



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

## **Facultad de Derecho**

**MÁSTER DE ABOGACÍA**

# **TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE:  
DELIMITACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO**

Alumno: Javier Baidés Noriega

## **RESUMEN**

El Trabajador autónomo económicamente dependiente es una figura cuyo reconocimiento jurídico viene dado a raíz de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, que los enmarca como una subcategoría de trabajador autónomo. Su diferencia principal con el trabajador por cuenta propia convencional es que la mayor parte de sus ingresos provienen de un mismo cliente, lo que condiciona de manera significativa el desarrollo de su actividad. Su delimitación, constitución, contenido, derechos colectivos, propuestas de regulación o la utilización de esta figura para contratar verdaderos trabajadores por cuenta ajena son cuestiones sobre las que emergen diversos debates jurídicos. Esta situación de dependencia económica y la existencia de los distintos problemas y debates existentes es lo que, para muchos autores, justifica una reforma legislativa que dote a estos profesionales de unas garantías y protecciones mínimas en el desarrollo de su actividad, entendiendo que su régimen jurídico actual resulta poco adecuado a la realidad de nuestros días.

## **ABSTRACT**

The economically dependent self-employed worker is a figure whose legal recognition has been given as a result of Law 20/2007, of 11 July, of the Statute of the self-employed, which frames them as a subcategory of self-employed workers. Its main difference with the conventional self-employed is that most of its income comes from the same client, which significantly conditions the development of its activity. Its delimitation, constitution, content, collective rights, proposals for regulation or the use of this figure to hire genuine employees are issues on which various legal debates emerge. This situation of economic dependence and the existence of various problems and debates is what, for many authors, justifies a legislative reform that provides these professionals with minimum guarantees and protections in the development of their activity, understanding that its current legal regime is not adequate to the reality of today.

## ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AIP	Acuerdo de Interés Profesional
AN	Audiencia Nacional
CC	Código Civil
CE	Constitución Española de 1978
DA	Disposición Adicional
ET	Estatuto de los Trabajadores
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de Trabajo Autónomo
LOTT	Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación del Transporte Terrestre
RD	Real Decreto
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
ROTT	Real Decreto 1211/1990 por el que se aprueba el reglamento de la LOTT
S	Sentencia
TC	Tribunal Constitucional
TDC	Tribunal de Defensa de la Competencia
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

# ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>4</b>
<b>1.- INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2.- DELIMITACIÓN .....</b>	<b>8</b>
2.1.- CONTEXTO HISTÓRICO Y DEFINICIÓN.....	8
2.2.- TRABAJO AUTÓNOMO Y TRABAJO POR CUENTA AJENA.....	10
2.3.- NOTAS ESPECÍFICAS DEL TRADE .....	13
2.4.- EL CASO DE REPARTIDORES DE PLATAFORMA DIGITALES .....	15
<b>3.- RÉGIMEN JURÍDICO .....</b>	<b>20</b>
3.1.- CONTRATACIÓN .....	20
3.2.- EXTINCIÓN .....	23
3.3.- DERECHOS COLECTIVOS.....	24
3.3.1.- LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL.....	25
3.3.2.- EL DERECHO DE HUELGA.....	27
<b>4.- PROPUESTAS DE REGULACIÓN .....</b>	<b>31</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>39</b>
<b>JURISPRUDENCIA.....</b>	<b>41</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

La rápida evolución de la sociedad en los últimos tiempos, caracterizada por una veloz transformación industrial en la que la mano de obra va siendo sustituida por herramientas tecnológicas, el creciente empeño de las empresas en descentralizar sus servicios y las sucesivas y pluricausales crisis existentes en un mercado de trabajo cada vez más cualificado, ha traído consigo el surgimiento de nuevas fórmulas productivas que han permitido crear puestos de trabajo alejados del empleo tradicional realizado por el trabajador subordinado. Situándose en un punto intermedio entre el trabajo por cuenta ajena y la concepción clásica del trabajo autónomo, nos encontramos con los llamados trabajadores autónomos económicamente dependientes, cuya regulación en nuestro país es relativamente reciente y vienen a ocupar una posición cada vez más notoria dentro del mercado laboral de nuestra sociedad.

La complejidad inherente a la naturaleza de los trabajadores autónomos económicamente dependientes ha generado una serie de cuestionamientos dentro de la comunidad jurídica que abarcan desde la definición de dependencia hasta la determinación de los derechos y obligaciones que les son aplicables. En este contexto, caracterizado por las distintas discusiones doctrinales que emergen respecto de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, junto con la opinión generalizada que aboga por la necesidad de una reforma legislativa que venga acompañada de un régimen más sólido y protector que el que actualmente tenemos, son las principales causas que han motivado la realización de este trabajo.

Estos trabajadores se caracterizan por ser trabajadores autónomos, en tanto no están inmersos en una organización empresarial en la que necesariamente se debe cumplir con las órdenes regulares de la empresa, pero son dependientes económicamente, puesto que, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos provienen única y exclusivamente de un solo cliente, de modo que éste condiciona de manera muy significativa el desarrollo de su actividad. Este tipo de trabajos se sitúan dentro del trabajo autónomo desde un plano jurídico, pero desde un punto de vista sociológico se encuentran más próximos al trabajo asalariado.

La delimitación del trabajador autónomo económicamente dependiente, en ocasiones, requiere un esfuerzo por parte de nuestros tribunales para determinar si concurren las notas esenciales de dependencia y ajenidad. Lo relevante para entender que una persona se encuentra realmente subordinada y, en consecuencia, debe ser considerada como trabajador por cuenta ajena, es su inclusión en la organización jerárquica empresarial,

concepto amplio que permite entender las notas de independencia y ajenidad como características dinámicas que dependen del tipo de trabajo a realizar y que se valoran casuísticamente en función de la tarea ejecutada, toda vez que existen empleos que por su propia naturaleza necesitan gozar de un mayor grado de independencia. Si considerásemos la dependencia como una característica estática estaríamos dejando fuera del ámbito protector del Derecho Laboral a muchas actividades que, en realidad, no se ejercen en régimen de autonomía. Esto ocurre, por ejemplo, con actividades artísticas o intelectuales, que, por su propia naturaleza, necesitan de un mayor grado de independencia en cuanto a la forma, organización y ejecución del trabajo, pero no por ello dejan de ser, con carácter general, trabajos subordinados a la organización empresarial.

Otro aspecto que estudiaremos en este trabajo es el que se refiere a los derechos colectivos de los trabajadores económicamente dependientes, concretamente los acuerdos de interés profesional y especialmente en lo que se refiere al derecho de huelga. Los acuerdos de interés profesional son un instrumento jurídico repleto de cuestionamientos debido a la escasa regulación específica existente. Por otro lado, los trabajadores económicamente dependientes no pueden ejercer el derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española, ya que éste se encuentra reservado en exclusiva a los trabajadores asalariados. Ahora bien, sí que tienen derecho a ejercer lo que podemos denominar ceses o paros voluntarios temporales de su actividad y que se fundamenta en el derecho al libre ejercicio empresarial (art.38 CE) y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE), situación que dificulta la posibilidad de establecer los necesarios servicios esenciales para la comunidad. Además, se debe tener presente que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en el ejercicio de este derecho se deben asumir las consecuencias que se deriven de dichos paros existiendo incluso casos en los que determinados ceses de actividad dan lugar a importantes sanciones por vulnerar la libre competencia en el mercado.

Por último, haremos un repaso respecto a las propuestas de regulación existentes para los trabajadores económicamente dependientes. En primer lugar, tenemos la opción escogida por el legislador, que fue la de incluir a los trabajadores autónomos económicamente dependientes dentro del régimen de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, decisión que fue vista en su momento como un primer acercamiento del poder legislativo hacia la normativización del trabajo autónomo y hacia el reconocimiento de la figura del económicamente dependiente, pero que con el paso de los años no han sido pocos los autores que han propuesto nuevos modelos con el fin de concluir con los debates y problemas existentes que emergen alrededor de esta figura. Algunos autores proponen la

inclusión de estos trabajadores dentro del régimen jurídico de trabajadores asalariados, como relaciones laborales de carácter especial, sin embargo, existe otra corriente que se opone a esta vía por considerar que no cabe relación laboral, por especial que sea, sin dependencia jurídica del empresario. Se propone, por tanto, la creación de un régimen jurídico propio que beba de los principios que rigen en el derecho laboral, pero se configure necesariamente como un régimen más flexible.

Para la realización de este trabajo hemos acudido a tres tipos de fuentes. En primer lugar, la normativa, especialmente el capítulo III de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo, que se refiere al régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente y al Real Decreto 197/2009 del 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. En segundo lugar, la variedad de trabajos y artículos doctrinales traídos a este estudio nos han permitido obtener una visión integral de todos los aspectos abordados en este trabajo, lo que nos ha facilitado enfocar de manera ordenada los aspectos que consideramos más relevantes y que deben ser incluidos en nuestro trabajo. Por último, la jurisprudencia, que ha desempeñado un papel fundamental ya que sin ella no podríamos hablar con rigor sobre los aspectos clave que hemos tratado a lo largo de este texto.

## **2.- DELIMITACIÓN**

### **2.1.- CONTEXTO HISTÓRICO Y DEFINICIÓN**

Desde la propia existencia de la humanidad, la vida de hombres y mujeres se encuentra estrechamente vinculada a la capacidad del trabajo. En la prehistoria, los seres humanos empleaban su tiempo en tareas como la recolección de frutos, la caza, la pesca, fabricación de refugios, herramientas, armas, etc., constituyendo así las primeras formas de trabajo cuyo único propósito no era otro que el de la mera subsistencia del grupo. Posteriormente, el ser humano abandonó el nomadismo y comenzó a asentarse en distintas zonas aptas para el cultivo y la cría de animales, permitiéndoles esta evolución disponer de tiempo para realizar otro tipo de actividades ajenas al trabajo. Hasta la primera revolución industrial, el sistema económico estaba basado en el trabajo manual. El concepto de trabajo por cuenta propia, a pesar del desierto normativo en el que se ha encontrado a lo largo de la historia, no es un concepto reciente. Como antecedente al trabajo autónomo que conocemos hoy día podemos mencionar los llamados gremios, surgidos en el siglo XII, en los que existían tres categorías de trabajadores, mencionados por orden jerárquico encontrábamos el maestro, el oficial y el aprendiz. Tanto oficial como aprendiz eran trabajadores subordinados al maestro, que era el dueño del taller y quien podría encajar en el concepto de trabajador autónomo convencional, el cual abre un establecimiento en régimen de autonomía y tiene a trabajadores asalariados a su cargo. La evolución de la sociedad y la revolución industrial provoca que el sistema gremial decaiga en favor de las fábricas, reemplazando así a los campesinos y artesanos que trabajaban por cuenta propia por trabajadores por cuenta ajena subordinados a la estructura jerárquica de las fábricas.

La evolución en cuanto a la demanda de bienes y servicios, el rápido desarrollo tecnológico y el consecuente aumento de la competencia debido a la existencia de mercados cada vez más abiertos ha traído consigo una mayor exigencia en cuanto a la cualificación y capacidades profesionales que se requieren a los trabajadores. En este contexto, el modelo estándar de aquel momento, en el que predominaban trabajadores asalariados que ejercían un trabajo repetitivo, no cualificado y estaban sometidos fuertemente al poder de dirección empresarial, entra en crisis, de modo que los poderes públicos abogan por incentivar un modelo de autoempleo como forma de lucha frente al desempleo, recuperando así el trabajo autónomo cierta relevancia. La descentralización productiva ha sido otro de los pilares que ha permitido incentivar el trabajo por cuenta propia, así como la existencia de ciertos sectores de la población con elevada cualificación profesional que consideraron más atractivo el trabajo en régimen de autonomía debido a

que les otorgaba mayor flexibilidad en cuanto a horario y lugar de trabajo. Todo ello ha traído consigo el surgimiento de los llamados trabajadores autónomos económicamente dependientes, los cuales cada vez van cobrando mayor protagonismo en nuestra sociedad<sup>1</sup>.

La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente -En adelante TRADE- en España es relativamente reciente. Como el resto de los trabajadores autónomos, se trata de un profesional por cuenta propia que realiza una actividad económica o profesional con independencia y falta de ajenidad, conceptos que explicaremos detalladamente más adelante, y se diferencia del trabajador por cuenta ajena ya que éste sí se encuentra subordinado y actúa mediante un contrato de trabajo laboral durante un horario establecido, sigue las directrices marcadas por la empresa y los frutos generados con su trabajo redundan en beneficio de la propia entidad empresarial.

Conviene destacar que la definición del TRADE no es del todo clara y mucho menos homogénea para el conjunto de la UE, consecuencia de que solo algunos países comunitarios se hayan atrevido a regular esta figura<sup>2</sup>. En España, su reconocimiento jurídico viene dado a raíz de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), que definen a los TRADE como aquellos trabajadores autónomos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, que se denomina cliente, del que dependen económicamente ya que perciben de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales (art.11.1 LETA).

La expresión, “económicamente dependiente”, puede parecer contradictoria con la naturaleza de un trabajo autónomo, pues una de sus notas características esenciales es, precisamente, la independencia. Sin embargo, hablamos de dos esferas de independencia distintas ya que tienen la condición de autónomos en cuanto son independientes en su propia organización y funcionamiento y no están sometidos a órdenes de un empresario o empleador jerárquicamente superior en términos laborales, pero son dependientes porque al menos el 75% de sus ingresos provienen de un mismo cliente, de modo que dicho cliente condiciona de manera muy significativa la organización y funcionamiento de la actividad del TRADE<sup>3</sup>. La fuerte vinculación que mantiene el TRADE con el cliente respecto del que

---

<sup>1</sup> MARTÍN PUEBLA, E.: “Autonomía, subordinación jurídica y dependencia económica”, *El trabajo autónomo económicamente dependiente*, Tirant lo Blanch, 2012. Pp. 12 - 27.

<sup>2</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F.: “El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Nº10, 2017. P. 304.

<sup>3</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: “El trabajo autónomo económicamente dependiente en España”, *Documentación Laboral*, Nº98, 2013. P. 21.

mantiene dependencia económica limita su capacidad de decisión y negociación, debido a que cualquier cambio en la relación de servicios podría tener un impacto significativo en su estabilidad financiera. Algunos autores consideran que, si bien jurídicamente se encuadran dentro del trabajo autónomo o por cuenta propia, desde un punto de vista social se encuentran más próximos al trabajador subordinado por cuenta ajena, especialmente por la necesidad de contar con un régimen de protección más próximo al contenido en el Derecho Laboral, encontrándonos casos en que estos profesionales ejercen actividades que coinciden con las realizadas por otros trabajadores en régimen de subordinación<sup>4</sup>.

Como veremos a lo largo del trabajo, delimitar cuando nos encontramos frente a un TRADE o frente a un trabajador subordinado no siempre es sencillo. Existe numerosa doctrina judicial que analiza las diversas situaciones laborales ante las que se puede encontrar un TRADE con el fin de determinar si efectivamente concurren los requisitos esenciales respecto a la independencia y falta de ajenidad o si, por el contrario, a pesar de su delimitación contractual, se trata, en realidad, de un trabajador por cuenta ajena que debe estar protegido por el régimen garantista del Derecho Laboral.

Para determinar con precisión cuando nos encontramos ante un profesional económicamente dependiente, un trabajador autónomo convencional o un trabajador asalariado, es esencial analizar las distintas características que presentan cada una de estas figuras. La distinción de estos tipos de trabajadores no siempre es sencilla y a menudo requiere un examen detallado de las circunstancias específicas que rodean la actividad laboral. Aspectos como el horario laboral, la vestimenta, el método de pago de sus honorarios o la aportación de los medios de producción son solo algunos de los factores a considerar para determinar si concurren las notas de independencia y falta de ajenidad, que son las que nos permite presumir si estamos ante un trabajador autónomo o ante un trabajador asalariado. Es igualmente necesario analizar las características que son propias de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes y que no necesariamente afloran en la concepción del trabajador autónomo convencional, especialmente en lo que se refiere a la dependencia económica, que es lo que nos permite presumir si nos encontramos frente a un trabajador autónomo convencional o ante uno dependiente económicamente.

## **2.2.- TRABAJO AUTÓNOMO Y TRABAJO POR CUENTA AJENA**

En el mundo laboral actual coexisten dos tipos de empleo con un alto grado de protagonismo, como son el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena. El trabajador por

---

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la ‘crisis’ del trabajo subordinado”, *Revista Doctrina Social Aranzadi*, N°5, 2001. P. 17.

cuenta ajena es aquel que presta sus servicios a una empresa, organización o empleador y cuya relación se constituye a través de un contrato laboral, estando subordinado a las directrices del empleador a cambio de un salario estipulado, sin perjuicio de posibles complementos salariales. Por norma general se trata de trabajos poco flexibles en los que se tiene poca autonomía organizativa, debiendo adecuar su actividad a las exigencias empresariales. En el lado opuesto al trabajador por cuenta ajena nos encontramos al trabajador autónomo, que se puede definir como aquella persona que ejerce una actividad económica de forma independiente, teniendo libertad para establecer sus propios horarios, fijar los precios de sus servicios o productos y establecer su propio sistema de organización.

Las principales características que deben estar presentes en todo trabajador autónomo son la independencia y la falta de ajenidad.

La dependencia en un primer momento se configuró como una sujeción estricta del trabajador a las órdenes del empleador. Alarcón Caracuel definió la dependencia como “el sometimiento del trabajador a una facultad empresarial consistente en el permanente poder de especificación del objeto del contrato, esto es, en la posibilidad de determinar continuamente la forma en que la fuerza de trabajo se ha de traducir en actividad laboral útil para alcanzar los objetivos empresariales”<sup>5</sup>. Sin embargo, debido a la evolución de las relaciones laborales, asignar esta definición de dependencia a la totalidad de las relaciones laborales actuales supondría privar del régimen protector contenido en el Derecho Laboral a muchos empleos jurídicamente subordinados pero que, debido a las particularidades de su actividad, disfrutaban de un mayor grado de independencia y autonomía.

Por ello, la jurisprudencia y la doctrina configuraron una nueva visión, entendiendo la dependencia como la integración del trabajador en el aparato organizativo del empresario, siendo una concepción mucho más flexible y permitiendo que determinado tipo de actividades, como las artísticas, que por su naturaleza gozan de una especial autonomía en cuanto a su ejecución, se encuentren reguladas por el Derecho Laboral. Es decir, se configura la dependencia como un concepto graduable en función de la organización, lugar o modo de ejecución del trabajo<sup>6</sup>. De este modo, nos encontramos con casos en los que

---

<sup>5</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N°28, 1986. P. 524.

<sup>6</sup> MOLINA GUTIÉRREZ, S.: “Las borrosas fronteras del Derecho del Trabajo en el sector audiovisual”. *Revista Jurisprudencia Laboral*, N°5, 2023. P. 5: “En una primera fase, la dependencia fue entendida por los tribunales como sujeción estricta a las órdenes de otra persona; pero con el paso del tiempo se ha contemplado como inserción en el “círculo rector y organizativo del empresario”. Esta nueva dimensión, acogida en el art. 1.1 ET le ha otorgado mayor flexibilidad y ha permitido incorporar a la legislación laboral a trabajadores intelectuales o

cierto grado de independencia es suficiente para ser considerado como trabajador autónomo frente a otros casos en los que, con un grado de independencia similar, no es suficiente, debiendo tomar en consideración el tipo de trabajo a realizar, ya que no es lo mismo la capacidad de organización que puede tener un trabajo asalariado de carácter artístico o intelectual que el trabajo asalariado cuya esencia se centra en el trabajo puramente manual y repetitivo. Si bien para el primer caso cierto grado de autonomía puede ser compatible con el trabajo asalariado, en el segundo puede resultar totalmente incompatible, como ha declarado nuestro TS en varias sentencias<sup>7</sup>, al afirmar que la dependencia no se opone a que el trabajador pueda gozar de cierta o incluso elevada autonomía en la ejecución de actividades que así lo requieran. Por ejemplo, en la profesión de la abogacía, es sencillo imaginar a un abogado que ejerce su profesión en régimen de dependencia pero que tiene un elevado grado de libertad para elegir las estrategias que más le convengan a su cliente, teniendo amplia libertad en la ejecución de su actividad, pero no por ello debe ser considerado un TRADE, pues asumir esto traería la inevitable consecuencia de eliminar el carácter laboral a muchas actividades que son en realidad trabajos subordinados y necesitan contar con las garantías y protecciones contenidas en la legislación laboral.

Con todo ello, se puede definir la independencia como el no sometimiento del trabajador autónomo a las órdenes del empresario, configurando por sí mismo los medios de trabajo, el funcionamiento de su actividad y la ejecución de sus propios contratos, estando únicamente sometido a las pretensiones y directrices de su cliente que influyan en el resultado de la actividad.

Por su parte, la falta de ajenidad implica que, a diferencia del trabajo asalariado, en el que el trabajador tiene asegurado el salario independientemente del resultado económico de la actividad de la empresa, en el trabajo por cuenta propia es el propio trabajador autónomo quien asume los riesgos económicos de su actividad, tanto en caso de pérdidas como en caso de beneficios, así como en caso de incumplimiento contractual y daños producidos por la ejecución de su actividad. No obstante, siendo esta la manifestación más destacable de la falta de ajenidad no es la única a la que debemos referirnos. Numerosas sentencias<sup>8</sup> han destacado que la ajenidad se manifiesta igualmente en la aportación los medios de producción, siendo la empresa quien asume la obligación de aportar los medios e

---

profesionales con alto grado de independencia técnica, siempre que desarrollen su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (STS 19 de julio de 2002)".

<sup>7</sup> STS de 8 de octubre de 1992 y STS 22 de abril de 1996.

<sup>8</sup> Por ejemplo, STS de 18 de julio de 2018 o STS de 11 de febrero de 2015.

infraestructuras necesarias para llevar a cabo la actividad en una relación laboral subordinada.

En consecuencia, la ajenidad debe ser una característica ausente en los trabajadores autónomos, de modo que deben realizar su actividad con su propia infraestructura y medios productivos. Sin embargo, se debe señalar que la aportación por el trabajador de un medio productivo concreto no excluye por sí mismo la relación laboral entre la empresa y el trabajador. En este sentido se ha pronunciado nuestro TS, en sentencia de 25 de septiembre de 2020, analizando la falta de ajenidad de los trabajadores de reparto a través de plataformas digitales, quienes, para realizar su actividad, deben disponer de un vehículo propio y un teléfono móvil con el que poder realizar los encargos de los clientes. A pesar de ser el trabajador quien aporta estos medios de producción, se trata de medios de reducido coste económico en comparación con la plataforma digital mediante la que se realizan los encargos, que se configura como el medio productivo esencial para llevar a cabo la actividad. Por tanto, la aportación del trabajador de un vehículo propio y de un teléfono móvil no es suficiente para llegar a romper la nota de falta de ajenidad productiva, ya que lo verdaderamente indispensable es la plataforma digital aportada por la empresa<sup>9</sup>.

La falta de ajenidad, por tanto, implica que el trabajador es quien debe asumir los riesgos económicos que se deriven de la ejecución y correlativamente es quien recibe los beneficios obtenidos por los trabajos realizados, debiendo igualmente contar con su propia infraestructura y medios de trabajo adecuados para ejecutar la actividad.

### **2.3.- NOTAS ESPECÍFICAS DEL TRADE**

Dejando a un lado las características propias de los trabajadores autónomos y de los trabajadores por cuenta ajena, es necesario señalar las peculiares características que recoge para estos trabajadores el Estatuto del Trabajador Autónomo. La principal característica que presentan los TRADES es la necesidad de ser dependientes económicamente. Para ser considerado como TRADE, uno de los requisitos indispensables es que, al menos, el 75% de sus ingresos provengan de un mismo cliente (art. 11.1 LETA). Para el cálculo del porcentaje del 75%, se considerará los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluyendo a aquel que se toma como referencia para determinar la condición

---

<sup>9</sup> STS de 25 de septiembre de 2020: “Había ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del demandante: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse de alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio.”

de TRADE, e incluyendo también aquellos rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud de un contrato de trabajo, bien sea con otros o con el propio cliente. Sin embargo, quedarán excluidos aquellos ingresos procedentes de rendimientos de capital o plusvalías que el trabajador perciba como consecuencia de la gestión de su propio patrimonio personal, como puede ser rendimientos por alquiler de bienes inmobiliarios, rendimientos derivados de inversiones o transmisiones patrimoniales, etc.

El art. 11.2 LETA establece otros requisitos que debe cumplir simultáneamente todo TRADE, sin los cuales no podría considerarse como tal.

En primer lugar, establece la Ley que no deben tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, tampoco pueden contratar o subcontratar toda o parte de su actividad con terceros. Es decir, que debe ser el propio TRADE quien asuma la ejecución del trabajo de manera personal y directa. Sin embargo, este requisito tiene una serie de excepciones, como son los supuestos de riesgo durante el embarazo y lactancia natural de un menor de nueve meses; periodo de descanso por nacimiento o adopción; por cuidado de menores de 7 años a su cargo; por estar a cargo de un familiar, por consanguinidad o afinidad, de hasta segundo grado, en situación de dependencia o con una discapacidad de al menos el 33%.

El segundo requisito que deben cumplir los TRADE es no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten sus servicios al cliente bajo cualquier modalidad de contratación laboral. Esto busca que el encargo realizado por el TRADE no consista en el mismo trabajo que realizan los trabajadores por cuenta ajena, ya que en ese caso se estaría utilizando la figura del TRADE para contratar auténticos trabajadores subordinados. Sin embargo, se trata de un concepto indeterminado y que no es sencillo concretar en qué consiste dicha diferencia, encontrándonos casos en determinados sectores laborales en que ambas formas de trabajo coexisten de manera indiferenciada<sup>10</sup>.

Además, deben disponer de infraestructura productiva y material propio necesario para el ejercicio de la actividad e independientes a los de su cliente. Es decir, el TRADE debe contar con su propio material de trabajo y sus propios medios esenciales de producción, rompiendo así la nota de la ajenedad en los medios de producción. No obstante, como hemos comentado anteriormente, el hecho de disponer de medios de producción complementarios o accesorios no convierte automáticamente al trabajador en autónomo, sino que, lo importante en este aspecto, es la esencialidad del medio productivo.

---

<sup>10</sup> VALDÉS ALONSO, A.: “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: Apuntes para un debate”, *Revesco*, N°96, 2008. Pp. 150 y ss.

Tratando de romper la nota de dependencia jurídica se recoge la necesidad del TRADE de desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pueda recibir de su cliente, conservando así la dependencia menos intrusiva que es aquella de carácter puramente técnico.

Para romper la nota de ajenidad económica se establece la necesidad de percibir una contraprestación en función del resultado de su actividad, debiendo ser el TRADE quien asuma el riesgo y ventura de la misma. Es decir, la retribución se vincula al resultado y debe asumir las consecuencias económicas que se deriven de una mala ejecución de su actividad, ya que de no ser así podría considerarse que el TRADE lo que recibe en realidad es una nómina salarial.

Por último, establece una exclusión expresa en su apartado tercero, cuando establece que los titulares de establecimientos comerciales e industriales, oficinas y despachos abiertos al público y profesionales que ejerzan su actividad en régimen societario no podrán tener la consideración de TRADE.

## **2.4.- EL CASO DE REPARTIDORES DE PLATAFORMA DIGITALES**

Reiteradamente la doctrina judicial ha venido interpretando las características que debe reunir un TRADE para ser considerado como un verdadero trabajador autónomo. Debe partirse de la premisa esencial de que la calificación de los contratos no depende de cómo se hayan denominado por las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de la prestación que constituye su objeto<sup>11</sup>, lo que significa que aunque las partes pacten un contrato de TRADE, si de la efectiva relación de las partes se concluye que en realidad estamos ante una relación de trabajo por cuenta ajena o ante una actividad realizada por un trabajador autónomo convencional, el contrato de TRADE decae en favor de aquella. Criterio necesario ya que lo contrario supondría aceptar la posibilidad de eludir el establecimiento de una relación de carácter laboral mediante la simple firma de otro tipo de contratos, como podría ser el contrato TRADE, pero que resulta insuficiente ya que tanto la actividad de los trabajadores por cuenta ajena como la actividad realizada por los TRADE presentan ciertas similitudes que en ocasiones nos impiden discernir ante qué tipo de relación nos encontramos. Es por

---

<sup>11</sup> STS de 7 de noviembre de 2007: La independencia es un concepto que ha evolucionado a lo largo del tiempo y que hoy por hoy no adopta una posición estática, sino que, en función del tipo de trabajo a realizar, podemos encontrarnos que cierto grado de independencia en una determinada actividad profesional no es suficiente para ser considerado autónomo y, en cambio, en otro tipo de actividad, que presenta otro tipo de características, sí resulta suficiente, debido a que, como advertimos, se trata de un concepto dinámico y flexible que atiende a varios factores que pueden o no estar presentes en determinada relación laboral.

ello por lo que la doctrina judicial ha venido estableciendo distintos criterios que nos permiten determinar si nos encontramos ante un trabajador asalariado sometido al régimen laboral o si nos encontramos frente a un trabajador sometido a la regulación contenida en la LETA y excluido, por tanto, del Derecho Laboral<sup>12</sup>.

En este punto es importante definir la figura del falso autónomo, que no deja de ser un trabajador que reúne los requisitos para ser considerado trabajador asalariado pero que la constitución de su relación profesional se ha llevado a cabo a través de otro tipo de contratos, en muchas ocasiones a través de un contrato TRADE. Con la idea de reducir costes, algunas empresas han buscado fórmulas para eludir el sistema garantista apreciable en el Derecho Laboral y es aquí donde nace la figura del falso autónomo, el cual, si bien está dado de alta en el RETA y se establece su relación profesional a través de un contrato civil o mercantil con la empresa, su capacidad de organización, de autonomía y, en definitiva, el sometimiento a la estructura empresarial para la que trabaja es semejante a la de un trabajador por cuenta ajena: tiene un horario de trabajo, una retribución fija, no tiene autonomía organizativa, y está sometido, en mayor o menor grado de intensidad, a las órdenes y directrices empresariales, por lo que difícilmente se puede entender que reúne los requisitos en cuanto a independencia y falta de ajenidad para ser considerado un trabajador autónomo.

Determinar cuándo nos encontramos ante un TRADE o ante un falso autónomo y, por tanto, ante un trabajador por cuenta ajena es una tarea que presenta ciertas complejidades en muchas ocasiones. Los tribunales ya han aclarado que es necesario estudiar cada caso de forma individualizada para determinar ante qué tipo de figura laboral nos encontramos, por lo que intentar unificar doctrina en este asunto se presenta como una tarea especialmente compleja<sup>13</sup>.

Especialmente relevante es el caso de los 'RIDERS'. Se trata de trabajadores, inicialmente contratados como TRADES, cuya actividad consiste en el reparto de pedidos encargados por clientes a través de plataformas digitales y que nos encontramos cada vez con mayor frecuencia en la mayoría de las ciudades.

---

<sup>12</sup> HERNÁNDEZ, NIETO, J.A.: "La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente." *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº11, 2010. P. 184.

<sup>13</sup> STS de 17 de enero de 2023: "El conocido sistema indiciario acogido por la jurisprudencia a la hora de determinar si concurren las notas de ajenidad y, en especial, de dependencia propician que la contradicción legalmente requerida sea particularmente compleja en estos casos. Como apunta el Ministerio Fiscal, la determinación de si existe o no contrato de trabajo en un concreto supuesto está vinculada a la apreciación de las circunstancias concurrentes en cada caso, por lo que la unificación doctrinal es difícil."

El surgimiento de esta nueva actividad laboral trajo consigo un problema complejo para nuestros tribunales, que no fue otro que la determinación de la actividad como relación de trabajo asalariado o como relación de trabajo autónomo, produciéndose sentencias con pronunciamientos en ambos sentidos en situaciones esencialmente similares. Esta disparidad de criterios fue consecuencia de la falta de transparencia de las mencionadas plataformas digitales en cuanto a la propia organización del trabajo desarrollado, especialmente en lo que refiere al algoritmo utilizado por la plataforma para la gestión de los pedidos, provocando cierto grado de desconfianza respecto de la supuesta independencia de los repartidores que alegaba la empresa y que solo pudo ser resuelta mediante un análisis en profundidad. Los tribunales, analizando el algoritmo, concretamente en lo que se refiere a la gestión de pedidos, a su regularidad y a la distribución horaria de los mismos, han concluido que los usuarios trabajadores de dichas plataformas no tienen un grado de independencia suficiente para ser considerados como TRADE, pudiendo incluso llegar a ser expulsados de la aplicación si no cumplen con los objetivos marcados por la empresa o rechazan una serie de pedidos<sup>14</sup> y debiendo aceptar una serie de condiciones, sin posibilidad de negociación, para poder empezar a utilizar el sistema y desarrollar su actividad<sup>15</sup>.

En este sentido se ha pronunciado nuestro TS mediante sentencia de 25 de septiembre de 2020<sup>16</sup>, la cual nos permite identificar aquellas circunstancias que nos permiten presumir la existencia de relación laboral en este tipo de trabajos.

En primer lugar, en lo relativo a la ajenidad en los medios de producción, si bien es cierto que el trabajador aporta medios de producción necesarios para la realización de su actividad, generalmente un teléfono móvil y un medio de transporte, dice el Tribunal que lo esencial e indispensable para el desarrollo de la actividad es la plataforma a través de la cual se realizan los encargos de los clientes, medio productivo sin el cual no sería posible desarrollar la actividad, por lo que la aportación de otros medios accesorios de reducido coste económico, como puede ser el medio de transporte y el teléfono móvil, no son suficientes para poder apreciar la nota de ajenidad<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> STSJ de Madrid de 27 de enero de 2020.

<sup>15</sup> HÖHR DE MIGUEL, A.: "Riders, laboralidad precaria o trade: una visión jurisprudencial", *Anuario Da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, Nº25, 2021. P.82.

<sup>16</sup> STS de 25 de septiembre de 2020.

<sup>17</sup> MORENO GENÉ, J.: "El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: El Tribunal Supremo zanja el debate", *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, Nº3, 2020. P.45.

En cuanto a la asunción de riesgos, se puede afirmar que quien asume los riesgos de la actividad es la propia empresa, en tanto es quien asume las consecuencias de un posible impago por parte del cliente y es quien responde frente a perjuicios que puedan sufrir los usuarios de la plataforma, a pesar de que si el trabajador no realiza un encargo no cobra por este servicio.

En relación a la ajenidad de los frutos, es indiscutible la existencia de subordinación en cuanto al pago, ya que es la propia empresa quien recibe los pagos de los clientes y quien luego abona a cada repartidor lo que le corresponde en función de los repartos realizados, no teniendo el trabajador ningún tipo de libertad de decisión en cuanto al precio de sus servicios y resultando bastante evidente que los clientes que realizan encargos son clientes de la empresa y no del trabajador, puesto que el cliente ni si quiera puede elegir a qué repartidor realiza el encargo sino que es asignado por la propia plataforma. A tal efecto es la propia compañía quien realiza campañas de captación de clientes y quien fija las condiciones, precios y horarios de sus servicios.

Por otro lado, si bien es cierto que los trabajadores pueden elegir una franja horaria en la que desarrollar su actividad, cabe destacar que la elección de la misma tampoco es libre sino que deben elegir entre dos franjas horarias marcadas por la empresa y que la preferencia de un trabajador u otro para realizar la selección de la franja horaria dependerá de la puntuación personal que tenga cada repartidor de sus clientes, de modo que la libertad organizativa del trabajador es prácticamente nula<sup>18</sup>.

Destaca igualmente el hecho de que para poder prestar servicios a la empresa los candidatos se enfrentan a un proceso de selección intenso que se desarrolla a través de diversas entrevistas y test, siendo posteriormente la empresa quien fija de manera unilateral las condiciones de contratación sin posibilidad de negociación por parte del empleado. Por otro lado, en cuanto a la ejecución del trabajo, es la empresa quien impone una serie de obligaciones y directrices, lo que deja en evidencia el gran poder de dirección que ostenta la empresa frente al trabajador.

La mencionada STS 805/2020, de 25 de septiembre, ha orientado a los RIDERS hacia un carácter de relación laboral y ha tenido un papel trascendental en la redacción de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, la cual, en el preámbulo de la misma, el legislador reconoce que dicha norma es consecuencia de los diversos pronunciamientos jurisprudenciales y menciona especialmente la referida sentencia del año 2020, dejando evidencia de la

---

<sup>18</sup> STS de 25 de septiembre de 2020.

trascendencia que ha tenido la labor jurisprudencial en la redacción de la norma. De este modo incorpora al ET los criterios y parámetros establecidos por el tribunal mediante la inclusión de la disposición adicional vigesimotercera, la cual introduce una presunción de laboralidad de los empleados de reparto a través de plataformas digitales<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> DA. Vigésimotercera, E.T.: “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.”

### **3.- RÉGIMEN JURÍDICO**

#### **3.1.- CONTRATACIÓN**

La Ley establece un modelo de contratación singular para establecer la relación profesional entre TRADE y su cliente respecto del que mantiene dependencia. Las normas de referencia en materia contractual de los TRADE son, por un lado, la mencionada LETA, y por el otro, el RD 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. Estas normas regulan ciertas cuestiones en relación con el contrato, pero, en nuestra opinión, resultan insuficientes para establecer un régimen jurídico con la protección que estas relaciones profesionales requieren.

La exposición de motivos de la Ley establece que el contrato entre el TRADE y su cliente tiene una naturaleza civil o mercantil, alejado, por tanto, del derecho laboral.

El contrato de TRADE puede celebrarse por un periodo determinado o puede celebrarse hasta la finalización de un servicio concreto, sin embargo, si no se concreta ningún pacto temporal la consecuencia es que se presume celebrado por tiempo indefinido, conforme el art. 3 del RD 197/2009, misma presunción que la establecida para los contratos de naturaleza laboral entre un trabajador por cuenta ajena y su empleador.

Por otro lado, aunque para los contratos del trabajador autónomo común rige el art. 7 de la LETA, según el cual los contratos pueden ser celebrados por escrito o de manera oral, el art. 12 de la mencionada ley establece la obligación de que el contrato entre TRADE y cliente sea formalizado por escrito y registrado en la oficina pública, todo ello en razón de favorecer la seguridad jurídica en la relación entre el TRADE y su cliente, abandonando el principio de libertad de forma consagrado en el art. 1278 CC. Así pues, resultando imprescindible que el contrato sea formalizado por escrito, este requisito no afecta a la validez del contrato y no tiene, por tanto, naturaleza constitutiva, sino que la consecuencia de su no formalización y la ausencia de registro en oficina pública es, salvo prueba en contrario, considerar que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido<sup>20</sup>, consecuencia de lo dispuesto en el preámbulo de la Ley, que aclara que lo que se persigue con la norma es dar cobertura legal al trabajador autónomo económicamente dependiente, finalidad que

---

<sup>20</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: "El trabajo autónomo económicamente... Op. Cit. P. 26.

se vería frustrada si con la mera omisión de la firma de un contrato escrito se pudieran eludir las garantías que la ley establece para el TRADE<sup>21</sup>.

Es igualmente necesario que el TRADE comunique su condición de dependiente económicamente respecto del cliente con quien contrata, configurado, a diferencia de lo que ocurre con la formalización del contrato por escrito, como un requisito 'ad solemnitatem', pues, de lo contrario, en consonancia con la jurisprudencia de nuestro TS, el contrato no tendría validez bajo esta fórmula específica: *“Esa situación normalmente solo será conocida por el trabajador autónomo, (...) sin el conocimiento de ese dato el cliente que concierta un contrato puede estar asumiendo un contrato de trabajo autónomo dependiente cuando en realidad su intención es la de establecer un contrato civil o mercantil. Por ello, la comunicación de la situación de dependencia es un requisito para la existencia del consentimiento del vínculo contractual que se establece. (...) De ahí que el trabajador tenga la obligación de informar de esta circunstancia o la carga de probar, en su caso, que el cliente la conocía al contratar. Si conociendo esta circunstancia se contrata, el régimen legal será aplicable, aunque trate de excluirse por las partes o a través de las cláusulas del acuerdo pactado”*<sup>22</sup>. En consecuencia, la formalización del contrato no es constitutiva, sino que el único requisito necesario para la constitución de un contrato TRADE es que el cliente conozca la situación de dependencia del trabajador, de modo que, si se conoce tal circunstancia, aunque no se formalice el contrato se producen plenos efectos jurídicos entre las partes.

En lo que refiere al contenido del contrato, lo primero que debemos tener en cuenta es que son pocas las previsiones contenidas en su normativa reguladora, dejando la mayor parte del contenido de la relación laboral girando en torno al art. 3 LETA que establece la libertad de pactos en materia de contratación de la actividad profesional del TRADE. El art. 4 del RDL 197/2009 se limita a decir, de forma genérica, las cuestiones que necesariamente debe incluir el contrato, como la identificación de las partes, los elementos que configuran la condición de dependiente económicamente, el objeto y contenido de la prestación o el acuerdo de interés profesional que en su caso sea de aplicación.

Un aspecto importante en toda relación profesional laboral sea como asalariado o como TRADE, es lo que se refiere al establecimiento de la jornada de trabajo y periodo

---

<sup>21</sup> STS 11 de julio de 2011.

<sup>22</sup> STS de 24 de noviembre de 2011.

de descansos. En la normativa reguladora únicamente se dice que deberá pactarse en el contrato, no estableciendo ninguna regla imperativa sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

Sin embargo, esta libertad contractual, a pesar de ser amplia -a nuestro juicio excesivamente amplia-, no es totalmente ilimitada, ya que podemos encontrar en la LETA el derecho del TRADE de disfrutar de una interrupción de su actividad durante, al menos, 18 días hábiles al año. Respecto a la jornada extraordinaria de trabajo se dice que, en ausencia de pacto o AIP, las horas extraordinarias no podrán exceder el 30% del tiempo ordinario pactado. Es decir, si bien hace un intento de establecer un periodo máximo de trabajo extraordinario, en realidad la imperatividad de esta norma únicamente opera en ausencia de pacto o AIP, por lo que su aplicación resulta subsidiaria.

Un aspecto a tener en cuenta en materia contractual es lo que se refiere a la modificación de las cláusulas del contrato. Consecuencia del art. 3 LETA que establece la libertad de pactos, es que cualquier modificación de las condiciones principales de la realización de la actividad debe ser considerada como novación objetiva y debe existir acuerdo entre las dos partes para que surta efecto, quedando a salvo las previsiones legales y constituyendo así un modelo diferente que el establecido para el trabajo asalariado, en el cual las modificaciones del contrato son concebidas de una manera más flexible<sup>23</sup>.

En este punto nos puede surgir la pregunta de qué ocurre si un autónomo convencional, que contrata con varios clientes, deviene en dependiente económicamente respecto de un cliente por circunstancias sobrevenidas, como podría ocurrir a causa de la extinción de los contratos existentes con otros clientes o por un empeoramiento de las condiciones económicas de los mismos. En este caso se debe respetar el contrato firmado con anterioridad a que se produzca dicha circunstancia, por lo que, salvo acuerdo entre las partes, el régimen jurídico del TRADE no sería de aplicación (art. 12.3 LETA).

---

<sup>23</sup> NAVARRO NIETO F.: "Especialidades del régimen profesional del TRADE en jornada, interrupciones y extinción de la relación contractual", *Temas Laborales*, N°114, 2012. Pp. 41 - 44.

### 3.2.- EXTINCIÓN

En lo que respecta a la extinción del contrato, y a diferencia de lo que ocurre en un despido de un trabajador por cuenta ajena, la resolución del contrato de TRADE no requiere formalidad alguna, por lo que solo debe examinarse si se ha acreditado la causa invocada para la resolución<sup>24</sup>.

Las causas de resolución las encontramos en el art.15 LETA. En primer lugar, en virtud del principio de libertad de pactos, consagrado en el art. 1255 CC, el contrato puede extinguirse por cualquier causa estipulada en el mismo o por mutuo acuerdo de las partes. En ausencia de pacto, y debiendo tener en cuenta que los AIP pueden regular otras causas de extinción, el contrato podrá ser resuelto a causa de muerte, jubilación o invalidez; desistimiento del TRADE o voluntad justificada del cliente, debiendo mediar un preaviso estipulado o, en su defecto, de acuerdo a la costumbre; por voluntad del TRADE fundada en un incumplimiento contractual grave del cliente; por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género; o por cualquier otra causa establecida legalmente.

La resolución del contrato por incumplimiento contractual de la otra parte da derecho a la percepción de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la parte que resuelve (art. 15.2 LETA). Indemnización que también se reconoce tanto a favor del TRADE en caso de que el cliente resuelva el contrato sin justa causa como a favor del cliente cuando el TRADE resuelva el contrato sin previo aviso y perturbe o paralice el desarrollo normal de la actividad (art. 15.3 LETA). El art. 15.4 LETA establece unos criterios para el cálculo de la indemnización en ausencia de pacto entre las partes o de previsiones en el AIP que -en su caso- sea de aplicación, como es el tiempo restante de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, el plazo de preaviso o las inversiones y gastos anticipados por el TRADE. Si bien debe tenerse en cuenta que esta lista de causas no es 'numerus clausus' y que pueden, por tanto, tomarse en consideración otros factores e incluso no tomar en consideración los factores indicados en la propia norma<sup>25</sup>.

Por otro lado, pese a no ser propiamente causas de extinción del contrato, debemos mencionar las causas recogidas en el art. 16 LETA, ya que, si bien en estos casos la relación contractual persiste, se trata de causas que paralizan las obligaciones recíprocas

---

<sup>24</sup> STSJ de Madrid de 24 abril de 2015.

<sup>25</sup> STSJ Castilla La Mancha de 14 de abril de 2015: "no se debe olvidar que el precepto que establece dicha indemnización, artículo 15,4 LETA, ni realiza un listado taxativo y excluyente de los factores a tomar en consideración para determinar el alcance cuantitativo de la misma, al aludir a "entre otros", ni tampoco obliga a que todos los que menciona deban de ser necesariamente tomados en cuenta y traducidos a un monto indemnizatorio".

asumidas por ambas partes. Se trata de una lista de interrupciones que pueden ser ampliadas mediante mutuo acuerdo o mediante los AIP y las que cuentan con dos elementos comunes, ya que se fundamentan en circunstancias que impiden la realización de la actividad de forma temporal -o en la voluntad coincidente de los contratantes- y suponen la supervivencia del contrato, aunque paralizan las obligaciones contraídas en el mismo hasta su reanudación. Entre las causas más destacadas podemos encontrar la necesidad de atender responsabilidades familiares, riesgo grave e inminente para la vida del trabajador, incapacidad temporal, nacimiento o adopción, situación de violencia de género, etc.

### **3.3.- DERECHOS COLECTIVOS**

Si bien el art. 7 de la Constitución Española parte de la idea de que los sindicatos son organizaciones de trabajadores asalariados, el art. 28 parece no establecer limitación alguna en cuanto al derecho de sindicalización al decir “todos tienen derecho a sindicarse libremente”, idea matizada mediante el art. 3.1 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, la cual permite a los trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo afiliarse a las organizaciones sindicales pero que les prohíbe fundar sindicatos que tengan como objetivo la defensa de sus intereses singulares.

Existen tres posibilidades con las que cuentan los profesionales autónomos para la representación y la acción colectiva. Por un lado, pueden integrarse dentro de las organizaciones empresariales para, a través de ellas, ejercer la defensa de sus intereses. Sin embargo, estas asociaciones tienen un carácter plural debido a que abarcan un bloque profesional heterogéneo. Este carácter plural conlleva que muchos autónomos sean partidarios de asociarse en función de su profesión, y por ello se establece que puedan constituir asociaciones específicas en defensa de sus propios intereses y asociarse a las asociaciones existentes de su elección. Por otro lado, los TRADES y los autónomos convencionales sin trabajadores a su cargo podrán afiliarse a un sindicato de su elección. No obstante, se debe advertir que esta posibilidad no implica la atribución a los trabajadores autónomos de los derechos reservados en exclusiva a los trabajadores asalariados, como el derecho de huelga, negociación colectiva sindical o la implantación de secciones y delegados sindicales<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> ROQUETA BUJ, R.: “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional”, *Temas Laborales*, Nº114, 2012. Pp. 14 y ss.

### 3.3.1.- LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL

En diferentes puntos de este trabajo hemos mencionado los AIP y por ello hemos considerado necesario introducirlos brevemente en este estudio. Los AIP son un mecanismo de negociación colectiva mediante el cual los TRADE pueden negociar distintas cuestiones en relación con el desarrollo de su actividad, sin embargo, en contra de las previsiones que había en su momento, estos acuerdos han tenido un impacto mucho menor del esperado, siendo muy pocos los AIP que han llegado a buen término.

Se configuran como una fuente del régimen profesional que ofrece a los autónomos la posibilidad de contar con una vía de defensa de sus intereses profesionales. No obstante, se trata de una vía de negociación muy diferente a la negociación colectiva utilizada en el régimen laboral. Gozan de una eficacia imperativa, de modo que todos aquellos pactos individuales que contradigan el AIP aplicable serán nulos de pleno derecho, garantizando así la plena efectividad de estos instrumentos jurídicos.

De la propia LETA se desprende la naturaleza civil de los AIP cuando dice “Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo del Código Civil”, lo que permite excluir la aplicación supletoria de las reglas contenidas en el ET en materia de negociación colectiva.

Un asunto importante y que no está exento de cuestionamientos trata sobre quién está legitimado para negociar estos acuerdos. Según la LETA, respecto de la parte empresarial, estarán legitimados las empresas para los que los TRADE ejecuten la actividad, surgiendo aquí un debate sobre la posibilidad de negociar acuerdos para un ámbito superior al de la empresa, ya que el propio texto legal parece dejar abierta esta posibilidad (art. 13.1 LETA)<sup>27</sup>. Sin embargo, es mayor la corriente que descarta la facultad de poder negociar acuerdos plurales. En este sentido entendemos que, si bien desde una perspectiva legal no parece que la norma sea contraria a negociar acuerdos pluriempresariales, desde una perspectiva práctica, debido a la diversidad empresarial, limitaría la propia negociación y se establecerían acuerdos que no serían realmente satisfactorios para todas las partes negociantes. En cualquier caso, de los AIP que hasta el momento se han negociado se desprende que, en la mayoría de los casos, el alcance de estos se limita al ámbito funcional de la propia empresa<sup>28</sup>. Admitiendo la posibilidad de negociar acuerdos pluriempresariales,

---

<sup>27</sup> “Los acuerdos de interés profesional (...) concertados entre las asociaciones o sindicatos (...) y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer (...)”

<sup>28</sup> NIETO ROJAS, P.: “Los acuerdos de interés profesional. Balance tras diez años del estatuto del trabajo autónomo”, *Revista de Información Laboral*, Nº3, 2018. Pp. 3 y ss.

se debe plantear si las organizaciones empresariales estarían legitimadas para negociar en nombre de las empresas involucradas, al respecto se ha pronunciado María Antonia Castro Argüelles, en el sentido de que las organizaciones empresariales estarían legitimadas para negociar acuerdos vinculantes siempre que ostenten una representación legal, no pareciendo suficiente la mera afiliación de las empresas a dichas organizaciones para que sus acuerdos puedan llegar a ser vinculantes para aquellas.

Por parte de los trabajadores estarán legitimados para negociar los sindicatos que tengan afiliados a TRADES o las asociaciones de autónomos que los representen, excluyendo de la negociación en representación de los TRADE a las organizaciones empresariales que tengan trabajadores autónomos afiliados, debido a las dudas que puedan surgir respecto de su posible parcialidad por representar intereses de ambas partes. Esta exclusión se deduce del art. 13.4 LETA cuando dice que para poder estar afectado por un AIP debes estar afiliado al sindicato o asociación de autónomos firmante, no incluyendo a las organizaciones empresariales y pareciendo manifestar así la voluntad del legislador. Además, para poder estar afectado por un AIP se deben cumplir con otros dos requisitos, como son el ser efectivamente económicamente dependiente y el de prestar cada trabajador su consentimiento expreso para la aplicación del propio acuerdo. Es decir, la afiliación faculta a los sindicatos y asociaciones de autónomos a negociar los AIP en nombre de los TRADE, pero no se trata de una representación legal con fuerza vinculante, sino que la operatividad del AIP está condicionado al consentimiento expreso del trabajador<sup>29</sup>.

Estos acuerdos pueden tener un contenido muy variado, como el plazo de duración de la interrupción de la actividad, su distribución, determinar si durante la interrupción se tiene derecho o no a percibir alguna cantidad económica, el régimen de descanso semanal, duración de la jornada, disfrute de festivos, cálculo de la indemnización por extinción no justificada del contrato, la retribución por trabajo en horas extraordinaria, etc. El legislador no ha dispuesto ninguna norma que permita establecer un periodo de vigencia de estos acuerdos, debiendo ser el propio AIP el que determine su ámbito temporal, pudiendo incorporar el propio acuerdo ciertas previsiones para que los mismos no pierdan su eficacia una vez llegada la fecha de finalización de vigencia.

---

<sup>29</sup>CASTRO ARGÜELLES, M.A.: "Los acuerdos de interés profesional: Un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del estatuto del trabajo autónomo", *Anales de derecho*, Nº29, 2011. Pp. 39 y ss.

### 3.3.2.- EL DERECHO DE HUELGA

La huelga ha sido concebida históricamente como un instrumento de lucha y una medida de presión de los trabajadores asalariados ante situaciones que consideran injustas y cuya finalidad es lograr mejoras en sus condiciones laborales.

La evolución de la sociedad y las nuevas modalidades de trabajo han traído consigo que estas reivindicaciones, asociadas en un primer momento al ámbito laboral, traspasasen las barreras del trabajo asalariado, encontrándonos actualmente con huelgas que no necesariamente reivindican derechos laborales, como las huelgas estudiantiles o las huelgas de profesionales autónomos. Estas huelgas suelen tener como objetivo ser una medida de protesta frente a Administraciones Públicas o frente a los clientes que aglutinan la mayor parte de sus servicios, siendo éstos generalmente grandes empresas y pudiendo llegar a ejercer verdadera presión cuando esos grupos de profesionales en huelga son significativamente grandes<sup>30</sup>. Podemos encontrar ejemplos recientes que han tenido una gran cobertura mediática. Entre las más destacadas conviene mencionar los paros de actividad llevados a cabo por taxistas de las grandes ciudades españolas frente a la no regularización<sup>31</sup> de las plataformas digitales de alquiler de vehículos con conductor –Los llamados VTC-, generando un auténtico clima de tensión entre ambos sectores; la paralización del sector de transportes de mercancías que tuvo lugar en el año 2022 y que llegó a suponer un gran desabastecimiento de ciertos productos en el mercado español, o más recientemente, en este mismo año 2024, la llamada ‘huelga de tractores’ llevada a cabo en gran parte de los países europeos, que reivindica a la UE la relajación de exigencias ecológicas en la Política Agraria Común (PAC) y la adopción de medidas que obstaculicen una competencia desleal respecto del producto agrario producido fuera de las fronteras de la unión<sup>32</sup>. Todas estas protestas trajeron consigo la respuesta de las Administraciones Públicas, introduciendo distintas medidas para rebajar el clima de tensión y frenar la paralización de la actividad del sector. Aunque es frecuente que estas medidas sean vistas

---

<sup>30</sup> RUÍZ SAURA, J.E.: “Huelga y Trabajo Económicamente Dependiente en la Actualidad”. *Temas laborales*, Nº164, 2022. P. 138.

<sup>31</sup> Hoy en día regulados mediante la modificación de los artículos 99 de la LOTT y 181 y 182 del ROTT. Si bien no ha sido un asunto sencillo y ha habido numerosos cambios y distintas regulaciones, por ejemplo, en el año 2015 se aprobó la regla 1/30, es decir, que por cada 30 licencias de taxi podía existir 1 licencia de VTC, sin embargo, el TJUE en sentencia de 8 de junio de 2023 (Asunto C50/21), declaró que dicha limitación se opone al artículo 49 del TFUE.

<sup>32</sup> MAS. A.: “Huelga de agricultores el Madrid: por qué protestan, qué piden y hasta cuando dura”, *El Mundo*, 2024.

como insuficientes por quien ejerce el parón de su actividad, sí han servido para frenar la paralización del sector, rebajar el clima de tensión y volver a una cierta normalidad<sup>33</sup>.

Hay que tener en cuenta que, de acuerdo a la jurisprudencia, el término ‘huelga’ está reservado en exclusiva para los trabajadores asalariados, que son los únicos, junto a los funcionarios, que pueden ejercer el verdadero derecho de huelga que consagra la CE en su artículo 28.2, por lo que resulta más adecuado denominarlos ‘paros’ o ‘paralización de actividad’ cuando las exigencias provienen de los trabajadores autónomos –ya sean trabajadores autónomos comunes o TRADES- para distinguir estas dos figuras que, si bien son aparentemente iguales y sus objetivos pueden ser en cierta medida coincidentes, presentan ciertas diferencias que nos impiden poder tratar ambas figuras de manera indiferente.

De acuerdo con el TC, al ser la actividad de un autónomo libre, podrán ejercer estos ‘paros’ sin ninguna norma que les conceda ese derecho, pero deberán soportar las consecuencias que se deriven de la misma. Es decir, los paros de los autónomos y TRADES no serán amparados por el derecho de huelga, sino por el artículo 37.2 CE, el cual implícitamente admite los cierres patronales y por el artículo 38 CE, que reconoce el derecho de libertad de empresa, de modo que tienen total libertad para empezar o cesar su actividad en los términos que crean conveniente<sup>34</sup>. En este sentido, la Sala de lo Contencioso del TS, en sentencia de 19 de octubre de 2018, se pronuncia sobre un caso de una asociación de trabajadores autónomos del puerto de Bilbao, ‘ATAP’, que en 2014 anunció la decisión de cesar su actividad en aquellos buques que fuesen gestionados por un cliente concreto. El TS califica esta conducta como un boicot a la libre competencia y, por tanto, una conducta antijurídica, imponiendo por ello una fuerte sanción<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> Por ejemplo, en el año 2019 la Generalidad de Cataluña, tras las protestas de taxistas, asumió algunas de sus reivindicaciones para regular los VTC, lo que conllevó que las plataformas de alquiler de vehículos con conductor anunciaran la retirada de sus servicios de la Comunidad Autónoma, si bien en la actualidad las VTC cuentan con una mayor regulación y siguen operando en las principales ciudades catalanas, en su momento la decisión de retirar sus servicios de Cataluña fue bastante polémica.

<sup>34</sup> STC de 8 de abril de 1981: “Aquí radica una muy importante diferencia que separa la huelga constitucionalmente protegida por el art. 28 y lo que en algún momento se ha podido llamar huelga de trabajadores independientes, de autopatrones o de profesionales, que, aunque en un sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido. La cesación en la actividad de este tipo de personas, si la actividad empresarial o profesional es libre, se podrá realizar sin necesidad de que ninguna norma les conceda ningún derecho, aunque sin perjuicio de las consecuencias que haya que arrostrar por las perturbaciones que se produzcan.”

<sup>35</sup> STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 19 de octubre de 2018: “La conducta (...) no puede quedar amparada por el derecho de asociación ni implica el ejercicio de una acción sindical colectiva en defensa de las condiciones laborales de los trabajadores, pues la recomendación, en este caso, no está dirigida a unos trabajadores por cuenta ajena en defensa de sus condiciones laborales, sino a unos trabajadores autónomos (...) dirigida a ejercer un boicot a una empresa concreta que podría haber sido potencial cliente de cualquiera de ellos.”

Sin embargo, cabe añadir que no todos los paros voluntarios y temporales de la actividad llevados a cabo por los TRADE frente a un mismo cliente suponen necesariamente vulnerar los principios de la libre competencia en el mercado. En este sentido se ha pronunciado la AN<sup>36</sup>, declarando que el cese de la actividad de unos pequeños autónomos como protesta frente a clientes de un tamaño significativamente mayor sí puede ampararse en el ejercicio de la acción sindical, debido al carácter dominante del cliente, el cual, en este caso, se trataba de la única distribuidora de prensa de Segovia, entendiendo el tribunal que resulta improbable que se produzca una alteración de la competencia debido a la magnitud del cliente en el mercado al que se dirige.

Más allá de todo esto, uno de los problemas más relevantes de la ausencia de regulación de los paros de trabajadores autónomos surge en relación con el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad, previstos en el art. 28.2 para las huelgas de trabajadores asalariados, pero de compleja proyección en los conflictos de trabajadores autónomos. Algunos autores entienden que sería posible, en el marco legislativo actual, limitar el derecho a la libertad de empresa con el fin de garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales<sup>37</sup>. Una posible vía de mantenimiento de estos servicios mínimos sería a través de la autorregulación voluntaria, aunque huelga decir que se trata de una solución deficitaria ya que es difícil que quien intenta ejercer presión mediante el parón de su actividad se emprenda a establecer unos servicios mínimos que atenúen los efectos que la medida de presión pretende lograr. Otra posible vía sería el establecimiento de servicios mínimos mediante medidas de orden público, aunque se trata de una medida que parece excesiva y que muy probablemente se enfrentaría a una fuerte crítica social.

Todos estos inconvenientes han llevado a algunos autores a defender la extensión del derecho de huelga a los trabajadores autónomos económicamente dependientes en los mismos términos que para los trabajadores asalariados<sup>38</sup> entendiendo factible su encaje conforme lo establecido en el RD 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Todo ello fundamentado en varios aspectos como son la debilidad contractual del TRADE, ya que el objetivo de la huelga es tratar de equilibrar la desigualdad contractual entre el trabajador y la empresa, siendo una circunstancia presente en la relación TRADE-Cliente, especialmente cuando el cliente se trata de una gran empresa; los objetivos coincidentes de huelga, ya que

---

<sup>36</sup> SAN de 8 de julio de 2002.

<sup>37</sup> SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: "Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados", *Temas Laborales*, 2017. P. 203.

<sup>38</sup> CASAS BAAMONDE, M.E. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Nº1, 2000. P. 85.

las pretensiones y objetivos pueden ser sustancialmente iguales; y la existencia de una contraparte, ya que, a criterio del TC, no es posible entender que los trabajadores autónomos puedan ejercer el derecho de huelga en tanto no existe una contraparte empresarial sobre la que ejercer presión. Sin embargo, en el caso de los TRADE, parece evidente que la contraparte podemos encontrarla en el propio cliente con quien contrata los servicios y con el que mantiene la situación de dependencia.

## 4.- PROPUESTAS DE REGULACIÓN

El trabajo autónomo históricamente se ha encontrado en una posición de abandono normativo que finalizó con la entrada en vigor de la LETA y de su reglamento en desarrollo, que, si bien en algunos aspectos puede considerarse insuficiente, en su momento se percibió como un primer paso para la normativización del sector y del reconocimiento de cierta protección social para los trabajadores autónomos. Desde varias décadas atrás existen propuestas que tratan de extender de forma parcial el derecho del trabajo por cuenta ajena hacia los trabajadores por cuenta propia en situación de dependencia económica. Si bien es cierto que podemos encontrar muchas propuestas que se diferencian en ciertos matices, en este trabajo hemos querido traer a colación los que, a nuestro parecer, son los tres grandes grupos de propuestas. Por un lado, encontramos las propuestas que abogan por incluir a los TRADE dentro del régimen de Derecho Laboral como relación laboral de carácter especial, por otro, las que proponen establecer un régimen jurídico propio y finalmente, nos encontramos la que ha sido llevada a cabo por el legislador, que es la de incluir al TRADE dentro del régimen jurídico aplicable a los trabajadores autónomos.

Sagardoy Bengoechea propone enmarcar a los TRADE directamente en la categoría de trabajadores por cuenta ajena como relación de carácter especial, entendiendo que es “el instrumento más idóneo para proteger al trabajador autónomo dependiente”<sup>39</sup>, debiendo, por tanto, aplicar lo relativo a los derechos fundamentales del trabajador, la jornada de trabajo y vacaciones, normativa de la prevención de riesgos laborales, el régimen retributivo, la extinción del contrato, los derechos de huelga y negociación colectiva y la facultad plena de libertad sindical, opinión compartida por otros autores, como Gutiérrez-Solar Calvo. Si partimos de la premisa de que la existencia de relaciones de trabajo de carácter especial responde a la necesidad de incluir dentro de las fronteras del derecho laboral a ciertos trabajos que se escapan de la concepción clásica del contrato de trabajo, pero que necesitan una protección similar<sup>40</sup>, parece lógico que incluir a aquellas personas en situación de dependencia económica dentro de las relaciones especiales resultaría adecuado a la inspiración de la norma. En este sentido se ha pronunciado Montoya Melgar cuando dice: *“En cuanto su proceso genético, las relaciones laborales especiales surgen en su mayoría como vía de integrar en el ámbito protector del Derecho del Trabajo a determinadas relaciones sociales excluidas anteriormente de él. (...) La “huida” del Derecho civil/mercantil*

---

<sup>39</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: “Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo”, Madrid, 2004. Pp. 106 y ss.

<sup>40</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El Autónomo Económicamente Dependiente: problemática y método” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº18, 2002. P. 14.

y la entrada en el laboral se realiza así, históricamente, no mediante una brusca y completa inmersión de aquellas relaciones en el Derecho laboral común, sino a través de un ingreso más suave, auxiliado por reglas “ad hoc”<sup>41</sup>.

Frente a esta propuesta se han pronunciado otros autores afirmando que no cabe admitir dentro del Derecho del trabajo por cuenta ajena relaciones profesionales en las que no existe dependencia jurídica, ya que no cabe relación laboral sin dependencia jurídica de la empresa, de modo que la existencia de un desequilibrio contractual no puede desembocar en una inclusión dentro de los contratos de trabajo, ni si quiera como una relación de carácter especial, a toda una serie de relaciones jurídicas que no dejan de ser contratos mercantiles típicos<sup>42</sup>.

La propuesta suscrita por Cruz Villalón, entre otros muchos autores, consiste en establecer un régimen jurídico propio aplicable a los TRADE, que se encuentre enmarcado fuera de la regulación contemplada para el trabajador asalariado pero que se inspire en los principios básicos contemplados en la normativa laboral, debiendo ser necesariamente un sistema más flexible que el contemplado en aquella, pero en el que lo relativo al respeto de los derechos fundamentales, prohibición de trato discriminatorio, prevención de riesgos laborales, garantías retributivas y el establecimiento de unos horarios de trabajo adecuados se extienda hacia los trabajadores autónomos económicamente dependientes, creando así un nivel intermedio entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo<sup>43</sup>.

Finalmente, la solución por la que nuestro poder legislativo optó fue la de incluir a los TRADE dentro de la consideración de trabajadores autónomos, creando así dos tipos de trabajadores por cuenta propia con régimen jurídico común, pero en el que los TRADE cuentan con ciertas características peculiares la cuales justifican la aplicación de ciertas garantías protectoras no contempladas para la concepción clásica de trabajador autónomo, como por ejemplo el acceso a la jurisdicción social, la posibilidad de contar con AIP o lo relativo a la peculiaridad del contrato e indemnización. Si bien es cierto que en aquel momento se percibió como un primer acercamiento del poder legislativo en relación con el reconocimiento de ciertas garantías protectoras aplicables a estos trabajadores, no son

---

<sup>41</sup> Montoya Melgar, A.: “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *Revista española de derecho del trabajo*, Nº109, 2002, P. 6.

<sup>42</sup> VALVERDE ASENSIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil”, *Temas Laborales*, Nº81, 2005, Pp. 130 y ss.

<sup>43</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: “Propuestas para una regulación del trabajo autónomo”, *Fundación Alternativas*, Nº17, 2003. Pp. 26 y ss.

pocas las voces que sugieren una reforma legislativa al considerarse insuficiente y poco adecuada a la realidad social de nuestros días<sup>44</sup>.

No cabe duda de que las nuevas tecnologías han traído consigo a todo un conjunto de profesiones enmarcadas dentro del ámbito jurídico del TRADE, constituyendo así una relación profesional poco definida y no exenta de debates doctrinales. Aceptando el argumento de que los TRADE se encuentran más próximos al trabajador asalariado desde un punto de vista sociológico, no parece adecuado enmarcar a éstos dentro del régimen jurídico del trabajador autónomo en tanto la dependencia económica condiciona de manera muy significativa el desarrollo de la actividad. Desde un punto de vista práctico cualquier trabajador asalariado está condicionado por la dependencia económica ya que, de no existir dicha dependencia no se aceptarían muchas -o al menos algunas- de las exigencias marcadas por empresa. Por ejemplo, un trabajador asalariado no aceptaría el mandato de la empresa de hacer horas extraordinarias si no existiese dicha dependencia económica, por lo que, en nuestra opinión, es una característica lo suficientemente determinante como para no incluir a los TRADE en la categoría de trabajador autónomo.

Dejando esto por sentado, habría que plantearse qué opción de las traídas a este trabajo resultaría más adecuada a la realidad social de nuestros días.

Por un lado, tenemos la opción de incluir a los TRADE dentro de la categoría de trabajadores asalariados de carácter especial. Esta opción solucionaría muchos de los debates y problemas existentes, como en lo relativo a su delimitación, al contenido del contrato o a los derechos colectivos, especialmente en lo que se refiere al derecho de huelga. No obstante, es probable que se enfrente a una fuerte oposición desde diversos sectores jurídicos al resultar de dudosa comprensión admitir la existencia de relaciones laborales en las que no existe dependencia jurídica, pudiendo desvirtuar la esencia del Derecho Laboral.

Por todo ello, en nuestra opinión, la opción que mejor encajaría dentro de nuestra realidad jurídica y social actual sería la propuesta de establecer un régimen jurídico propio a través de un Estatuto del Trabajador Económicamente Dependiente, que beba de los principios que guían el Derecho Laboral, constituyéndose como un régimen en el que ciertas cuestiones mínimas fundamentales de la relación profesional se alejen de la libertad de pactos sobre la que descansa el régimen actual. Si bien es cierto que no debe ser un régimen con una regulación imperativa exhaustiva y debe configurarse necesariamente

---

<sup>44</sup> GUERRERO VIZUETE, E.: "La (acertada?) regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente: Análisis del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº20, 2010.

como un modelo más flexible que el contenido en el ET, pues al fin de cuentas se trata de unos profesionales que ejercen su profesión con un elevado grado de autonomía, entendemos que sí se deben establecer ciertas garantías mínimas imperativas.

Este nuevo régimen vendría a constituirse como un régimen más sólido y protector, adecuándose a las necesidades de estos profesionales y abordando los cuestionamientos, debates y problemas que emergen en torno a la figura del TRADE. Respecto de los problemas o cuestionamientos traídos a este trabajo, podría establecer unas garantías mínimas en la relación profesional mediante la regulación de cuestiones como las vacaciones anuales, duración máxima de jornada de trabajo y periodos de descanso, normativa de prevención de riesgos laborales, cálculo de la indemnización, realización máxima de horas extraordinarias o la retribución por el desarrollo de la actividad.

También podría solucionar las cuestiones surgidas en torno a los derechos colectivos. En primer lugar, respecto de los AIP, si se crea un régimen sólido y garantista no resultaría necesario la negociación de estos acuerdos pues se entiende que estos profesionales estarían suficientemente protegidos por esta nueva norma. Sin embargo, debido a las peculiaridades que pueda presentar cada sector, es posible que sean necesarios para atender a las específicas características de éstos, debiendo regularse normativamente los AIP de una manera más exhaustiva, estableciendo con claridad los sujetos negociantes, si se permite o no negociar acuerdos pluriempresariales, la fuerza vinculante de los mismos, etc. Por otro lado, respecto al ejercicio del derecho de huelga, podría establecerse su aplicación mediante el RD 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, lo que permitiría a estos profesionales ejercer el derecho consagrado en el art. 28.2CE, pudiendo establecer así los necesarios servicios esenciales para la comunidad.

Uno de los problemas más complejos de solucionar sería la contratación de trabajadores asalariados mediante la figura del TRADE, en este sentido se podrían establecer ciertos mecanismos disuasorios, como podría ser el establecimiento de fuertes sanciones para aquellas empresas que realicen dicha práctica o mediante la creación de un sistema de cotización similar al contenido para los trabajadores asalariados.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. - La evolución en el ámbito social y tecnológico ha dado lugar a nuevas dinámicas laborales que se sitúan en una posición intermedia entre el trabajador por cuenta ajena, subordinado al poder de dirección empresarial, y la concepción clásica del trabajador autónomo. Este fenómeno ha dado origen a lo que actualmente se conoce como trabajadores autónomos económicamente dependientes que, si bien se enmarcan como una categoría dentro de los trabajadores autónomos y comparten las características básicas de independencia y falta de ajenidad, se encuentran inmersos en una situación de dependencia económica particularmente marcada que justifica la aplicación de ciertas medidas protectoras no aplicables para el trabajador autónomo convencional.

SEGUNDA. - Su distinción con el trabajador autónomo convencional se encuentra en el hecho de que, al menos, el 75% de sus ingresos provienen de un único cliente, circunstancia que condiciona notablemente el ejercicio de su actividad. Esta fuerte vinculación con un solo cliente limita su capacidad de decisión y negociación debido a que cualquier cambio en la relación laboral podría tener un impacto significativo en su estabilidad financiera. Esta realidad plantea una serie de desafíos para los profesionales, para los tribunales y para el propio legislador, ya que se debe abordar en la necesidad de proteger los derechos y la estabilidad de estos trabajadores en un entorno cada vez más dinámico y cambiante.

TERCERA. - Para ser reconocido como trabajador autónomo económicamente dependiente se deben cumplir una serie de condiciones que vienen recogidas en el artículo 11.2 de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo. Además de lo que refiere a la dependencia económica, estos requisitos incluyen la ausencia de empleados a su cargo y la prohibición de contratar o subcontratar toda o parte de su actividad con terceros, es decir, que la obligación que asume el trabajador debe ser forma personal y directa. No puede realizar su labor de manera indiferenciada con los trabajadores por cuenta ajena que pudiese tener el cliente. Además, debe disponer de infraestructura y medios de trabajo propios, así como realizar su actividad en base a sus criterios organizativos y recibir una contraprestación en función del resultado de su actividad.

CUARTA. – La relación entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente se formaliza a través de un modelo contractual específico que destaca porque debe ser necesariamente formalizado por escrito y debe ser registrado en la oficina pública correspondiente. Sin embargo, esta formalidad contractual no es determinante para la

existencia misma de la relación laboral, desplegando plenos efectos jurídicos, aunque no se cumpla este requisito.

QUINTA. - El TRADE tiene la obligación de comunicar a su cliente la situación de dependencia económica. A diferencia de la formalización del contrato por escrito, esta comunicación se constituye como un requisito esencial para la validez del contrato entre ambas partes. La transparencia en este aspecto garantiza que el cliente esté plenamente informado sobre la naturaleza del vínculo contractual que se va a establecer, evitando así que el cliente crea erróneamente que se está celebrando un contrato civil o mercantil cuando en realidad se está contratando un trabajo autónomo económicamente dependiente, de ahí que nuestro Tribunal Supremo haya dotado a este requisito de naturaleza constitutiva.

SEXTA. – La inclusión de los TRADE dentro del régimen jurídico establecido en la LETA fue visto como un primer paso hacia la normativización del sector. Sin embargo, con el auge de esta modalidad profesional, no son pocas las voces que sugieren una reforma legislativa para adaptarla a la realidad social de nuestros días, ya que se trata de un régimen jurídico repleto de cuestionamientos, problemas y debates doctrinales.

SEPTIMA. – Entre estos problemas destaca el hecho de que algunas empresas recurren a diferentes estrategias para eludir el régimen protector del derecho laboral. Con la idea de reducir costes, se establecen contratos de trabajo autónomo con quien en realidad cumple las características propias para ser considerado un trabajador por cuenta ajena en tanto no son dependientes de la organización empresarial y ajenos a los frutos y medios de producción. Esta práctica da lugar a lo que comúnmente denominamos falsos autónomos, quienes se ven obligados a operar bajo la apariencia de autonomía y no disfrutan de los beneficios contenidos en el estatuto de los trabajadores. Esta situación provoca tanto una vulneración de los derechos laborales, así como una distorsión en la competencia en el mercado laboral, siendo esencial abordar esta problemática de manera efectiva.

OCTAVA. – Establecer con precisión si nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena o ante un verdadero trabajador autónomo económicamente dependiente es un proceso complejo que requiere de un profundo análisis por parte de nuestros tribunales, quienes debe considerar diversos factores y circunstancias específicas presentes en cada tipo de trabajo para poder determinar si el trabajador actúa con independencia y sin ajenidad, siendo posible encontrar dentro de nuestra jurisprudencia soluciones distintas ante supuestos aparentemente iguales.

NOVENA. - Un ejemplo reciente es lo ocurrido en el caso de los repartidores de plataformas digitales que, ante el surgimiento de esta nueva modalidad de empleo, se vieron disparidad de criterios a la hora de determinar si nos encontrábamos, o no, ante un trabajador asalariado. Este es un problema superado a través de las distintas sentencias del Tribunal Supremo que han concluido que son verdaderos trabajadores por cuenta ajena y han motivado al legislador a introducir una presunción de laboralidad aplicable para este tipo de trabajos a través de la inclusión de la disposición adicional vigesimotercera del Estatuto de los Trabajadores, cuya entrada en vigor data del 12 de agosto del año 2021.

DÉCIMA. – La LETA establece una vía de negociación colectiva para este grupo de trabajadores. Sin embargo, se trata de una negociación colectiva muy diferente a la que establece el Estatuto de los Trabajadores para los asalariados y que no está exenta de cuestionamientos y debates.

UNDÉCIMA. - Los trabajadores autónomos económicamente dependientes no pueden ejercer el derecho de huelga consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución Española, pero si tienen la posibilidad de llevar a cabo lo que denominamos ceses o paros voluntarios de la actividad, que se apoyan en el derecho fundamental a la libertad de empresa y en la adopción de medidas de conflicto colectivo. Sin embargo, esto trae consigo que no exista normativa alguna sobre el establecimiento de servicios esenciales para la comunidad. Se debe tener en cuenta que la realización de estos paros puede traer consigo ciertas consecuencias negativas que están obligados a soportar, no solo del tipo económico, sino que pueden generar una vulneración en materia de competencia que puede dar lugar al acarreamiento de importantes sanciones.

DUODÉCIMA. – Distintos autores han sugerido diversas propuestas de regulación del régimen jurídico de estos profesionales con el fin de adecuar su régimen jurídico a la realidad social de nuestros días. Si bien podemos encontrar distintas propuestas que se diferencian en pequeños matices, se pueden agrupar esencialmente en tres grandes grupos de propuestas. La opción seguida por el legislador, que es la de configurar al TRADE como un subtipo de trabajador autónomo, las que proponen la creación de un régimen jurídico propio y las que proponen incluir a los TRADE dentro del Derecho Laboral como relaciones de carácter especial.

DECIMOTERCERA.- Si bien es cierto que la opción seguida por el legislador ha permitido el establecimiento de ciertas garantías a estos profesionales, como el acceso a la jurisdicción social o la negociación colectiva, consideramos que la situación de dependencia económica

condiciona de manera muy significativa el desarrollo de la actividad, por lo que la opción de enmarcar a éstos dentro del ámbito de la LETA resulta poco adecuada.

DECIMOCUARTA.- La opción de encuadrarlos dentro del Derecho Laboral como relación de carácter especial desvirtuaría la esencia del propio Derecho Laboral en tanto se estaría dotando de carácter laboral a una serie de contratos en los que no existe dependencia jurídica respecto del empleador.

DECIMOQUINTA.- Es por ello que la opción que consideramos de mejor encaje dentro de nuestra realidad social y jurídica es la del establecimiento de un régimen jurídico propio que, si bien debe ser necesariamente más flexible que el régimen para los trabajadores asalariados, beba de los principios rectores del Derecho Laboral y se establezcan, al menos, ciertas protecciones mínimas para estos profesionales, regulando, entre otras cuestiones, lo relativo a periodo de descanso anual, jornada de trabajo, periodo máximo de jornada extraordinaria, normas de prevención de riesgos laborales, régimen indemnizatorio o el acceso al derecho de huelga del artículo 28.2 de la Constitución Española.

## BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº28, 1986.

CASAS BAAMONDE, M.E. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones laborales*, Nº1, 2000.

CASTRO ARGÜELLES, M.A.: “Los acuerdos de interés profesional: Un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del estatuto del trabajo autónomo”, *Anales de derecho*, Nº29, 2011. [Enlace a texto completo](#)

CRUZ VILLALÓN, J.: “El trabajo autónomo económicamente dependiente en España”, *Documentación Laboral*, Nº98, 2013. [Enlace a texto completo](#)

CRUZ VILLALÓN, J.: “Propuestas para una regulación del trabajo autónomo”, *Fundación Alternativas*, Nº17, 2003. [Enlace a texto completo](#)

GUERRERO VIZUETE, E.: “La (acertada?) regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente: Análisis del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº20, 2010. (BIB 2009\2329)

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El Autónomo Económicamente Dependiente: Problemática y método”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº18, 2002. (BIB 2002\2275).

HERNÁNDEZ NIETO, J.A.: “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente,” *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº11, 2010. [Enlace a texto completo](#)

HÖHR DE MIGUEL, A.: “Riders, laboralidad precaria o trade: una visión jurisprudencial.” *Anuario Da Facultade De Dereito Da Universidade Da Coruña*, Nº25, 2021. [Enlace a texto completo](#)

NAVARRO NIETO F.: “Especialidades del régimen profesional del TRADE en jornada, interrupciones y extinción de la relación contractual”, *Temas Laborales*, Nº114, 2012. [Enlace a texto completo](#)

NIETO ROJAS, P.: “Los acuerdos de interés profesional. Balance tras diez años del estatuto del trabajo autónomo”, *Revista de Información Laboral*, Nº3, 2018. (BIB 2018\7639).

MARTÍN PUEBLA, E.: “Autonomía, subordinación jurídica y dependencia económica”, *El trabajo autónomo económicamente dependiente*, Tirant lo Blanch, 2012.

MAS. A.: “Huelga de agricultores el Madrid: por qué protestan, qué piden y hasta cuando dura”, *El Mundo*, 2024. [Enlace a texto completo](#) (Últ. Acceso: 14/03/2024).

MOLINA GUTIÉRREZ, S.: “Las borrosas fronteras del Derecho del Trabajo en el sector audiovisual”, *Revista Jurisprudencia Laboral*, Nº5, 2023. [Enlace a texto completo](#)

MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *Revista española de derecho del trabajo*, Civitas, Nº109, 2002.

MORENO GENÉ, J.: “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate”, *Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, Nº3, 2020. [Enlace a texto completo](#)

ROCHA SÁNCHEZ, F.: “El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Nº10, 2017. [Enlace a texto completo](#)

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la ‘crisis’ del trabajo subordinado”, *Revista Doctrina Social Aranzadi*, Nº5, 2001. (BIB 2001\732).

ROQUETA BUJ, R.: “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional”, *Temas Laborales*, Nº114, 2012. [Enlace a texto completo](#)

RUÍZ SAURA, J.E.: “Huelga y Trabajo Económicamente Dependiente en la Actualidad”. *Temas laborales*, Nº164, 2022. [Enlace a texto completo](#)

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: “Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo”, *Cinca*, Madrid, 2004.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas Laborales*, 2017. [Enlace a texto completo](#)

VALDÉS ALONSO, A.: “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: Apuntes para un debate”, *Revesco*, Nº96, 2008. [Enlace a texto completo](#)

VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil”, *Temas Laborales*, Nº81, 2005. [Enlace a texto completo](#)

## **JURISPRUDENCIA**

TJUE de 8 de junio de 2023 (Asunto C50/21).

STC de 8 de abril de 1981 (rec. 192/1980).

STS de 8 de octubre de 1992 (rec. 2754/1991).

STS de 22 de abril de 1996 (rec. 2613/1995).

STS de 7 de noviembre de 2007 (rec. 2224/2006).

STS de 24 de noviembre de 2011 (rec. 1007/2011).

STS de 11 julio 2011 (rec. 3956/2010).

STS de 24 noviembre 2011 (rec. 1007/2011).

STS de 11 de febrero de 2015 (rec. 2353/2013).

STS de 18 de julio de 2018 (rec. 2228/2015).

STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 19 de octubre de 2018 (rec. 4389/2017).

STS de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746\2019).

STS de 17 de enero de 2023 (rec. 3291/2020).

SAN de 8 de julio de 2002 (rec. 393/1999).

STSJ Castilla La Mancha de 14 de abril de 2015 (rec. 1012/2014).

STSJ de Madrid de 24 abril de 2015 (rec. 62/2015).

STSJ de Madrid de 27 de enero de 2020 (rec. 1323/2019).