajo autónomo. El primer apartado de este segundo artículo es una exclusión general que no aporta información nueva, pues viene a decir que queda fuera del ámbito de esta Ley todo lo que cumpla los requisitos del artículo 1.1 del ET. Es lógico que, si tienes la condición de trabajador asalariado, no puedes ser considerado trabajador autónomo por la misma actividad profesional y por tanto no se estará dentro del campo de aplicación de la LETA, sino del ET.

En la segunda exclusión del artículo 2 se trata de *la actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de*

---

<sup>18</sup> Cfr. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Y GIL Y GIL, J.L.: “Artículo 1 Supuestos incluidos”, *loc. cit.*, pág. 42.

<sup>19</sup> *Vid Infra* 2.1

*administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.* Esta exclusión es una reiteración de lo que dispone el artículo 1.2.b) del mismo texto legal, y además también se encuentra en el ET en su artículo 1.3.c), pues se trata de un caso en el que las personas no son consideradas ni trabajadores asalariados ni trabajadores autónomo, sino que «se trata de personas que son simples miembros del órgano de administración y que por tanto no se está ante una prestación de trabajo habitual distinta del mero desempeño del cargo societario en un órgano colectivo»<sup>20</sup>.

Para finalizar con este artículo el legislador incorpora dentro del catálogo de exclusiones a todas aquellas relaciones laborales que tienen la consideración de relación de carácter especial del ET. En este caso no se trata de trabajadores autónomos, sino de trabajadores asalariados con condiciones especiales como se dispone en el artículo 2 del ET. Esta exclusión también parece bastante obvia y repetitiva, puesto que el propio ET las incluye expresamente dentro de su ámbito de aplicación.

## **1.2. LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

### **1.2.1. DERECHOS INDIVIDUALES**

Los derechos y deberes de los trabajadores autónomos se regulan en la LETA en el Título II del “Régimen profesional del trabajador autónomo”, en su Capítulo II sobre el “Régimen profesional común del trabajador autónomo” (artículos 4 a 6, 8 y 10).

El artículo 4 ha sido ampliamente criticado por la mayoría la doctrina debido a su falta de contenido concreto y por considerar al mismo innecesario, opinión que comparto completamente con los autores. En palabras de Carlos L. Alfonso Mellado «el régimen profesional común de los trabajadores autónomos es poco imperativo, estableciendo principios muy genéricos y remitiéndose esencialmente, incluso ante la falta de regulación, a lo que contractualmente pueda establecerse. (...) En el artículo 4 se establecen unos derechos profesionales genéricos de todos los trabajadores autónomos, que propiamente son derechos ciudadanos y no profesionales»<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> ALFONSO MELLADO, C.L.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 17-18.

<sup>21</sup> ALFONSO MELLADO, C.L.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 34-35.

Empezando con el primer apartado del artículo 4<sup>22</sup>, y de acuerdo con lo que dice la doctrina sobre el artículo en general, este apartado no supone ninguna innovación, ya que es lógico que los trabajadores autónomos tengan derecho a disfrutar de sus derechos fundamentales y libertades públicas, pues no solo ellos gozan de esos derechos, sino todos los ciudadanos, «la expresión legal es tan genérica que si cambiáramos la expresión “trabajadores autónomos” por arrendadores, o compradores de viviendas o vecinos de Ciudad Real, valdría exactamente igual, y podría repetirse en cualquier Ley especial de carácter sectorial»<sup>23</sup>. Una de las razones que los autores encuentran para este enunciado tan simple es que lo que realmente intenta el legislador es aclarar que los trabajadores autónomos no tienen restricción alguna sobre sus derechos y libertades en el ejercicio de sus actividades y, de esta forma, se les puede aplicar a los trabajadores autónomos, de manera análoga, la doctrina del Tribunal Constitucional<sup>24</sup> sobre el ejercicio de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, doctrina que sostiene que «la celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano»<sup>25</sup>.

A continuación el legislador separa, por un lado, los derechos básicos individuales en el apartado 4.2<sup>26</sup>, y por otro lado, los derechos individuales en el ejercicio de su actividad profesional en el apartado 4.3<sup>27</sup>. Esta separación también ha sido criticada, puesto que si se

---

<sup>22</sup> *Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.*

<sup>23</sup> GODINO REYES, M.: “Artículo 4 Derechos Profesionales”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 108-109.

<sup>24</sup> Cfr. GODINO REYES, M.: “Artículo 4 Derechos Profesionales”, *loc. cit.*, pág. 108-109.

<sup>25</sup> STC, Sala Primera, de 10 de abril de 2000, número 98/2000, RTD 2000/98, Fundamento Jurídico Noveno.

<sup>26</sup> *El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:*

- a) *Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.*
- b) *Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.*
- c) *Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.*

<sup>27</sup> *En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:*

- a) *A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- b) *A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.*

presta atención a los dos apartados del artículo, la división no sigue ningún orden lógico, y también ha llamado la atención el hecho de que el legislador ha dejado fuera muchos derechos que deberían estar incluidos dentro de los “derechos básicos individuales” y no dentro de los “derechos en el ejercicio de su actividad profesional”, como el derecho a la igualdad<sup>28</sup>.

En cuanto a los derechos básicos del artículo 4.2 de la LETA la doctrina los ha denominado, más que básicos, derechos económicos «esto es, pues no solo se protege la cualidad de sujeto económico puesto en acción por quien presta servicios socialmente útiles, sino la típica de empresario, de ahí que aparezcan derechos que habitualmente no aparecen en el catálogo fijado para los trabajadores subordinados como ocurre con la libertad de iniciativa económica y el derecho a la libre competencia»<sup>29</sup>.

Para finalizar con este artículo 4, como ya se ha dicho, se encuentra la lista de derechos individuales en el ejercicio de la actividad profesional que recoge el apartado 3. En este amplio listado se encuentran recogidos derechos de lo más variado, partiendo de la reproducción de una serie de derechos fundamentales, también se han incluido derechos típicos del ámbito de la Seguridad Social y finalizando con otros derechos algo más específicos, aunque no mucho más, relativos a la relación contractual entre el profesional autónomo y el empresario<sup>30</sup>.

---

*c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.*

*d) A la formación y readaptación profesionales.*

*e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.*

*f) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.*

*g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.*

*h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.*

*i) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.*

*j) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.*

*k) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.*

<sup>28</sup> Cfr. GARCÍA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 46-47.

<sup>29</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R.: “Régimen profesional del trabajo autónomo”, en VVAA (BARRIOS BAUDOR, G.L. Dir.) *Tratado del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 105.

<sup>30</sup> Cfr. ALFONSO MELLADO, C.L.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 37.



La conclusión que se puede extraer de este artículo es que el legislador ha reunido, en un mismo texto legal, distintos derechos, entre los cuales figuran algunos derechos fundamentales. La intención no es otra que concretar cuáles son los derechos de los que gozan los trabajadores autónomos en el ejercicio de su profesión, pero lejos de esto, lo que ha conseguido el legislador realmente es agrupar en un mismo artículo derechos de carácter genérico, de los que somos titulares la mayoría de los ciudadanos y que ya se establecían en otras leyes.

El siguiente artículo que forma parte de los derechos de los trabajadores autónomos es el artículo 6 bajo la rúbrica del “Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas”. Este artículo, más que regular un derecho dirigido a los trabajadores autónomos, se dedica a establecer una serie de obligaciones que tienen que llevar a cabo los poderes públicos y demás sujetos que se vean envueltos en relaciones con trabajadores autónomos. Su primer apartado encarga a los poderes públicos el deber de *garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo*. Este punto 1 no supone un contenido novedoso ni específico, una vez más, el legislador se ha limitado a reiterar el contenido de la *Constitución Española*<sup>31</sup> (en adelante CE); en este caso concreto, se repite la tarea encomendada a los poderes públicos que recoge el artículo 9.2 de la CE.

Siguiendo con la lectura de este artículo 6, en el segundo apartado<sup>32</sup> nos encontramos con otro enunciado que tampoco va dirigido a los trabajadores autónomos, sino que va dirigido a los poderes públicos y también a todo aquel que contrate la actividad profesional de los trabajadores autónomos. El contenido versa sobre la prohibición de la discriminación, haciendo remisión al artículo 4.3.a) de la LETA, ya que es este el que recoge las causas de discriminación que están prohibidas, si bien, el listado de discriminaciones que recoge es similar al que aparece en el artículo 17 del ET, y ambos son bastante más amplios que el recogido en el artículo 14 CE<sup>33</sup>. Lo que si supone una novedad es la concreta prohibición de discriminación por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España, causa que no está recogida en ninguno de los otros artículos mencionados y que tampoco se contemplaba

---

<sup>31</sup> BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>32</sup> *Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a) de la presente Ley. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.*

<sup>33</sup> Cfr. ALFONSO MELLADO, C.L.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 39.

en la redacción del Estatuto del Trabajador Autónomo propuesta en la iniciativa parlamentaria<sup>34</sup>.

Hasta ahora se había hablado de la prohibición de discriminación y del derecho de ejercer los derechos fundamentales y libertades públicas, sin embargo ¿qué sucede si un trabajador autónomo ve lesionados sus derechos fundamentales o es víctima de una discriminación? Pues a esta pregunta nos responde el apartado 3 del artículo 6 al disponer que *cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.* A diferencia de lo que sucede con los trabajadores por cuenta ajena, en el caso en el que un trabajador autónomo se vea envuelto en una situación así, no se puede acudir a la jurisdicción social, sino que se prevé expresamente en el artículo 249.1.2<sup>o35</sup> de la *Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*<sup>36</sup>, que será la jurisdicción civil a la que hay que acudir para resolver los conflictos cuando se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos.

El penúltimo apartado del artículo 6 hace referencia a las cláusulas contractuales, entendiendo que, si vulneran el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental, estas serán nulas y se tendrán por no puestas, al igual que sucede en otras materias como por ejemplo la contratación de seguros. Regula este artículo también que *el juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos, otorgando así a los trabajadores autónomos una garantía y una protección a la hora de su contratación.*

---

<sup>34</sup> Cfr. HIERRO HIERRO, F.J.: “Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 135.

<sup>35</sup> *Se decidirá en el juicio ordinario, cualquiera que sea su cuantía, las que pretendan la tutela del derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, y las que pidan la tutela judicial civil de cualquier otro derecho fundamental, salvo las que se refieran al derecho de rectificación. En estos procesos, será siempre parte el Ministerio Fiscal y su tramitación tendrá carácter preferente.*

<sup>36</sup> BOE núm. 7, de 8 de enero de 2000.

Finalmente, el último apartado en cuanto al derecho a la igualdad entre hombres y mujeres nos deriva a la ley especial que lo regula, *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*<sup>37</sup>.

El siguiente artículo al que hay que hacer mención en este elenco de derechos es el artículo 8, sobre la “Prevención de riesgos laborales”. La importancia de este artículo se debe a que, hasta la entrada en vigor de esta Ley, las referencias legales sobre la prevención de riesgos en el trabajo autónomo estaban muy dispersas en el ordenamiento jurídico, sumándole a esto la tradicional concepción que se ha tenido a lo largo de los años de que es el propio profesional autónomo el que tiene que cubrirse sus propias espaldas y por tanto, él tiene que encargarse de prevenir riesgos y protegerse<sup>38</sup>.

Esta situación no solo se daba en el ordenamiento jurídico español, sino que también tenía lugar en la mayoría de los Estados Miembros de la Unión Europea. Con la intención de poner solución a esta dispersión legal el Consejo de la Unión Europea elaboró la *Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos*<sup>39</sup>, explicando la problemática de la situación, recomendando a los Estados Miembros que fomenten la regulación de las medidas necesarias relativas a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores autónomos y la importancia de disminuir la siniestralidad laboral, destacándose en la misma que *los sectores de trabajo que son considerados de “alto riesgo” la mayoría de los trabajadores son autónomos, como es el caso de la pesca, agricultura, construcción y transporte*<sup>40</sup>.

El artículo 8 supone un cambio en la normativa, con este artículo se pretende prevenir los riesgos laborales y no resarcir los daños ya causados por estos. Como ha señalado la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de octubre de 2005 en su Informe para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo «es imprescindible superar la lógica del resarcimiento, sustituyéndola por la lógica de la prevención. Por eso se hace una llamada a la Administración Pública para adoptar medidas específicas para los trabajadores autónomos en el terreno de la promoción de la prevención,

---

<sup>37</sup> BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>38</sup> Cfr. MARTÍNEZ BARROSO, Mª. R.: “Régimen profesional del trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 125.

<sup>39</sup> DOUE-L núm. 53 de 28 de febrero de 2003 (2003/134/CE).

<sup>40</sup> Cfr. HIERRO HIERRO, F.J.: “Artículo 8. Prevención de riesgos laborales”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 152.

del asesoramiento técnico, de la formación en la prevención de los autónomos, así como de vigilancia y control en el cumplimiento preventivo de la legislación»<sup>41</sup>.

El último de los derechos individuales es el del artículo 10 sobre las “Garantías económicas”. Ya se hace un pequeño adelanto de las garantías económicas en el artículo 4.2.f) de la LETA, sin embargo, es el artículo 10 el que realmente se encarga de la regulación de estas, teniendo por objeto salvaguardar el patrimonio del trabajador autónomo<sup>42</sup>. Del primer apartado se desprende que la retribución del trabajo autónomo está sujeta a lo pactado entre las partes. Una vez más encontramos un derecho que se basa en un principio del Derecho Civil y no tanto en el derecho laboral, en este caso nos referimos al principio de autonomía de la voluntad. Este primer punto también nos dirige a la *Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales*<sup>43</sup> y, tal y como se desprende de la Exposición de motivos de la Ley, el objeto de la misma es incorporar al derecho interno la *Directiva 2000/35/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de junio de 2000, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales*<sup>44</sup>.

Con la entrada en vigor de esta Ley algunos aspectos de las operaciones comerciales de los trabajadores autónomos se han visto afectados. Dichos aspectos son los relativos al plazo para el pago, que, salvo pacto en contrario, será de 30 días naturales desde la fecha de recepción de la mercancía o prestación de los servicios<sup>45</sup>, el devengo de intereses de demora automáticamente si no se cumplen los plazos pactados para el pago<sup>46</sup>, la nulidad de las cláusulas contractuales o prácticas relacionadas con la fecha o plazo de pago, tipo de interés de demora o la compensación de costas de cobro que resulten abusivas, y que por tanto reduzcan las garantías<sup>47</sup>, y la legitimación de las asociaciones de trabajadores autónomos para ejercitar las acciones de cesación y de retracto<sup>48</sup>.

---

<sup>41</sup>, Informe de la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, octubre 2005, pág. 118.

<sup>42</sup> Cfr. GARCÍA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 49.

<sup>43</sup> BOE núm. 314, de 30 de diciembre de 2004.

<sup>44</sup> DOUE-L núm. 200, de 8 de agosto de 2000 (2003/35/CE).

<sup>45</sup> Artículo 4 de la Ley 3/2004.

<sup>46</sup> Artículo 5 de la Ley 3/2004.

<sup>47</sup> Artículo 9 de la Ley 3/2004.

<sup>48</sup> Artículo 9.4 de la Ley 3/2004.

El segundo apartado del artículo 10 está dirigido a las situaciones de subcontratación. En este caso la protección que le brinda el legislador al trabajador autónomo es la posibilidad de ejecutar una acción directa contra el empresario principal en caso de impago por parte del subcontratista, pero lejos de otorgar una garantía tan amplia como la que dispone el artículo 42 del ET para los trabajadores asalariados, en este precepto se encuentra recogida una limitación cuantitativa inspirada, nuevamente, en el Derecho Civil<sup>49</sup>, concretamente en el artículo 1597 *Código Civil*<sup>50</sup> (en adelante CC). En cuanto al límite cuantitativo que prevé el artículo, *hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación*, se sigue el criterio del Tribunal Supremo, que dispone que «como tiene reiteradamente declarado esta Sala, en relación con la concluyente literalidad del artículo 1.597 del CC, el presupuesto básico para que pueda prosperar la acción directa del subcontratista contra el dueño de la obra es que se adeude por éste una cantidad al contratista, cuando se efectúe la reclamación, que tiene como límite la cantidad debida, de tal modo que el dueño de la obra no se puede ser compelido a pagar al subcontratista cuando no sea deudor del contratista»<sup>51</sup>, por tanto, si el empresario principal no tiene una deuda contra el subcontratista, el trabajador autónomo solo podrá ir contra el subcontratista y no tendrá acción directa contra el empresario principal.

El tercero de los párrafos del artículo 10, relativo a las garantías de cobro de los créditos de los trabajadores autónomos, nos remite a la legislación civil, mercantil y a la *Ley Concursal*<sup>52</sup> en cuanto estos créditos tienen preferencia de cobro y por lo tanto tendrán que pagarse antes que otras deudas existentes que tenga el deudor.

Los dos últimos apartados regulan aspectos relativos a la responsabilidad que el trabajador autónomo tiene por las deudas que puede contraer en el ejercicio de su actividad. En el apartado 3 el autónomo era el acreedor, sin embargo, en estos dos últimos el trabajador autónomo es el deudor, siendo en el apartado 4 deudas entre particulares, y en el apartado 5 deudas tributarias o en el ámbito de la Seguridad Social. Para las deudas contraídas entre particulares la LETA, como no es de extrañar, se basa en un precepto del CC, pues el trabajador responderá con todos sus bienes presentes, pasados y futuros, coincidiendo el

---

<sup>49</sup> Cfr. PURCALLA BONILLA, M.A.: “Artículo 10. Garantías económicas”, en VVAA (GARCÍA NINET, J.I. Dir.) *Comentarios a la Ley del Estatuto del trabajo autónomo*, CISS, Valencia, 2007, pág. 210.

<sup>50</sup> *Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil*, Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de julio de 1889.

<sup>51</sup> STS, Sala de lo Civil, Sección 1ª, de 19 de diciembre de 2006, Rec. 4384/1999, RJ 2006/9244, Fundamento Jurídico Segundo.

<sup>52</sup> *Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal*, BOE núm. 164, de 10 de julio de 2003.

enunciado totalmente con el del artículo 1911 CC, y como es lógico, hace una remisión a la LEC en lo relativo a la inembargabilidad de los bienes y demás limitaciones. Y finalmente, cuando las deudas sean de naturaleza tributaria o recaudatorias del sistema de la Seguridad Social, establece una garantía para los trabajadores autónomos consistente en “blindar” la vivienda habitual, pues solo se podrá embargar cuando no existan otros bienes embargables y siempre que haya pasado un plazo de dos años desde la notificación de la primera diligencia de embargo hasta la realización material de la subasta, este plazo está pensado para otorgar al autónomo deudor un tiempo extra que le permitirá poner al día su situación económica y hacer frente a esas deudas contraídas sin perder la propiedad de la vivienda<sup>53</sup>.

### 1.2.2. DERECHOS COLECTIVOS

Lo que hemos visto hasta ahora es lo que se conoce como derechos individuales de los trabajadores autónomos, pero el elenco de derechos de los trabajadores autónomos no termina aquí, la LETA regula en su Título III los “Derechos colectivos del trabajador autónomo”. Dentro del título encontramos cuatro artículos, siendo el primero de ellos el que contiene el listado de derechos colectivos de los trabajadores autónomos.

El artículo 19, bajo la rúbrica “derechos colectivos básicos”, se puede dividir en dos, por un lado, regula los derechos colectivos básicos de titularidad individual y, por otro lado, los derechos colectivos básicos de titularidad colectiva. Dentro de los derechos colectivos básicos de titularidad individual están: a) *afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente*. La legislación a la que se refiere es la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*<sup>54</sup>, que en su artículo 3 prevé que *los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo dispuesto en esta Ley pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica*. El apartado b) reconoce el derecho a *afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa*. «Parece que esta es la opción que mejor permitiría a los trabajadores autónomos representar sus intereses, sin merma de tutela jurídica, en la medida en que no es más que una materialización del artículo 22 CE, por el que se reconoce el derecho a la libre asociación,

---

<sup>53</sup> Cfr. ALFONSO MELLADO, C.L.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 47.

<sup>54</sup> BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

desarrollado, a su vez, por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo»<sup>55</sup>. El apartado c) dispone que serán titulares para *ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales*, este reconocimiento es lógico pues dentro del derecho de asociación va implícita la posibilidad de ejercitar acciones de forma colectiva<sup>56</sup>.

Los derechos colectivos básicos de titularidad colectiva son los regulados en el artículo 19.2, estos, como se desprende de su lectura, son derechos que van dirigidos a las asociaciones de trabajadores autónomos aunque, como luego veremos, se extienden también a los sindicatos, por lo tanto, podrán disfrutar de estos derechos tanto las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos como los sindicatos respecto de sus trabajadores autónomos afiliados<sup>57</sup>.

Estos derechos básicos de titularidad colectiva son: *a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.* Por un lado, aquí se establece la facultad de crear asociaciones, y, por otro lado, la posibilidad de que esas asociaciones de trabajadores autónomos puedan establecer los vínculos con los sindicatos y las asociaciones empresariales. Esta doble opción se debe a que las asociaciones de trabajadores autónomos se encuentran en la frontera entre los sindicatos y las asociaciones empresariales<sup>58</sup>.

*b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.* Este tipo de acuerdos, que se pactarán al amparo de las disposiciones del CC, solo se pueden concertar por los Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente (en adelante TRADE) por eso este derecho tiene la consideración de derecho muy privatista, y

---

<sup>55</sup> SÁNCHEZ TORRES, E.: “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, en VVAA (DEL REY GUANTER, S. Dir.) *Comentarios al estatuto del trabajo autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007, 1º ed., pág. 221.

<sup>56</sup> Cfr. FABREGAT MONFORT, G.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, en VVAA (ALFONSO MELLADO, C.L. Dir.) *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 51.

<sup>57</sup> Cfr. RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P.: “Derechos colectivos del trabajador autónomo”, en VVAA (CRUZ VILLALÓN, J. Y VALDÉS DAL-RE, F. Dir.) *El estatuto del trabajo autónomo*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 349.

<sup>58</sup> Cfr. ALZAGA RUIZ, I.: “Artículo 19. Derechos colectivos básicos”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 351.

además se trata de un derecho cuya eficacia está muy limitada, pues el artículo 13 regula una serie de requisitos que de no cumplirse el acuerdo no será válido<sup>59</sup>.

c) *Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.* «El legislador no enumera los medios con los que pueden ejercer la defensa y tutela de sus intereses profesionales. Pese a que no se contemplen expresamente, es claro que, entre los mismos, se encuentran otros derechos constitucionales como los derechos de libertad de expresión e información, reunión, manifestación y petición»<sup>60</sup>.

d) *Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.* Aunque sea un derecho colectivo, realmente no todos los trabajadores autónomos pueden acudir a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos, pues el precepto exige que esté previsto en los acuerdos de interés profesional, los cuales solo pueden concertar los TRADE. Por lo tanto, son los TRADE los que pueden participar en estos sistemas de resolución extrajudicial de conflictos, teniendo los demás autónomos que acudir a lo dispuesto en las leyes especiales, como la Ley de Arbitraje<sup>61</sup>.

Siguiendo con la lectura del artículo, el apartado 3, que ha sido recientemente reformado por la *Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo*<sup>62</sup>, añade que en el caso de que se trate de una asociación reconocida como representativa de los trabajadores autónomos, además de los derechos que se reconocen en el artículo 19, anteriormente vistos, también gozarán de las facultades dispuestas en el artículo 21.3<sup>63</sup> del mismo texto legal. No todas las asociaciones de trabajadores autónomos son asociaciones representativas, tal y como dispone el artículo 21.1 LETA *tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos*

---

<sup>59</sup> Cfr. VICENTE PALACIO, M<sup>a</sup>. A.: “Artículo 19. Derechos colectivos básicos”, en VVAA (GARCÍA NINET, J.I. Dir.) *Comentarios a la Ley del Estatuto del trabajador autónomo*, CISS, Valencia, 2007, pág. 367-368.

<sup>60</sup> ALZAGA RUIZ, I.: “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, en VVAA (BARRIOS BAUDOR, G.L. Dir.) *Tratado del trabajo autónomo*, 2<sup>o</sup> ed., Thomson Reuters, Navarra, 2010, pág. 345.

<sup>61</sup> Cfr. ALZAGA RUIZ, I.: “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, *loc. cit.*, pág. 345.

<sup>62</sup> BOE núm. 257, de 25 de octubre de 2017.

<sup>63</sup> a) *Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.*

b) *Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.*

c) *Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.*

d) *Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.*



*aquellas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen.*

Por último, los derechos que dispone el apartado 2 son para las asociaciones de trabajadores, pero, como hemos adelantado al principio, en el apartado 4 del mismo artículo le otorga estos derechos también a los sindicatos, por esta razón hay que tener en cuenta que, según dice la propia norma, los sindicatos además de tener los derechos recogidos en su propia normativa también tendrán los dispuestos en el apartado 2 del artículo 19 de la LETA.

### **1.2.3. DEBERES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

Dentro del articulado de la LETA también encontramos regulados los deberes que los trabajadores autónomos tienen la obligación de cumplir. Es lógico que el legislador toque también este tema ya que, como en todos los ámbitos, no solo en el ámbito laboral, también en las relaciones sociales o familiares, los particulares son titulares de una serie de derechos y en contrapartida también lo son de un catálogo de deberes, que pasaremos ahora a analizar.

El precepto que regula los deberes de los trabajadores autónomos es el artículo 5 de la LETA. La consideración que le han dado a este artículo la mayoría de los autores es que tiene un contenido muy heterogéneo, «en primer lugar porque se reúnen bajo un mismo rótulo deberes que juegan en el ámbito de una relación contractual estable, con deberes que tienen como punto de destino la cosa pública, o que sencillamente se refieren al buen ejercicio de una profesión liberal. En segundo lugar, porque se trata de deberes y obligaciones de contenido y alcance muy variado, que no pueden agotar el conjunto de compromisos que pueden surgir con ocasión de las actividades propias del trabajo autónomo»<sup>64</sup>.

Además de heterogéneo, podemos decir que el contenido del artículo 5 es poco específico, pues la Ley no regula el contenido de los deberes, sino que se limita a hacer una remisión a la legislación correspondiente en cada caso, es decir, que si se quiere conocer el contenido concreto de los deberes de los trabajadores autónomos se tendrá que acudir a otras normas del ordenamiento jurídico.

El primer apartado<sup>65</sup> contiene un enunciado muy parecido al del artículo 1258 del CC, lo cual, naturalmente, se debe a que las relaciones que establecen los trabajadores autónomos con los terceros a los que prestaran sus servicios, se configuran a través de contratos

---

<sup>64</sup> GARCÍA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo”, loc. cit, pág.49.

<sup>65</sup> a) *Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.*

mercantiles o civiles, y en estas relaciones la principal fuente que configurará la relación es el contrato, por todo ello, se considera un deber básico cumplir las estipulaciones contenidas en el mismo y sus consecuencias<sup>66</sup>.

El deber que regula el apartado b)<sup>67</sup> puede nacer de tres fuentes distintas, no solamente se estará a las obligaciones dispuestas en la Ley, también tendrá que cumplirse lo establecido en los contratos y en las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios. Se tiende a considerar que el trabajador autónomo es responsable único de su salud y seguridad y que el incumplimiento de las normas relativas a la seguridad no supone ningún problema. Ese pensamiento no es correcto, y lo deja claro este precepto, al entender que es un deber del trabajador autónomo cumplir con las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo y cuyo incumplimiento tendrá consecuencias<sup>68</sup>.

Tanto en el apartado c)<sup>69</sup>, como en el apartado d)<sup>70</sup>, se encuentran regulados unos deberes que corresponden a los trabajadores autónomos, pero también al resto de los ciudadanos, pues son dos enunciados tan genéricos que, al igual que ocurre con el artículo 4.1 de la LETA, si se cambia la expresión “trabajadores autónomos” por cualquier otra, valdría exactamente igual.

La penúltima<sup>71</sup> de estas obligaciones es, a mi entender, la más genérica de todas las que forman este artículo, es obvio que los trabajadores autónomos, al igual que el resto de ciudadanos, están obligados a cumplir con las leyes del ordenamiento jurídico que les sean aplicables en sus relaciones contractuales.

Por último, el apartado f)<sup>72</sup> contiene un deber dirigido a ciertas actividades profesionales y cuya inclusión es necesaria, puesto que son muchos los autónomos que su actividad profesional es una profesión colegiada, como es el caso de la abogacía, y estos

---

<sup>66</sup> Cfr. GODINO REYES, M.: “Artículo 5. Deberes profesionales básicos”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 126.

<sup>67</sup> *b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.*

<sup>68</sup> Cfr. MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R.: “Régimen profesional del trabajo autónomo”, *loc. cit.*, pág. 113.

<sup>69</sup> *c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.*

<sup>70</sup> *d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.*

<sup>71</sup> *e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.*

<sup>72</sup> *f) Cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión.*

profesionales están sujetos a un código deontológico. «Elevar el cumplimiento de tales normas a la categoría de deber básico de todo trabajador autónomo es un paso sustancial en el carácter vinculante y exigible de las mismas»<sup>73</sup>.

### 1.3. EL CONTRATO EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

El contrato en las relaciones con trabajadores autónomos tiene una gran importancia, pues este supone una de las fuentes que va a regir la relación profesional en la ejecución de su actividad, tal y como se dispone en el artículo 3.1.c)<sup>74</sup> de la LETA.

Es el artículo 7 de la LETA el que regula unas indicaciones básicas sobre la forma, el objeto y la duración del contrato. En el primer apartado<sup>75</sup> del precepto no se dispone ninguna forma contractual concreta, consagrándose por tanto en este enunciado, el principio de libertad de forma del artículo 1278 del CC. Este principio general ha sido respaldado también por el Tribunal Supremo estableciendo que «el principio espiritualista que rige nuestro sistema de contratación no impide la exigencia de forma alguna para la validez de los contratos que serán obligatorios, cualquiera que sea la forma en que hayan celebrado, siempre que concurren las condiciones esenciales para su validez»<sup>76</sup>.

El motivo por el cual se establece en estas relaciones el principio de libertad de forma lo explica la Comisión de Expertos en su Informe «al entender que se ha de establecer un marco general del régimen profesional, ya que existen múltiples situaciones que se presentan en el trabajo por cuenta propia. De este modo, se ha procurado evitar la fijación de formalismos innecesarios, que a la postre sólo conducen a trámites formales que entorpecen la fluidez del tráfico jurídico y económico. En bastantes ocasiones, este tipo de actividades se desarrolla en el ámbito de relaciones informales, con compromisos alcanzados verbalmente y sin documentar por escrito, por cuanto están basados en la confianza mutua que rige a menudo las relaciones económicas entre profesionales que mantienen un contacto fluido. Por

---

<sup>73</sup> GODINO REYES, M.: “Artículo 5. Deberes profesionales básicos”, *loc. cit.*, pág. 128.

<sup>74</sup> *Los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional.*

<sup>75</sup> *Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.*

<sup>76</sup> STS, Sala de lo Civil, de 29 de noviembre de 1996, Rec. 309/1993, RJ 1996/8566, Fundamento Jurídico Segundo.

ello, se ha huido de todo tipo de imposición de formalismos que, sin proporcionar garantía alguna adicional, sólo contribuyen a restar agilidad al tráfico jurídico»<sup>77</sup>.

Aunque se ha establecido en el precepto una total libertad de forma, no nos podemos olvidar de lo dispuesto en el artículo 3.1.a) de la LETA, por lo tanto, en el caso en el que tuviese que aplicarse a la relación en cuestión una normativa específica, se tendrá que estar a lo dispuesto en esta.

El enunciado mantiene, como hemos dicho, la libertad de forma del contrato, principio presente tanto en el Derecho Civil como en el mercantil, pudiendo ser por escrito o verbal. Lo más recomendable, obviamente, es la forma escrita ya que resulta mucho más fácil probar la existencia de una relación, y las condiciones de la misma, si tal situación aparece reflejada en un documento. Si bien, la formalización del contrato por escrito puede hacerse desde un principio, antes de iniciar la relación, o en cualquier momento posterior si lo exige una de las partes, tal y como dispone la norma.

Queda bastante claro que el contrato revestirá la forma que las partes quieran, sin embargo, hay que traer a colación el artículo 1281 del CC, que dispone que, *si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas*. Este artículo lo que viene a decir es que lo que realmente prevalece es la intención de las partes y no lo expresado en un contrato escrito.

Un último apunte respecto a la forma del contrato es que tenemos que tener presente que a medida que avanza la sociedad las formas de contratar también van a cambiar, por lo tanto, a día de hoy, no se puede hablar solo de un contrato escrito o verbal, también se tienen que tener en cuenta las nuevas tecnológicas y con ellas los contratos por vías electrónicas. De esto se encarga la *Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico*<sup>78</sup>, en la cual se regula la posibilidad de contratar por vía electrónica, siendo incluso posible la celebración de un contrato a través de aplicaciones, o como dice la propia Ley *dispositivos automáticos*, tales como *Whatsapp*.

---

<sup>77</sup>, Informe de la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, octubre 2005, pág. 115.

<sup>78</sup> BOE núm. 166, de 12 de julio de 2002.

Por todo ello, la idea final que se puede extraer sobre la regulación de la forma del contrato es que realmente las partes tienen absoluta libertad de forma, pudiendo pactar en cada momento lo que ellos voluntariamente acuerden, aunque anteriormente se haya estipulado por escrito otra cosa diferente.

El segundo apartado del artículo 7<sup>79</sup> dedica su contenido, en primer lugar, al objeto del contrato, que al igual que en el apartado anterior, lo hace de manera muy general, pues solamente distingue entre contratos para la ejecución de una obra o para la prestación de uno o más servicios, siendo las partes las que decidan de qué tipo de contrato se trata pudiendo establecer cuantas estipulaciones crean convenientes. De la lectura literal del enunciado se entiende que no hace falta formalizar un contrato para cada prestación, pudiendo contratar de una sola vez la realización de varias obras o servicios.

Y finalmente el artículo establece que la duración del contrato, como en el resto de los aspectos, será la que digan las partes. Con esto se entiende que la relación puede ser para una actividad concreta o una relación continuada en el tiempo, y dentro de las relaciones duraderas, puede tratarse de contratos temporales o indefinidos.

Esta última referencia que hace el artículo sobre la duración del contrato ha sido ampliamente comentada por la doctrina por dos motivos. En primer lugar, resulta llamativo que el legislador le haya dado finalmente a este artículo un contenido tan distinto del que se encontraba en el Proyecto de Ley del Trabajador Autónomo elaborado por la Comisión de Expertos, que en su artículo 6.2 establecía que *el contrato tendrá la duración que las partes acuerden, pudiendo pactarse por tiempo determinado o indefinido. Si no se hubiera fijado una duración determinada, se entenderá que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido*. La explicación que dio la Comisión de Expertos para incluir esta presunción *iuris tantum* es que «en razón de la extendida tendencia en ciertas actividades al perfeccionamiento verbal de los contratos, asentada en el postulado de la mutua relación de confianza, se pueden presentar situaciones de inseguridad jurídica, a la vista de la falta de concreción del vínculo que une a las partes y del contenido de sus obligaciones mutuas. (...) A la misma lógica responde la previsión relativa a la duración del vínculo contractual, con relación a la cual, y si bien se otorga plena libertad de las partes para estipular la extensión temporal que consideren necesaria o conveniente a sus intereses, se establece una regla supletoria de presunción *iuris*

---

<sup>79</sup> *El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.*

*tantum* de duración por tiempo indefinido. para el caso de que las partes no hayan pactado nada»<sup>80</sup>.

En segundo lugar, lo que también se preguntan los autores es por qué el legislador no ha incluido la presunción *iuris tantum* para los trabajadores autónomos comunes, pero sí para los TRADE, como luego veremos<sup>81</sup>. «Si bien la dependencia económica del trabajador autónomo ha permitido que en algunas materias el legislador le reconozca una protección similar a la regulada para los trabajadores por cuenta ajena, dicha aproximación se sustenta en razones objetivas que tienden a dotar de mayor protección al colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía organizativa y funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. Sin embargo, no se encuentran razones objetivas que justifiquen la diferencia de regulación entre la duración de los contratos de trabajadores autónomos comunes y trabajadores autónomos económicamente dependiente»<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup>, Informe de la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, octubre 2005, pág. 116.

<sup>81</sup> *Vid Infra* 2.1.2

<sup>82</sup> SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Artículo 7. Forma y duración del contrato”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 146.

## **CAPITULO 2. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO DEPENDIENTE ECONÓMICAMENTE Y LOS FALSOS AUTÓNOMOS**

### **2.1. EL TRADE Y SU REGULACIÓN**

#### **2.1.1. CONCEPTO DE TRADE**

Si en el capítulo anterior hablábamos sobre el trabajo autónomo con carácter general, ahora en este capítulo vamos a hablar de dos figuras que están directamente relacionadas y que dan nombre a este trabajo. Por un lado, vamos a hablar de los trabajadores autónomos dependientes económicamente, entendiendo a estos como las luces del trabajo autónomo y, por otro lado, de los falsos autónomos, siendo estos las sombras.

La primera vez que la LETA nos menciona al TRADE, es en el artículo 1.2.d), incluyendo expresamente dentro del ámbito de aplicación de esta Ley a este tipo especial de trabajador autónomo. La propia Exposición de Motivos de la LETA nos explica la razón por la que estos trabajadores autónomos tienen una regulación específica, y ello se debe *a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante, su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata.*

Esta realidad social se puede expresar en números, la Exposición de Motivos habla de *285.600 TRADE en el año 2004 y que dicho número de trabajadores ha aumentado en un 33% respecto de las cifras que se tienen del año 2001.* De cara a actualizar estos datos, «la Encuesta de Población Activa realizada por el INE recoge en 2018 una media de 297.000 personas que se pueden clasificar como TRADE, bien porque son trabajadores/as independientes con un único cliente casi en exclusiva o trabajadores/as asalariados que desarrollan su actividad en o para una empresa o negocio de un empleador que le proporciona trabajo. Desde 2009 ha aumentado ligeramente el dato de población trabajadora TRADE, aunque ha sido a partir de 2017 cuando su crecimiento se ha acelerado. El dato medio de población trabajadora autónoma dependiente en 2018 es un 13% superior al que había en 2016. A pesar de este repunte, el trabajo autónomo dependiente todavía es un fenómeno acotado que solo afecta a 1,5% de cada 100 personas ocupadas»<sup>83</sup>.

---

<sup>83</sup> Informe del Gabinete Económico de Comisiones Obreras “Notas sobre la encuesta de población activa”, publicada en su página web el 25 de abril de 2019, pág. 10.[https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y\\_documentos/Publicaciones\\_de\\_las\\_secretarias/Empleo\\_y\\_Cua](https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y_documentos/Publicaciones_de_las_secretarias/Empleo_y_Cua)

El Estatuto del Trabajador Autónomo contiene esa regulación específica en un capítulo en concreto, aunque no exclusivamente, se trata del Capítulo III, dentro del Título II, bajo la rúbrica “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”.

Al igual que hicimos en el capítulo anterior, para comenzar con el estudio de este trabajador autónomo especial, resulta imprescindible conocer la definición de TRADE. La definición se encuentre en el artículo 11 de la LETA según la cual, se entiende que TRADE *son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*

Este artículo perfila aún más el concepto de TRADE, y en su segundo apartado contiene una serie de condiciones que el trabajador tiene que reunir para que se le pueda calificar como tal. La primera de estas condiciones es *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.* Aquí nos encontramos con la primera diferencia entre los TRADE y los trabajadores autónomos ordinarios, los cuales, como vimos en el capítulo anterior, sí pueden contratar trabajadores por cuenta ajena. Esta limitación, que se impone exclusivamente a este tipo especial de autónomos puede deberse a la intención, por parte del legislador, de crear una figura de trabajador autónomo que se base en una relación personalísima, más parecida a la relación laboral y que no admite la sustitución en la figura del trabajador. Aunque la propia norma recoge algunas situaciones donde sí se permite tener a un trabajador contratado, lo cierto es que se trata de ocasiones muy concretas y esporádicas<sup>84</sup>.

La doctrina judicial ha respaldado este requisito; según el TSJ de Madrid «el "trade" es una figura de parasubordinación asimilada o cercana a un trabajador por cuenta propia, de ahí que, si el trabajador autónomo, tiene trabajadores, es directamente un empresario, que no se puede considerar que responda a dicho modelo de parasubordinación»<sup>85</sup>.

---

[lificacion Profesional/Mas informacion/Informes y publicaciones&18299](#) [Consultada el 8 de noviembre de 2019]

<sup>84</sup> Cfr. PÉREZ REY, J.: *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, Universidad de Castilla-La Mancha, Bomarzo, Albacete, 2016, págs. 19-20.

<sup>85</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 27 de octubre de 2014, número 844/2014, AS 2015/47, Fundamento Jurídico Sexto.



El siguiente requisito es el de *no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente*. Con carácter general los TRADE forman parte de una estructura empresarial ajena, y por ello, están incorporados dentro de una cadena de trabajo, interactuando con otros trabajadores con los que deben coordinarse; esta incorporación no supone la pérdida de su condición de TRADE, lo que se quiere matizar con este requisito es que la actividad que lleve a cabo el TRADE sea una actividad diferenciada de la del resto de los trabajadores de la empresa, no pudiendo ser coincidentes ni intercambiables entre sí, pero, obviamente, si deben coordinarse entre ellos para conseguir un resultado final<sup>86</sup>.

La tercera circunstancia es la de *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*. En consonancia con el anterior requisito, este también busca diferenciar a los TRADE del resto de trabajadores por cuenta ajena y lo que se pretende con esta condición es que el TRADE quede fuera del ámbito de dirección y organización de la empresa cliente<sup>87</sup>. Estos profesionales siguen siendo autónomos, y como trabajadores autónomos, tienen que ser ellos mismos los que dispongan de los útiles necesarios para poder llevar a cabo su actividad profesional.

La Ley no se refiere a todo tipo de materiales, sino a aquellos que sean relevantes económicamente para dicha actividad, son los tribunales los que, caso a caso, van detallando qué se entiende por infraestructura propia y materiales que sean relevantes económicamente, pues esto depende mucho de cada trabajo. Por ejemplo, en el caso de un encargado de mantenimiento mecánico, el TSJ del País Vasco ha dicho que «por disponer el demandante de un vehículo de su propiedad y una caja de herramientas, no podemos otorgar a esos dos elementos el carácter de infraestructura productiva y material ajena a la del cliente para el ejercicio de la actividad contratada, puesto que, prestados los servicios de forma exclusiva dentro de las instalaciones de la empresa, no puede atribuirse el carácter de herramienta de trabajo al vehículo, y en cuanto a la caja de herramientas aportada, que precisaba ser complementada para el trabajo desarrollado con otras herramientas más grandes y complejas

---

<sup>86</sup> Cfr. PÉREZ REY, J.: *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, loc. cit, págs. 32-33.

<sup>87</sup> Cfr. BARRIOS BAUDOR, G.L Y SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 141.

propiedad de la empresa y que estaban a disposición de todos sus trabajadores, tampoco puede ser calificada de infraestructura productiva independiente de la del cliente»<sup>88</sup>.

Sin embargo el TSJ de Madrid en el caso de un analista programador Java ha entendido que al ser «la empresa en la que prestaba servicios un banco y en este tipo de empresas existen muchos datos confidenciales y sensibles, por lo que es razonable que no se utilizarán ordenadores que no fuera los del propio banco y que contara por ello con una cuenta de correo en el banco y por ese mismo motivo de seguridad, también es razonable que desempeñara sus servicios en horario coincidente con el de los empleados de la entidad»<sup>89</sup>.

El siguiente requisito va muy en la línea de los dos anteriores, pues se exige que el trabajador *desarrolle su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente*. Con este requisito se pretende, nuevamente, remarcar que el TRADE sigue siendo un trabajador autónomo, y por tanto, es él quien decide cómo desarrollar su actividad. Si se diese la situación en la que un TRADE recibiese ordenes de cómo organizar su actividad por parte de su cliente, estaríamos ante una relación laboral<sup>90</sup>. Es importante diferenciar entre “indicaciones técnicas” y “criterios organizativos”, es lógico pensar que en una relación contractual en la que se va a contratar un servicio o la ejecución de una obra, el cliente en cuestión tenga cierta potestad para decidir sobre cómo se va a ejecutar el servicio o la obra, con la intención de conseguir el objetivo pactado. Una vez más estamos ante una cuestión que se deberá resolver caso a caso y analizando la situación en conjunto con el resto de circunstancias a tener en cuenta. Nos encontramos así con supuestos como el que resolvió el TSJ de Andalucía, Sevilla, en el que unos vendedores de libros, que habían sido contratados como TRADE, fueron calificados como trabajadores asalariados por el Tribunal ya que este consideró que «resulta claro que los contratados desarrollaban su trabajo sin criterios organizativos propios, estando sometidos a la directa indicación de clientes a visitar (listados que les eran entregados), material esencial para desarrollar su trabajo (catálogos, material y folletos divulgativos e informativos). (...)

---

<sup>88</sup> STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, Sección 1ª de 16 de diciembre de 2014, número 2460/2014, AS 2015/356, Fundamento Jurídico Tercero.

<sup>89</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 26 de mayo de 2014, número 459/2014, AS 2014/ 2214, Fundamento Jurídico Primero.

<sup>90</sup> Cfr. PÉREZ REY, J.: *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, loc. cit, pág. 38.

Todo lo expuesto evidencia que en el trabajo prestado por los codemandados se encontraban presentes las características de ajenidad y dependencia propias del contrato de trabajo»<sup>91</sup>.

Y por otro lado, nos encontramos sentencias, como la del TSJ de Valencia, en la que unos trabajadores contratados como TRADE, que se encargaban de instalar y del mantenimiento de aparatos expendedores de cerveza, el Tribunal confirmó que se encontraban bien encuadrados como TRADE ya que «la necesidad de coordinar el trabajo de todos los implicados en el desarrollo de la actividad empresarial, obligaba a organizar la actividad desde la mercantil demandada, no obstante, debe concluirse que los codemandados actuaban con independencia en el desarrollo de su trabajo, dado que tras recoger cada mañana los avisos recibidos, no consta que estuvieran sometidos a ningún tipo de control, ni de directrices técnicas»<sup>92</sup>.

El último apartado del artículo 11.2 recoge dos requisitos más para terminar de encuadrar correctamente a los TRADE, por una parte, el de *percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente*. Obviamente este requisito es acorde a los artículos 1.1 y el 4.3.f) del mismo texto legal, en cuanto el trabajo autónomo se realiza a título lucrativo y se tiene derecho a recibir una contraprestación económica. Pero lo que marca la diferencia, respecto a la remuneración, es que la misma se percibirá en función del resultado de su actividad. Acudiendo a la doctrina de los tribunales, nos encontramos con un caso en el que, junto con otras circunstancias, el hecho de percibir una retribución fija mensual es un factor que afirma la existencia de relación laboral. Sobre esto se ha pronunciado el TSJ de la Comunidad Valenciana donde resolvía que «las personas físicas codemandadas, arquitectos de profesión, con las que la mercantil recurrente había suscrito sendos contratos de TRADE con el contenido que obra en autos, desenvolvían su actividad en el citado estudio de arquitectura dentro de los parámetros de jornada señalados en el noveno hecho probado de la Sentencia recurrida, trabajando en su mayor parte para dicha empresa y recibiendo una retribución fija mensual, incluso en agosto, mes en que el citado despacho está cerrado, cantidad que se abona previa facturación, en tanto aquellos constan dados de alta en el RETA»<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> STSJ de Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 11 de junio de 2015, número 1628/2015, AS 2015/1864, Fundamento Jurídico Tercero.

<sup>92</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 24 de julio de 2014, número 1930/2014, AS 2014/2890, Fundamento Jurídico Tercero.

<sup>93</sup> STSJ de la Comunidad Valencia, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 4 de junio de 2013, número 1330/2013, JUR 2013/258625, Fundamento Jurídico Segundo.

Y por otra parte, el último requisito de este artículo 11.2 es que el TRADE trabaja *asumiendo riesgo y ventura de* la actividad profesional que ejecuta. Esta es una clara diferencia que existe entre los trabajadores autónomos en general y los trabajadores asalariados. Sobre esto se ha pronunciado el TS, pues ha considerado que «la asunción por los facultativos de las consecuencias del impago del precio de los servicios prestados por parte de los clientes» en el caso de los odontólogos «es una circunstancia fundamental a los efectos de determinar la naturaleza jurídica de la relación existente»<sup>94</sup>.

El artículo 11 finaliza haciendo una exclusión<sup>95</sup>, para aquellos casos en los que aun cumpliéndose todos los requisitos que recoge anteriormente el artículo, esos trabajadores no tendrán la consideración de TRADE. El motivo por el que se excluye a estos profesionales de tener tal consideración, es por la dificultad que supone valorar y probar que se cumplen los requisitos típicos; al tratarse de profesionales que trabajan en despachos u oficinas abiertas al público es muy difícil probar que realmente existe la dependencia económica que se exige para los TRADE<sup>96</sup>.

No podemos pasar sin mencionar a los abogados, que, junto con la dificultad de concretar que existe la dependencia económica a un solo cliente por tener un despacho abierto al público, hay que tener en cuenta lo dicho en el Informe de la Comisión de Expertos sobre la libertad para organizar su actividad profesional, pues «no cabe olvidar el reconocimiento expreso, por el art. 437.1 de la *Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*<sup>97</sup> (LOPJ), así como por el art. 1.1 del *Estatuto General de la Abogacía Española*<sup>98</sup>, de que la actividad profesional de un abogado debe llevarse a cabo con libertad e independencia para defender adecuadamente los intereses de sus clientes, lo que les confiere un estatuto de autonomía que podría prevalecer sobre datos como la utilización de los medios materiales y personales del despacho profesional, el sometimiento a un sistema coordinado de horarios, el

---

<sup>94</sup> STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 13 de noviembre de 2013, Rec. 2202/2012, RJ 2013/7753, Fundamento Jurídico Único-2.

<sup>95</sup> *Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

<sup>96</sup> Cfr. PÉREZ REY, J.: *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, loc. cit, pág.47.

<sup>97</sup> BOE núm. 157, de 2 de julio de 1985.

<sup>98</sup> *Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española*, BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001.

cobro de honorarios o el régimen de vacaciones»<sup>99</sup>, si bien es cierto, esto no impide la existencia de una relación laboral con un abogado, simplemente se excluye la posibilidad de tener la consideración de TRADE.

### **2.1.2. EL CONTRATO DEL TRADE**

Como ya se adelantó en el capítulo anterior, los TRADE tienen una regulación específica de su contrato. Las singularidades del mismo se regulan en el artículo 12 de la LETA bajo la rúbrica “contrato” y en el *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>100</sup>, es adelante RDETA.

Sin embargo, antes de nada, para que se pueda llevar a cabo la formalización de este contrato se exige al trabajador autónomo que, cumpliendo todos los requisitos legalmente establecidos, quiera que se le reconozca la condición de TRADE, tendrá que solicitar a su cliente, a través de una comunicación fehaciente, que al ostentar dicha condición el contrato se formalice conforme a las reglas especiales para este tipo de trabajadores autónomos. Es tal la importancia de esta comunicación que, en el caso de no hacerse, el trabajador autónomo no podrá acogerse al régimen jurídico específico para los TRADE. Y si el cliente se niega a formalizar el contrato, o pasa un mes desde la comunicación sin que se haya formalizado, la Ley permite al trabajador autónomo solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social.

Una vez realizada la comunicación y, por tanto, reconocida al trabajador la condición de TRADE, el contrato debe cumplir una serie de reglas. La primera de ellas es sobre la forma del contrato, que de forma totalmente opuesta a lo que se regulaba para los trabajadores autónomos ordinarios, el artículo 12.1 de la LETA establece que *el contrato tendrá forma escrita siempre y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público*. Sobre esta exigencia formal el TS se ha pronunciado en su Sentencia de 11 de julio de 2011 y ha descartado la consideración de carácter constitutivo de este requisito y precisa que «la forma *ad solemnitatem* sólo debe apreciarse cuando la ley la imponga de manera categórica, bien sea directamente o cuando ese carácter se desprenda de la

---

<sup>99</sup>, Informe de la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, octubre 2005, pág. 99-100.

<sup>100</sup> BOE núm. 54, de 4 de marzo de 2009.

función que la exigencia formal cumple en el correspondiente tipo contractual. No es este el supuesto del art. 12.1 LETA, en el que la ley se limita a establecer la forma escrita y el registro en una fórmula similar a la del art. 1280 CC. De ahí que, hay que concluir que no se aprecia en el presente caso ese carácter solemne de la forma»<sup>101</sup>.

Otro requisito que no se contempla en la regulación general para los autónomos comunes, es la inscripción del contrato en una oficina pública. Esta oficina pública es el denominado Registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes. Respecto del Registro la Ley no especifica mucho más, pero sí lo hace el RDETA, que en su artículo 6 establece que es un registro de carácter informativo y que se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal. Sin embargo, en la Disposición Adicional 5ª del RDETA establece que el SPEE podrá encomendar el registro a los organismos correspondientes de las CCAA, y con toda la información que obtenga el SPEE, o los organismos encargados de las CCAA, estos tendrán que cedérsela a la Tesorería General de la Seguridad Social, para que esta pueda tramitar las altas y bajas y variaciones de datos de los TRADE. Básicamente la función de este registro consiste en obtener información acerca de los contratos firmados por trabajadores que tengan la condición de TRADE, de cara a ofrecerles una mayor protección, como dice la página web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social «el Registro permite llevar a cabo telemáticamente el procedimiento de registro de los contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente»<sup>102</sup>.

En cuanto al contenido del contrato debemos destacar que, una vez más de forma totalmente opuesta a la que nos tenían acostumbrados en la regulación del contrato del trabajador autónomo común, para los TRADE el legislador contempla unos extremos mínimos que tiene que incluirse obligatoriamente en el contrato y unos optativos. El contenido obligatorio se encuentra regulado en el artículo 4.2 del RDETA, y recoge cinco aspectos que tendrán que constar necesariamente en el contrato. Podemos clasificar este contenido en tres partes, en primer lugar, el contenido básico de todo contrato, identificación de las partes y objeto y causa del contrato; en segundo lugar, un contenido muy típico del derecho laboral, sobre el descanso semanal y de fin de semana y la duración de la jornada; y

---

<sup>101</sup> STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 11 de julio de 2011, Rec. 3956/2010, RJ 2011/6391, Fundamento Jurídico Tercero.

<sup>102</sup> Esta es la definición que se encuentra en la página web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Disponible en [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce\\_ciudadanos/info\\_TAED.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/info_TAED.html) [Consultada el 12 de noviembre de 2019]

por último, un contenido especial para los TRADE, en el contrato se tiene que incluir con precisión los elementos que configuran la condición de TRADE y los acuerdos de interés profesional que sean de aplicación.

Los extremos a los que hace referencia el artículo 4.2 no constituyen el único contenido posible, sino un contenido mínimo, y por esta razón el siguiente párrafo del artículo permite a las partes que incluyan tantas estipulaciones como quieran, además, este apartado contempla unas orientaciones con otras estipulaciones que se pueden hacer en el contrato, pero hay que dejar claro, estas ya no son obligatorias. El contenido opcional del artículo 4.3 del RDETA puede asimilarse al que figura en el contrato de un trabajador asalariado, aunque algunas de las estipulaciones también pueden aparecer en contratos totalmente diferentes al del ámbito laboral, como puede ser por ejemplo un contrato de arrendamiento en los que siempre figuran fecha de comienzo y duración del contrato.

El último aspecto que regula el artículo 12 de la LETA respecto al contrato del TRADE es sobre la duración del mismo. En principio la duración será la estipulada por las partes pero, en caso de no haber fijado duración alguna, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato es por tiempo indefinido. Esta presunción *iuris tantum* que aquí se recoge era la misma que se contemplaba en el Informe de la Comisión de Expertos, este Informe lo encuadraba para los contratos de trabajadores autónomos en general, mientras que el legislador solo lo ha dispuesto para los TRADE. Como ya se dijo anteriormente en este trabajo, el motivo de esta presunción *iuris tantum* pretende otorgar una mayor protección a los trabajadores dependientes económicamente, una protección que en cierta medida se asimila a la de los trabajadores por cuenta ajena, y que viene justificada por la inseguridad jurídica que le puede suponer a un trabajador autónomo que el contrato que firme su cliente, y del cual dependen el 75 % de sus ingresos, no tenga una duración determinada.

## **2.2. LOS FALSOS AUTÓNOMOS**

### **2.2.1. DELIMITACIÓN DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS**

A lo largo de este trabajo hemos hablado de las formas legales de llevar a cabo un trabajo por cuenta propia, sin embargo, existen ciertas zonas grises alrededor del trabajo autónomo. Según la Comisión Europea la creación de estas zonas grises es la consecuencia

de «la difuminación del concepto de trabajo»<sup>103</sup>. Nos estamos refiriendo a los falsos autónomos, que no se considera una figura nueva, pero en los últimos años, debido a la crisis económica y al intento de reducir costes sociales por parte de los empresarios, está teniendo una mayor presencia.

Para poder entender realmente cuál es el problema de esta figura, primero hay que definirla. El falso autónomo es un profesional que, a simple vista, está encuadrado como un trabajador autónomo y que concierta contratos civiles y mercantiles para prestar sus servicios o ejecutar sus obras, en relaciones supuestamente bilaterales en las cuales goza de total libertad y autonomía. Sin embargo, la realidad que vive este profesional es muy diferente, pues se encuentra en una situación de subordinación respecto de la empresa a la que presta esos servicios sin disfrutar de esa capacidad de decisión y cumpliendo las notas típicas del trabajo asalariado del artículo 1.1 del ET<sup>104</sup>.

Resulta casi imposible saber cuál es el número de falsos autónomos que hay en España, sin embargo, en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 se hace una estimación basándose en los datos de la Encuesta de Población Activa y se puede intuir que de las 3.042.200 de personas trabajadoras por cuenta propia hay 165.900 (un 5,5%) que “no pueden influir ni en el contenido ni en el orden de las tareas”<sup>105</sup>.

En este ámbito, lo más importante es probar que el trabajador cumple las notas de las que habla el 1.1 del ET, sin embargo, «la jurisprudencia reconoce la dificultad de deslindar las relaciones contractuales laborales y no laborales en los casos en que la prestación de servicios se acomete habitualmente por la propia persona obligada a prestar el servicio, con alto grado de autonomía»<sup>106</sup>. Para poder identificar a los falsos autónomos y con el objetivo de poner fin a esta situación de precariedad laboral, la doctrina del Tribunal Supremo ha sintetizado los

---

<sup>103</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales*, Estrasburgo 8 de marzo de 2016 COM (2016) 127 final, pág. 8.

<sup>104</sup> Cfr. CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº14 (2004), pág. 220.

<sup>105</sup> *Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020*, BOE núm. 182, de 28 de julio de 2018.

<sup>106</sup> NAVARRO NIETO, F.: “La problemática de las “zonas grises” del derecho del trabajo ante la expansión de la externalización de servicios y del trabajo autónomo”, en VVAA (GÓMEZ MUÑOZ, J.M. Dir.) *El trabajo autónomo en España tras la crisis: Perspectivas y propuestas*, 1ª ed., Bomarzo S.L, Albacete, 2019, pág. 162.



criterios a seguir para poder determinar si existe o no relación laboral<sup>107</sup>. Esta doctrina parte de la base de que «la relación es laboral si concurren los requisitos que el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores establece al efecto»<sup>108</sup>. Por otro lado el TS establece que «no es posible acudir a la presunción de laboralidad que se consagra en el artículo 8.1 del ET, pues su operatividad requiere que hubiera quedado constatado que dicha prestación fuera realizada con sometimiento a las notas que identifican el contrato de trabajo»<sup>109</sup>, es decir, para que se aprecie la presunción del artículo 8.1 del ET, el TS entiende que se tienen que dar todas las notas típicas del trabajo asalariado, y por lo tanto, si no se prueba la existencia de las mismas no puede aplicarse la presunción del precepto antes mencionado<sup>110</sup>.

Respecto a los criterios que utiliza el TS para saber si estamos ante un falso autónomo o no, lo primero que hay que tener claro es que «la calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto»<sup>111</sup>. En este caso, más que un criterio, estamos hablando de un principio que ha sido respaldado por la jurisprudencia, pues «es bien sabido y está refrenado por abundantísima y notoria jurisprudencia que para calificar la naturaleza de un contrato ha de atenderse a lo que resulte acreditado en cuanto a su realidad, sin que sea decisivo el *nomen iuris* que las partes le hayan atribuido; y que si de aquello se desprende que concurre el elemento de la dependencia, entendido como sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario, la relación es laboral»<sup>112</sup>.

En segundo lugar, otro de los criterios que hay que tener en cuenta, a la hora de poder diferenciar entre un contrato laboral y un contrato de servicios, es sobre la naturaleza de los mismos, según la doctrina del TS «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. El contrato de trabajo es

---

<sup>107</sup> Cfr. RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº7 (2016) págs. 164-165.

<sup>108</sup> STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 30 de abril de 2009, Rec. 1701/2009, RJ 2009/2629, Fundamento Jurídico Segundo.

<sup>109</sup> STS, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 1991, Rec. 994/90, RJ 1991/1894, Fundamento Jurídico Tercero.

<sup>110</sup> Cfr. RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *loc. cit.*, págs. 164-165.

<sup>111</sup> STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 30 de abril de 2009, Rec. 1701/2009, RJ 2009/2629, Fundamento Jurídico Segundo.

<sup>112</sup> STS, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 1995, Rec. 1463/1994, RJ 1995/ 6784, Fundamento Jurídico Tercero.

una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena 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 mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral»<sup>113</sup>.

Como ya se ha dicho, la ajenidad y la dependencia son conceptos cuya delimitación es muy compleja, sin embargo, el propio TS ha precisado que ciertos hechos son indiciarios de las notas de ajenidad y dependencia. Para el caso de la ajenidad, alguno de estos indicios comunes son «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 con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo 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>114</sup>.

Por otro lado, cuando se trata de la dependencia encontramos que los indicios más comunes son «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>115</sup>.

No podemos olvidar que lo que establece el Tribunal son indicios, es decir, estamos hablando de circunstancias que permiten deducir si existe laboralidad o no, pero, precisamente porque se trata de indicios, no podemos afirmar que la concurrencia de alguna de esas circunstancias en cada supuesto suponga la existencia de relación laboral. Por lo tanto, los tribunales se ven obligados a hacer un estudio individual de cada caso y analizar todas las notas en su conjunto, para poder así determinar correctamente si existe laboralidad o no, ya

---

<sup>113</sup> STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 30 de abril de 2009, Rec. 1701/2009, RJ 2009/2629, Fundamento Jurídico Segundo.

<sup>114</sup> STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2004, Rec. 5319/2003, RJ 2005/875, Fundamento Jurídico Cuarto.

<sup>115</sup> STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2004, Rec. 5319/2003, RJ 2005/875, Fundamento Jurídico Cuarto.

que, en ocasiones, una circunstancia, por ejemplo, la sujeción a un horario, puede ser relevante para determinar la existencia de relación laboral y, sin embargo, en otro supuesto, esa misma nota no es un indicio suficiente para otorgar el carácter de laboral a la relación.

Es por todo esto, por lo que existe una jurisprudencia tan variada, y tomando el mismo ejemplo de estar sujeto a un horario, encontramos sentencias en las que un analista programador Java que trabaja para un banco y tiene un horario fijo de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00, el TSJ de Madrid se ha entendido que «en este tipo de empresas existen muchos datos confidenciales y sensibles, por lo que es razonable que no se utilizarán ordenadores que no fuera los del propio banco y que contara por ello con una cuenta de correo en el banco y por ese mismo motivo de seguridades razonable que desempeñara sus servicios en horario coincidente con el de los empleados de la entidad»<sup>116</sup>. Y sin embargo, el TSJ del País Vasco en el caso de un operario de la construcción que prestaba sus servicios «en los centros o dependencias de la empresa, sujeto a unas jornadas y a unos horarios, (...) de manera idéntica al resto de trabajadores»<sup>117</sup> han sido circunstancias que el Tribunal ha tenido en cuenta a la hora de considerar que se trata de un falso autónomo y por tanto estamos ante una relación laboral.

Otra circunstancia que el TS ha entendido que es un indicio habitual para determinar que existe relación laboral, es la adopción por parte del empresario, y no del trabajador, de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, no obstante, aquí también nos encontramos con casos en los que los tribunales han tomado decisiones totalmente opuestas. Por un lado, nos encontramos con una Sentencia del TSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, en el cual unos repartidores de mercancías que realizaban una actividad mixta de reparto y venta de la misma, el Tribunal entiende que como «la empresa es la que indica a los actores qué mercancías deben ser sin cargo en concepto de regalo para los clientes; y qué productos deben ser puestos en promoción y qué importes, y se les abona el kilometraje. (...) Concurren las notas que la jurisprudencia configura como indicios comunes del elemento de ajenidad y concurren por tanto o las notas propias de la relación laboral»<sup>118</sup>.

---

<sup>116</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 26 de mayo de 2014, número 459/2014, AS 2014/2214, Fundamento Jurídico Primero.

<sup>117</sup> STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 13 de octubre de 2009, número 2270/2009, AS 2010/2702, Fundamento Jurídico Cuarto.

<sup>118</sup> STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Sala de los Social, Sección 1ª, de 30 de julio de 2019, número 853/2019 AS 2019/2212, Fundamento Jurídico Tercero.

Mientras que, por otro lado, el TSJ de Andalucía en el supuesto de una masajista que llevaba a cabo su actividad conforme a un manual de calidad y unas instrucciones generales de trabajo, con medios aportados por el hotel, según iba siendo requerida para los masajes y con unas tarifas de precios previamente fijadas por el hotel, dice el Tribunal que «es innegable que la trabajadora se ajustaba en su quehacer al *"Manual de Calidad"* y a las *instrucciones generales de trabajo*, pero tampoco puede entenderse que estas indicaciones desnaturalizasen su trabajo, hasta el punto tomarlas como expresivas del sometimiento al poder directivo del cliente, sino que más bien respondían a la necesidad de estandarizar u objetivar los servicios del establecimiento como expresión del valor de los productos o servicios que se ofrecen a la clientela, debiéndose insistir, a este respecto, en la dimensión eminentemente manual, de pericia práctica, que tenía el trabajo»<sup>119</sup> y, además, teniendo la trabajadora libertad para aceptar o rechazar los servicios el Tribunal ha entendido que se trata de una trabajadora autónoma dependiente económicamente.

Esta disparidad se ve con la mayoría de los indicios, como por ejemplo, con la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, es decir, la ajenidad en los frutos. En el caso de los trabajadores por cuenta propia son ellos los que se benefician directamente de los resultados de su actividad<sup>120</sup>. El ejemplo más visual en el que podemos pensar a la hora de hablar de la ajenidad en los frutos es en los profesionales cuya actividad está sujeta a la propiedad intelectual, nos estamos refiriendo con esto a escritores, pintores, fotógrafos, etc. Pues en estos casos tienen que ser los autores de dichas obras los que ostenten la propiedad de las mismas. Una vez más, aunque la idea parece clara, existen casos que se encuentran en zonas fronterizas y para los que los tribunales dan respuestas totalmente opuestas.

Sobre la relación existente entre el autor de unas obras sujetas a propiedad intelectual y una empresa se ha pronunciado el TS, en concreto, el Alto Tribunal ha entendido que existe relación laboral entre un fotógrafo profesional y la editora de un periódico diario para la que trabajaba. En dicha relación, el profesional acudía diariamente a la delegación territorial del periódico para determinar los acontecimientos que tenía que cubrir, y una vez que realizadas las fotografías, estas podían ser, o no, seleccionadas por la editora. En caso de ser

---

<sup>119</sup> STSJ de Andalucía, Málaga, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 8 de mayo de 2014, número 697/2014, AS 2014/1845, Fundamento Jurídico Sexto.

<sup>120</sup> Cfr. MARTÍN VALVERDE, A. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. Y GARCÍA MURCIA, J. "Relaciones de trabajo y derecho del trabajo", *loc. cit.*, pág. 41.

seleccionadas por la empresa, las fotografías pasaban a ser propiedad de esta, si bien en las publicadas constaba la firma del fotógrafo, y este se reservaba la propiedad de los negativos.

En este caso el TS ha entendido que existe relación laboral amparándose en el artículo 51 de la *Ley de Propiedad Intelectual*<sup>121</sup> que dispone que *la transmisión al empresario de los derechos de explotación de la obra creada en virtud de una relación laboral se regirá por lo pactado en el contrato*. El Tribunal concluye que «el reportero gráfico demandante no hace los trabajos fotográficos por propia iniciativa y para sí mismo, con propósito de ofrecerlos luego en el mercado de la información, sino que los realiza atendiendo a precisas indicaciones temáticas o de objeto de una empresa periodística, que tiene la facultad de seleccionar a precio preestablecido las fotografías que más le interesan de los reportajes realizados, y que adquiere así el principal resultado del trabajo, que son los derechos de explotación y publicación en prensa de las fotografías seleccionadas. La reserva de facultades al colaborador o reportero es secundaria en el caso, y tiene su razón de ser, en lo que respecta a la consignación de su nombre en el pie de foto, en el derecho moral de los autores de obras intelectuales o artísticas»<sup>122</sup>.

A diferencia de lo que aquí ocurre, el TSJ de Madrid en un caso también sobre fotógrafos entendió que no existía relación laboral porque, aunque los profesionales cada día tuvieran que realizar a las 11:00 y a las 18:00 unas reuniones y facilitasen las fotografías a través de una plataforma que facilitaba la empresa, los fotógrafos conservaban la titularidad de las fotografías pudiendo la empresa reproducirlas cuantas veces entienda necesario, pero sin poder venderla a terceros<sup>123</sup>.

En estos dos casos vemos como la ajenidad en los frutos es una cuestión clave a la hora de determinar si existe o no relación laboral, ya que una de las circunstancias que se toman como denominador común del trabajo por cuenta propia es que del resultado principal del trabajo se beneficie el propio autónomo.

Podríamos seguir estudiando sentencias en las que, sobre un mismo indicio, dos tribunales llegan a conclusiones opuestas, pero, a mi entender, con las estudiadas hasta ahora ya ha quedado claramente reflejada la variedad de opiniones existentes. La idea que aquí se ha

---

<sup>121</sup> *Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia*, BOE núm. 97, de 22 de abril de 1996.

<sup>122</sup> STS, Sala de lo Social, de 31 de marzo de 1997, Rec. 3555/1996, RJ 1997/3578, Fundamento Jurídico Quinto.

<sup>123</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 24 de mayo de 2013, número 451/2013, AS 2013/2462.

querido evidenciar es que la figura del falso autónomo, a pesar de no ser nueva en nuestro ordenamiento, sigue siendo una situación de inseguridad jurídica y contra la que parece muy difícil lidiar.

## **2.2.2. LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

Como decíamos al principio del apartado anterior, los falsos autónomos no son una figura novedosa en nuestro derecho, si nos fijamos en la fecha de las sentencias anteriormente estudiadas encontramos sentencias del siglo pasado. Lo cierto es que, esta forma de burlar la legalidad ha aumentado en los últimos años a consecuencia de la crisis económica, y, por lo tanto, lo que sí resulta una novedad en nuestro país es la manera de llevar a cabo ese trabajo asalariado encubierto.

El cambio que ha experimentado la sociedad a lo largo del siglo XXI ha supuesto la creación de nuevas de formas de empleo y la aparición de empresas que ejecutan el trabajo de una forma muy diferente a la que estábamos acostumbrados a ver hasta ahora. Este cambio, denominado “La Revolución Industrial 4.0”, ha surgido de los avances en las tecnologías, que han supuesto la creación de plataformas digitales que permiten que estemos conectados a Internet en todo momento y para todos los ámbitos de nuestra vida, tanto social como laboral<sup>124</sup>. A estas nuevas formas de empleo se le conoce como “economía colaborativa” y según la Comisión europea «el término economía colaborativa se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares»<sup>125</sup>.

El concepto de “economía colaborativa” al principio hacía referencia a aquellas plataformas digitales que actuaban como meras intermediarias en el intercambio de bienes o servicios entre particulares, de ahí que se utilizase el término de colaboración, porque dichas plataformas no participaban activamente en la actividad, sino que simplemente servían de hilo conductor. Actualmente se sigue utilizando el mismo término para referirse también a las empresas que ya no tienen esa función colaborativa, sino que organizan el trabajo mediante

---

<sup>124</sup> Cfr. ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Plataformas digitales y relación de trabajo”, en VVAA (GARCÍA MURCIA, J. Dir.) *Nuevas tecnologías y protección de datos personales en las relaciones de trabajo*, Universidad de Oviedo, Consejería de Empleo Industria y Turismo, Oviedo, 2019, págs. 39-40.

<sup>125</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, Bruselas, 2 de junio de 2016, pág. 3.

plataformas digitales y reciben grandes beneficios económicos. Sin embargo, resulta más apropiado utilizar otros términos para referirse a este tipo de empresas, como por ejemplo “economía digital”, “*gig economy*”, “*on demand economy*”<sup>126</sup>.

La diferencia que existe entre las empresas de la economía colaborativa o *sharing economy*, y las de la economía digital o *gig economy*, se basa en la forma de prestar el servicio, mientras que en las primeras las relaciones son libres entre los propios particulares y la empresa solo se encarga de poner en contacto a esos dos particulares (como puede tratarse por ejemplo de *BlaBlaCar* o *Airbnb*), en las segundas no hay dos particulares, sino una empresa que ofrece sus servicios a los consumidores y que recibe unos beneficios directos (como puede ser el caso de *Glovo* o *Uber*)<sup>127</sup>.

Estas nuevas formas de empleo, o “economía digital”, hacen que sea todavía más difícil combatir las zonas grises de las que hemos venido hablando. El hecho de trabajar a través de plataformas digitales supone que los indicios tradicionales que el TS en su momento consideró relevantes para determinar si existía relación laboral o no, actualmente son circunstancias que en ciertos trabajos ni se llegan a dar, como, por ejemplo, acudir a un centro de trabajo. El Alto Tribunal consideró que asistir a un mismo centro de trabajo era una nota típica de la dependencia y por lo tanto un indicio de laboralidad, pero si nos fijamos en la forma en la que estas nuevas empresas organizan a sus trabajadores observamos que muchas veces no existe un lugar de trabajo designado al que acudir.

Si analizásemos la manera en la que estos nuevos trabajadores prestan sus servicios a través de las plataformas digitales, podríamos concluir que encajan en la definición de trabajador autónomo, pues, en principio, son trabajadores que tienen libertad de jornada, libertad de horario, que aportan sus propios medios de producción y que parece que tienen libertad para decidir cómo desarrollar su actividad. Sin embargo, aunque los trabajadores tengan esas libertades, puede que en otros aspectos de su relación afloren las notas de ajenidad y dependencia, por ejemplo, resulta realmente importante saber si ese trabajador está dentro del ámbito de dirección y control de una empresa; estos otros aspectos que deben

---

<sup>126</sup> Cfr. SERRANO OLIVARES, R.: “Nuevas formas de organización empresarial: económica colaborativa, o mejor, economía digital a demanda, trabajo 3.0 y laboralidad”, en VVAA (RODRÍGUEZ PIÑERA ROYO, M.C. Y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. Dir.) *Económica colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 1ª ed., Bomarzo S.L, Albacete, 2017, pág. 19.

<sup>127</sup> Cfr. GINÈS I FABRELLAS, A.: “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Trabajo y Seguridad Social*, nº425-426 (2018) pág. 93.

observarse dentro de las nuevas relaciones en las plataformas digitales son lo que se ha denominado como los “nuevos indicios de laboralidad”<sup>128</sup>.

Es cierto que estas nuevas empresas, con carácter general, no acuden a las tradicionales formas de vigilancia y control a las que sí recurren las empresas clásicas, pero esto no quiere decir que no concurra la nota típica de la dependencia, porque realmente sí están sometidos a un control y a una vigilancia por parte de la empresa, la diferencia radica en los medios que utilizan para ejercer dicho control.

Estas nuevas empresas de la economía digital delegan la facultad de control, por un lado, en los propios clientes, que tienen que realizar una serie de encuestas en las que valoran la calidad del servicio que han recibido por parte del trabajador. Ciertamente es que las empresas solo establecen una serie de recomendaciones a sus trabajadores, pero la realidad es que las empresas utilizan la información obtenida a través de las encuestas para conocer la calidad de los servicios prestados y tomar decisiones en función de las evaluaciones, que pueden suponer desde la mayor asignación de pedidos para los trabajadores con muy buenas valoraciones, hasta “desactivar” a los trabajadores que han sido mal evaluados<sup>129</sup>. Por otro lado, las empresas utilizan la geolocalización GPS para mantener un control sobre el tiempo de trabajo. En este caso los datos que les facilitan las aplicaciones tienen que ver con el tiempo que tardan en realizar el servicio pedido, el número de pedidos que realizan en un mismo día, las zonas de la ciudad en las que están dispuestos a trabajar y a recibir encargos, así como las horas del día en las que están disponibles; siendo en estas empresas todas esas circunstancias tenidas en cuenta a la hora de premiar a sus trabajadores o de “desconectarles”<sup>130</sup>.

Sobre la facultad de control se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entendiendo que, en el caso *Uber*, la plataforma no se limita a ser una intermediaria pues «*Uber* ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores. Sobre este último punto, consta en particular que *Uber*, mediante la aplicación epónima, establece al menos el precio máximo de la carrera, que recibe este precio

---

<sup>128</sup> Cfr. ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Plataformas digitales y relación de trabajo”, *loc. cit.*, pág.48 y TODOLÍ SIGNES, A. “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, en VVAA (RODRÍGUEZ PIÑERA ROYO, M.C. Y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. Dir.) *Económica colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 1ª ed., Bomarzo S.L, Albacete, 2017, págs. 229-230.

<sup>129</sup> Cfr. TODOLÍ SIGNES, A.: “El Trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, *Trabajo y Derecho*, nº25 (2017) pág. 48-49.

<sup>130</sup> Como se desprende de los trabajadores de *Deliveroo* del Acta de Liquidación de cuotas a la seguridad social, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, nº 462017008125108, de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia de 19 de diciembre de 2017.



del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo y que ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de éstos»<sup>131</sup>.

Ya hemos podido apreciar cómo estas empresas no ejercen de forma directa un control sobre sus trabajadores, pero, sin embargo, el trabajo que ejecutan estos sí es supervisado por el empleador, y lo mismo sucede con otros indicios, pues en un intento de burlar la legalidad, estas nuevas empresas simulan una relación entre iguales en la que el trabajador tiene total autonomía para llevar a cabo su actividad, cuando en realidad no es así. Si analizamos de forma individual la capacidad que tienen estas nuevas empresas de “desconectar” al trabajador cuando no cumple con los pedidos encargados o no obtiene las valoraciones deseadas, se puede apreciar claramente otro indicio típico de laboralidad, que no es otro que la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador y por tanto la ausencia de organización empresarial propia. En este caso no existen unas instrucciones a seguir o unas reglas marcadas para considerar que el trabajador está dentro de la organización de una empresa, pero esa capacidad disciplinaria por parte de la plataforma digital de cesar al trabajador, es más que suficiente para considerar que están integrados en la propia empresa<sup>132</sup>.

Una de las circunstancias a tener en cuenta para valorar que un trabajador está integrado en una empresa, es el hecho de que los contratos que firman estas empresas con sus trabajadores no son acuerdos bilaterales a los que se llega a través del consenso, sino que son contratos en masa con cláusulas cerradas que se aceptan o no; y en cuanto a los acuerdos a los que llegan las plataformas con otras empresas, denominadas “empresas asociadas”, los trabajadores no participan en dichas negociaciones y además no tienen potestad alguna sobre las condiciones que se pacten, limitándose simplemente a cumplirlas.

Que el trabajador no intervenga en la conformación del contrato, para el Juzgado de lo Social nº33 de Madrid, es una circunstancia relevante para determinar que existe una relación laboral, pues «el repartidor no interviene en la conformación del contenido del contrato, limitándose a asentir las condiciones impuestas de contrario, lo que demuestra la inicial posición de desigualdad entre partes desde la que la relación ha quedado conformada. Ya en

---

<sup>131</sup> STJUE, Gran Sala, de 20 de diciembre de 2017, en el asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain SL.

<sup>132</sup> Cfr. ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Plataformas digitales y relación de trabajo”, *loc. cit.*, págs. 48-51.

el contrato introduce la demandada una serie de rasgos demostrativos de la sumisión del repartidor a las instrucciones de la empresa»<sup>133</sup>.

Todas estas cuestiones han de ser tenidas en cuenta a la hora de determinar si realmente existe una ausencia de estructura empresarial propia y si, por lo tanto, el trabajador en cuestión, depende íntegramente de la empresa que maneja la plataforma digital, cumpliéndose por tanto uno de los indicios típicos de la laboralidad.

Junto con la dependencia, la ajenidad es otra de las notas más importantes que hay que tener en cuenta a la hora de poder determinar si existe relación laboral o no. En este ámbito de la economía digital son varias las circunstancias que hay que destacar en cuanto a la ajenidad, ya que la ajenidad se aprecia en más aspectos que en la, ya conocida, ajenidad en los frutos. Adquiere un valor significativo el modo en el que los trabajadores reciben la retribución por sus servicios. Tal y como ha aclarado la Comunicación de la Comisión Europea «cuando la plataforma colaborativa solo tramita el pago depositado por un usuario y lo pasa al prestador del servicio subyacente, esto no implica que la plataforma colaborativa está determinando la remuneración»<sup>134</sup>. Sin embargo, cuando el usuario, a través de su cuenta bancaria, ingresa el dinero en la plataforma y es esta la que ingresa un porcentaje al prestador del servicio, sin que el trabajador pueda decidir ni siquiera el precio del servicio realizado, concurre la nota de ajenidad. Pero no solamente cobra importancia la forma en la que recibe la retribución por sus servicios, sino también el hecho de que los trabajadores generalmente reciben esa retribución de forma periódica y, lo más importante, el hecho de que sea la empresa la que fije los precios de los servicios y los porcentajes que va a percibir el trabajador por los mismos, supone la existencia de una ajenidad en los precios y en las tarifas<sup>135</sup>.

El TSJ de Asturias en el caso de un trabajador de *Glovo*, el cual recibía una retribución «fijada en una tarifa por servicio, a la que se suma otra cantidad por kilómetros y tiempo de espera, que, junto con la comisión de la plataforma por la intermediación realizada, constituye el precio final que debe pagar el usuario, sin tener, en consecuencia, capacidad ninguna para influir en el nivel de ganancia ni control sobre las decisiones comerciales. El actor liquidaba el importe de la prestación de sus servicios con la periodicidad marcada por la demandada y

---

<sup>133</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social nº33 de Madrid de 11 de febrero de 2019, número 53/2019 AS 2019/718, Fundamento de Derecho Séptimo.

<sup>134</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, Bruselas, 2 de junio de 2016, pág. 14.

<sup>135</sup> Cfr. ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Plataformas digitales y relación de trabajo”, *loc. cit.*, pág. 50.

con arreglo a una factura ordenada por aquella, a la que el trabajador presta su conformidad para recibir su importe», el Tribunal entendió que «en suma, la remuneración satisfecha al repartidor, con independencia de su cuantía, lo es por la actividad realizada y la devenga por el hecho de realizarla, por lo que debe calificarse como salario a tenor de lo previsto en el art. 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»<sup>136</sup>.

Hay que hablar también de lo que se ha denominado como “ajenidad en la marca”, es muy importante distinguir bien lo que conlleva este indicio, ya que el simple hecho de llevar el distintivo de una marca no se puede considerar como un factor que determine que existe relación laboral. Lo que sí supondría una circunstancia denotativa de la existencia de ajenidad en la marca, y por tanto de relación laboral, es que el trabajador que luce ese distintivo solo y exclusivamente pueda trabajar para esa empresa y bajo unos “manuales de instrucciones”, también llamados recomendaciones, que son tan estrictos que de no cumplirlos la empresa prescindirá de los servicios de ese trabajador<sup>137</sup>. La ajenidad en la marca se puede identificar no solo porque los trabajadores lleven el distintivo de la empresa, sino también en el hecho de que los propios clientes no conocen ni eligen a los trabajadores que quieren que les atiendan, los clientes pertenecen a la empresa, siendo el trabajador el mero ejecutor del servicio<sup>138</sup>.

Otra circunstancia que tiene que ser considerada a fin de fijar los nuevos indicios de laboralidad es el hecho de que los trabajadores no tienen un control sobre la información de los servicios que prestan. Lo normal en un trabajador autónomo es que tenga conocimiento directo sobre sus clientes, sobre sus proveedores y sea capaz de utilizar esa información para mejorar su negocio, sin embargo, en estas nuevas empresas son ellas las que manejan toda esa información, mientras que los trabajadores solo ponen su mano de obra y se limitan a ejecutar el trabajo sin disponer de datos de sus clientes. El hecho de que el trabajador no pueda disponer de ese capital inmaterial, de esa información, para mejorar su negocio y poder crecer en el mercado determina la existencia de “ajenidad en la información”<sup>139</sup>,

---

<sup>136</sup> STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 25 de julio de 2019, número 1818/2019 AS 2019/1826, Fundamento Jurídico Quinto.

<sup>137</sup> Cfr. TODOLÍ SIGNES, A. “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *loc. cit.*, págs. 236-237.

<sup>138</sup> Cfr. TODOLÍ SIGNES, A.: “Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un *rider* de *deliveroo* y sus efectos en la *gig economy*”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 51 (2018), pág. 446.

<sup>139</sup> Cfr. TODOLÍ SIGNES, A. “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *loc. cit.*, pág. 236 y ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Plataformas digitales y relación de trabajo”, *loc. cit.*, pág.48.

Las cuestiones mencionadas anteriormente están directamente relacionadas con la ajenidad en el mercado. La ajenidad en el mercado es un concepto que se conoce desde hace tiempo, y que tiene una gran importancia a la hora de determinar si existe relación laboral o no. Manuel Ramón Alarcón Caracuel definió la ajenidad en el mercado como «la desconexión jurídica entre el trabajador y el destinatario final del producto»<sup>140</sup>, es decir, que en el caso de las relaciones laborales entre el trabajador y el cliente se interpone un tercero, el empresario, mientras que en las relaciones no laborales ese tercero no existe.

Con base en la definición arriba expuesta, podemos afirmar que existe ajenidad en el mercado cuando es la empresa la que determina las zonas en las que trabajar, los clientes a los que atender, los precios de los servicios, los porcentajes y tarifas pactados con empresas colaborativas, el uso de unos distintivos y fundamentalmente cuando la empresa prohíbe expresamente que el trabajador desarrolle su actividad para otras empresas del mercado. Esta última cuestión relativa a la prohibición de desarrollar la actividad fuera de la plataforma es realmente significativa porque, aunque podría no afectar a la calificación jurídica de la relación, sí que puede llegar a tener una gran relevancia jurídica en cuanto supone un pacto de exclusividad, similar al que se regula en el derecho laboral, que realmente supone privar al trabajador de actuar libremente en el mercado<sup>141</sup>.

Hay ciertos indicios que, si ya los Tribunales cuando se trataba de las empresas tradicionales no les daban tanta importancia, en las empresas de la economía digital, estos elementos de los que ahora hablaremos, han ido perdiendo mucha relevancia a la hora de ser tenidos en cuenta para calificar la relación como laboral o no. Principalmente nos estamos refiriendo a la aportación de los medios del trabajo y a asumir los riesgos y costes del trabajo como indicios comunes de laboralidad, pues como hemos dicho arriba, y como entiende la mayoría de la doctrina, estas cuestiones ya no son relevantes a la hora de decidir sobre la existencia de un contrato de trabajo<sup>142</sup>.

En un principio la aportación de medios propios era un indicio que estaba pensado para aquellos trabajadores que ejecutaban su actividad en grandes fábricas o que para su ejecución necesitaban de medios materiales muy costosos, precisamente por eso, como vimos

---

<sup>140</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº28, (1986), pág. 515.

<sup>141</sup> *Cfr.* ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *loc. cit.*, pág. 529.

<sup>142</sup> *Cfr.* TODOLÍ SIGNES, A. “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *loc. cit.*, pág. 235.

en los TRADE, se exigía esa relevancia económica de los medios. Sin embargo, actualmente los medios materiales que son necesarios para los trabajos de la economía digital pueden ser fácilmente adquiridos por casi cualquier persona, como puede ser un móvil, una bicicleta o un coche. Es precisamente por ese cambio circunstancial por el que la doctrina hoy en día se plantea la poca relevancia que tiene que sea el propio *rider* el que aporte la bicicleta y el teléfono móvil.

En este sentido, a lo que hay que darle importancia no es a los medios materiales en sí, sino a lo que realmente resulta costoso, que es la creación de la plataforma digital y todo lo que ello conlleva. Obviamente son las propias empresas las que crean estas plataformas, las que se encargan de su funcionamiento y las que han creado el *software* y los algoritmos necesarios para que funcionen. En palabras del Tribunal Supremo «se asentó definitivamente el criterio de calificar la relación jurídica como laboral cuando la aportación de la mano de obra era el elemento determinante de la contratación respecto al valor económico del vehículo del que era propietario el conductor, mientras que se mantuvo la calificación del contrato como mercantil cuando la relevancia económica del vehículo era especialmente trascendente y superior en valor a la mera aportación personal de mano de obra»<sup>143</sup>.

Por todo ello, se tiene que entender que la circunstancia relevante que supone un indicio determinante de la existencia de relación laboral, no es que el trabajador sea el dueño del coche o de la bicicleta de escaso valor, sino que la titular de la plataforma, que es lo realmente costoso, es la empresa, y esto constituye un indicio de ajenidad.

Por último, los riesgos y costes que asumen los trabajadores respecto al trabajo realizado son de tan poca entidad que resulta exagerado afirmar que son los trabajadores quienes asumen los riesgos de la empresa<sup>144</sup>. Son las propias empresas, generalmente, las que aportan los conocimientos necesarios e invierten dinero, no solo en crear la plataforma, sino también en estudios y procesos dirigidos a crear una forma de trabajo que salga rentable y genere beneficio. A esta gestión se le conoce como *Know-how*, y quien corre con los costes en el caso de que ese “saber cómo” no funcione y no genere los beneficios esperados es la propia empresa. En estos casos los trabajadores solo se limitan a ejecutar el trabajo tal y como las

---

<sup>143</sup> STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 18 de mayo de 2018, Rec. 3513/2016, RJ 2018/2747, Fundamento Jurídico Cuarto.

<sup>144</sup> *Cfr.* TODOLÍ SIGNES, A. “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *loc. cit.*, pág. 235.

empresas les han “recomendado”, sin ninguna autonomía y sin asumir los costes en el supuesto de que la fórmula del éxito que tenía pensada la empresa no funcione<sup>145</sup>.

---

<sup>145</sup> *Cfr.* ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Plataformas digitales y relación de trabajo”, *loc. cit.*, pág.49.

## CONCLUSIONES

**I** Con la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo* se trató de poner punto y final al vacío legal que existía en este campo, pues, como se ha dicho en el trabajo, las referencias que existían hasta entonces sobre el trabajo autónomo eran mínimas y estaban en normativa específica. Esta Ley es de gran importancia, no solo en el ordenamiento español, sino a nivel europeo, pues fue la primera Ley en regular de forma sistemática y unitaria el trabajo autónomo en la Unión Europea. A pesar de esto, tras el estudio de la misma podemos concluir que su contenido no es novedoso, sobre todo en la parte relativa a los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos que, como opina la mayoría de la doctrina y opinión con la que estoy totalmente de acuerdo, el elenco de derechos y deberes que se recogen no supone un contenido innovador, sino más bien es una reproducción de derechos y obligaciones recogidos ya en otras leyes del ordenamiento y que simplemente el legislador los ha reagrupado en este texto legal.

**II** La LETA dentro del listado de situaciones expresamente incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley menciona a los TRADE. El trabajador autónomo dependiente económicamente es un tipo especial de trabajador autónomo, podríamos decir que es un híbrido entre la figura del trabajador autónomo y el trabajador asalariado, y esto se debe a que a pesar de tener autonomía para llevar a cabo su actividad profesional libremente, lo que hace que no se le pueda considerar trabajador por cuenta ajena, la dependencia económica es un factor de tal importancia que hace que tampoco se le pueda considerar como un trabajador por cuenta propia común. Este tipo de trabajadores, como se ha visto en este trabajo, cuentan con una regulación específica y el motivo de ello es porque necesitan de una especial protección precisamente por esa dependencia económica que les pone en desventaja.

Sin embargo, aunque cuenten con una legislación específica y su concepto esté bien delimitado en la Ley, el concepto se termina perfilando en los tribunales, pues son los tribunales los que caso a caso van determinando si el trabajador en cuestión puede ser considerado como TRADE o no, ya que, por ejemplo, sobre qué se considera tener infraestructura propia, la ley a día de hoy no dice nada.

**III** En cuanto a los falsos autónomos, desconocemos con exactitud el número de falsos autónomos que existen a día de hoy en nuestro país, lo que sí podemos afirmar es que debido a la economía digital o *gig economy* ese número ha aumentado. El motivo de este incremento

se debe a la evolución de las formas de trabajar; de estas nuevas empresas de la economía digital ha surgido lo que se conoce como “Revolución Industrial 4.0”, que conllevan un cambio en las formas de empleo tradicionales y un intento de abaratar costes que, además, trae consigo múltiples irregularidades, entre ellas el aumento de los falsos autónomos.

Ante esta novedosa forma de ejecutar el empleo, aquellas circunstancias que en su día el Tribunal Supremo considero como indicios comunes para determinar que existían las notas típicas de ajenidad y dependencia, y con ello por tanto, que existía una relación laboral, no son aplicables a estas nuevas empresas, y son los tribunales los que, a medida que van surgiendo estas nuevas formas de ejecutar la actividad profesional, tiene que descubrir los nuevos indicios y delimitar los ya conocidos por la doctrina.



## **BIBLIOGRAFÍA**

### **MANUALES, MONOGRAFÍAS Y OBRAS COLECTIVAS**

ALFONSO MELLADO, C.L.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, en VVAA (ALFONSO MELLADO, C.L. Dir.) *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Plataformas digitales y relación de trabajo”, en VVAA (GARCÍA MURCIA, J. Dir.) *Nuevas tecnologías y protección de datos personales en las relaciones de trabajo*, Universidad de Oviedo, Consejería de Empleo Industria y Turismo, Oviedo, 2019.

ALZAGA RUIZ, I.: “Artículo 19. Derechos colectivos básicos”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

ALZAGA RUIZ, I.: “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, en VVAA (BARRIOS BAUDOR G.L. Dir.) *Tratado del trabajo autónomo*, 2º ed., Thomson Reuters, Navarra, 2010.

APILLUELO MARTÍN, M.: “Ámbito subjetivo de aplicación”, en VVAA (BARRIOS BAUDOR, G.L. Dir.) *Tratado del trabajo autónomo*, 2º ed., Thomson Reuters, Navarra, 2010.

BARRIOS BAUDOR, G.L. Y SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

FABREGAT MONFORT, G.: “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo”, en VVAA (ALFONSO MELLADO C.L. Dir.) *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

GARCÍA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo”, en VVAA (GARCÍA MURCIA, J. Dir.) *El Trabajo Autónomo y otras Formas de Trabajo No Asalariado*, 1ªed., Thomson- Aranzadi, Gobierno del Principado de Asturias, 2007.

GODINO REYES, M.: “Artículo 4 Derechos Profesionales”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

GODINO REYES, M.: “Artículo 5. Deberes profesionales básicos”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

HIERRO HIERRO, F.J.: “Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

HIERRO HIERRO, F.J.: “Artículo 8. Prevención de riesgos laborales”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R.: “Régimen profesional del trabajo autónomo”, en VVAA (BARRIOS BAUDOR, G.L. Dir.) *Tratado del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2009.

MARTÍN VALVERDE, A. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. Y GARCÍA MURCIA, J. “Relaciones de trabajo y derecho del trabajo”, *Derecho del Trabajo*, 28<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2019.

NAVARRO NIETO, F.: “La problemática de las “zonas grises” del derecho del trabajo ante la expansión de la externalización de servicios y del trabajo autónomo”, en VVAA (GÓMEZ MUÑOZ, J.M. Dir.) *El trabajo autónomo en España tras la crisis: Perspectivas y propuestas*, 1<sup>a</sup> ed., Bomarzo S.L, Albacete, 2019.

PÉREZ REY, J.: *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, Universidad de Castilla-La Mancha, Bomarzo, Albacete, 2016.

PURCALLA BONILLA, M.A.: “Artículo 10. Garantías económicas”, en VVAA (GARCÍA NINET, J.I. Dir.) *Comentarios a la Ley del Estatuto del trabajo autónomo*, CISS, Valencia, 2007.

RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P.: “Derechos colectivos del trabajador autónomo”, en VVAA (CRUZ VILLALÓN, J. Y VALDÉS DAL-RE, F. Dir.) *El estatuto del trabajo autónomo*, La Ley, Madrid, 2008.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Y GIL Y GIL, J.L.: “Artículo 1 Supuestos incluidos”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Artículo 7. Forma y duración del contrato”, en VVAA (SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Navarra, 2010.

SÁNCHEZ TORRES, E.: “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, en VVAA (DEL REY GUANTER, S. Dir.) *Comentarios al estatuto del trabajo autónomo*, 1º ed., Lex Nova, Valladolid, 2007.

SERRANO OLIVARES, R.: “Nuevas formas de organización empresarial: económica colaborativa, o mejor, economía digital a demanda, trabajo 3.0 y laboralidad”, en VVAA (RODRÍGUEZ PIÑERA ROYO, M.C. Y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. Dir.) *Económica colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 1ª ed., Bomarzo S.L, Albacete, 2017.

TODOLÍ SIGNES, A. “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, en VVAA (RODRÍGUEZ PIÑERA ROYO, M.C. Y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. Dir.) *Económica colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 1ª ed., Bomarzo S.L, Albacete, 2017.

VICENTE PALACIO, M<sup>a</sup>. A.: “Artículo 19. Derechos colectivos básicos”, en VVAA (GARCÍA NINET, J.I. Dir.) *Comentarios a la Ley del Estatuto del trabajo autónomo*, CISS, Valencia, 2007.

## **OTROS DOCUMENTOS E INFORMES**

Acta de Liquidación de cuotas a la seguridad social, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, nº 462017008125108, de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia de 19 de diciembre de 2017.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales*, Estrasburgo 8 de marzo de 2016 COM (2016) 127 final.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, Bruselas, 2 de junio de 2016.

Informe de la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, octubre 2005.

*Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020*, BOE núm. 182, de 28 de julio de 2018.

## ARTÍCULOS DE REVISTAS

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº28, (1986).

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº14 (2004).

GINÈS I FABRELLAS, A.: “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Trabajo y Seguridad Social*, nº425-426 (2018).

LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C.: “El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la “habitualidad” al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº9 (2013).

RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº7 (2016).

TODOLÍ SIGNES, A.: “Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de deliveroo y sus efectos en la gig economy”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 51 (2018).

TODOLÍ SIGNES, A.: “El Trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, *Trabajo y Derecho*, nº25 (2017).

## PÁGINAS DE CONSULTA

Asociación de Autónomos de Aragón. Disponible en <http://www.upta-aragon.es/documentacion/legislacion/09-04-13estatuto-autonomoinformecomision.pdf>

Boletín Oficial del Estado. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/legislacion.php>

Comisiones Obreras. Disponible en [https://www.ccoo.es/Publicaciones%20B7y documentos/Publicaciones de las secretarías/ Empleo y Cualificación Profesional/Mas información/Informes y publicaciones&18299](https://www.ccoo.es/Publicaciones%20B7y%20documentos/Publicaciones%20de%20las%20secretar%C3%ADas%20de%20Empleo%20y%20Cualificaci%C3%B3n%20Profesional/Mas%20informaci%C3%B3n/Informes%20y%20publicaciones&18299)

Diario Oficial de la Unión Europea. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=es>

Instituto Nacional de Estadística. Disponible en <https://www.ine.es/>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Disponible en <http://www.mitramiss.gob.es/>

Real Academia de la Lengua Española. Disponible en <https://www.rae.es/>

## **LEGISLACIÓN COMUNITARIA**

Directiva 2000/35/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de junio de 2000, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales. DOUE-L núm. 200, de 8 de agosto de 2000 (2003/35/CE).

Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos. DOUE-L núm. 53 de 28 de febrero de 2003 (2003/134/CE).

## **ESTATAL**

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de julio de 1889.

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, BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 1970.

Constitución Española de 197, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, BOE núm. 157, de 2 de julio de 1985.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, BOE núm. 97, de 22 de abril de 1996.

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, BOE núm. 7, de 8 de enero de 2000.

Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española, BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001.

Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, BOE núm. 166, de 12 de julio de 2002.

Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, BOE núm. 314, de 30 de diciembre de 2004.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

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, BOE núm. 54, de 4 de marzo de 2009.

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, BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, BOE núm. 257, de 25 de octubre de 2017.

## **JURISPRUDENCIA**

### **TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

STJUE, Gran Sala, de 20 de diciembre de 2017, en el asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain SL.

### **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

STC, Sala Primera, de 10 de abril de 2000, número 98/2000, RTD 2000/98.

### **TRIBUNAL SUPREMO**

STS, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 1991, Rec. 994/90, RJ 1991/1894.

STS, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 1995, Rec. 1463/1994, RJ 1995/ 6784.

STS, Sala de lo Civil, de 29 de noviembre de 1996, Rec. 309/1993, RJ 1996/8566.

STS, Sala de lo Social, de 31 de marzo de 1997, Rec. 3555/1996, RJ 1997/3578.

STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2003, Rec. 2625/2002, RJ 2003/4836.

STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2004, Rec. 5319/2003, RJ/2005/875.

STS, Sala de lo Civil, Sección 1ª, de 19 de diciembre de 2006, Rec. 4384/1999, RJ 2006/9244.

STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 30 de abril de 2009, Rec. 1701/2009, RJ 2009/2629.

STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 11 de julio de 2011, Rec. 3956/2010, RJ 2011/6391.

STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 13 de noviembre de 2013, Rec. 2202/2012, RJ 2013/7753.

STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 18 de mayo de 2018, Rec. 3513/2016, RJ 2018/2747.

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 13 de octubre de 2009, número 2270/2009, AS 2010/2702.

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 24 de mayo de 2013, número 451/2013, AS 2013/2462.

STSJ de la Comunidad Valencia, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 4 de junio de 2013, número 1330/2013, JUR 2013/258625.



STSJ de Andalucía, Málaga, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 8 de mayo de 2014, número 697/2014, AS 2014/1845.

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 26 de mayo de 2014, número 459/2014, AS 2014/ 2214.

STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 24 de julio de 2014, Sección 1ª, número 1930/2014, AS 2014/2890.

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 27 de octubre de 2014, número 844/2014, AS 2015/47.

STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, Sección 1ª de 16 de diciembre de 2014, número 2460/2014, AS 2015/356.

STSJ de Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 11 de junio de 2015, número 1628/2015, AS 2015/1864.

STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 30 de marzo de 2017, número 793/2017, AS/2017/556.

STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 25 de julio de 2019, número 1818/2019 AS 2019/1826.

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Sala de los Social, Sección 1ª, de 30 de julio de 2019, número 853/2019 AS 2019/2212.

## **JUZGADO DE LO SOCIAL**

Sentencia del Juzgado de lo Social nº33 de Madrid de 11 de febrero de 2019, número 53/2019 AS 2019/718.