



Universidad de Valladolid



icava

Ilustre Colegio de
Abogados de Valladolid

FALSOS AUTÓNOMOS EN LA ABOGACÍA

FACULTAD DE DERECHO DE VALLADOLID
MÁSTER DE ACCESO A LA PROFESIÓN DE ABOGADO

Autora: Ángela Martos Barriuso

Tutora: Ana Murcia Clavería

Convocatoria: Enero 2022

ÍNDICE

1. OBJETO DEL PRESENTE DICTÁMEN JURÍDICO.....	2
2. CUESTIONES A RESOLVER.....	7
3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	8
3.1. Marco jurídico normativo de referencia y jurisprudencia aplicable.	
3.2. Particularidades del trabajo por cuenta ajena en la Abogacía.	
3.3. Especial consideración a la STS 805/2020, de 25 de septiembre, en el caso Glovo, y al Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.	
4. DICTAMEN JURÍDICO.....	32
5. BIBLIOGRAFÍA.....	48
6. JURISPRUDENCIA.....	50

1. OBJETO DEL PRESENTE DICTAMEN JURÍDICO

El objeto del presente dictamen es dar respuesta a la consulta formulada por D^a Victoria Pérez Antón, letrada en ejercicio, como consecuencia de su condición jurídica en la empresa "Legal App, S.A." para la que presta servicios por cuenta propia.

SITUACIÓN DE HECHO:

1.- D^a Victoria Pérez Antón es letrada especializada en Derecho Bancario y, desde el año 2008, está colegiada en el Ilustre Colegio de Abogados de Valladolid, ciudad en la que reside, e incluida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

2.- El 23 de junio de 2019, D^a Victoria suscribió un contrato en régimen de arrendamiento de servicios según lo establecido en el Código Civil con la empresa "Legal App, S.A.", *start-up* con domicilio social en Valladolid dedicada, según tiene por objeto social en sus Estatutos Sociales, a la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de atención telefónica, de consultoría y asesoramiento legal en materia de Derecho Bancario, Mercantil y Financiero.

Legal App es una compañía tecnológica cuya principal actividad es el desarrollo y gestión de plataformas informáticas mediante las cuales, a través de una aplicación móvil o página web, se permite a las entidades bancarias con las que Legal App haya concertado previamente contratos de prestación de servicios, obtener asesoramiento jurídico personalizado. A través de la aplicación, las oficinas bancarias plantean cuestiones jurídicas sobre la conformidad de determinados productos bancarios (tarjetas *revolving*, cláusulas suelo, gastos de formalización de hipoteca, etc.) con la legislación vigente, y dicha cuestión es delegada mediante el sistema de asignación de asuntos a uno de los letrados adscritos a la plataforma, quien da respuesta a la consulta mediante la emisión, en tiempo y forma, del correspondiente dictamen jurídico.

El sistema de asignación de asuntos opera automáticamente gracias al algoritmo de Legal App, el cual asigna la tarea al primer letrado que, al momento de plantearse la cuestión jurídica a resolver, se encuentre "libre o desocupado" durante las horas mínimas que han de permanecer en "activo" en la plataforma. En caso de que haya

más de un letrado disponible al mismo tiempo de entrada de la consulta, el algoritmo asigna el asunto al letrado que más asuntos de la entidad bancaria peticionaria haya asumido y resuelto satisfactoriamente desde su adscripción a la plataforma. Mientras se permanezca en activo, las consultas asignadas no pueden rechazarse, salvo que tal circunstancia quede debidamente justificada.

3.- Las principales características de la prestación de servicios desempeñada por D^a Victoria y el resto de letrados adscritos a la plataforma son las siguientes:

- La prestación de servicios se realiza desde el domicilio particular de cada letrado.
- Los letrados utilizan la aplicación informática de Legal App y el programa informático de la entidad bancaria cuya consulta hayan de resolver. Disponen de un correo electrónico corporativo de Legal App y se les proporciona una tarjeta S.I.M. para que a través del número asociado a la misma se pongan en contacto con las entidades bancarias. También tienen acceso a las bases de datos jurídicas contratadas por la empresa. El resto de los medios materiales utilizados por los letrados son de su propiedad, entre los que se encuentran generalmente los siguientes: ordenador con conexión a Internet, *smartphone*, escritorio y silla.
- El horario de trabajo es flexible, pudiendo los letrados trabajar cuando así lo deseen entre 08:00 a 20:00 horas, pero siempre han de cumplir con un mínimo de 5 horas de servicio diario, ininterrumpidas o no, de lunes a viernes. Cuando los letrados se conectan a la plataforma han de indicar en la misma que se encuentran "activos", lo que permite a Legal App llevar a cabo un control efectivo de las horas de trabajo que desempeñan sus colaboradores.
- En caso de ausencia por asistencia a consultas médicas u otras circunstancias personales debidamente justificadas que impidan al letrado estar en activo las 5 horas mínimas de servicio diario, éstos han de comunicar dicha ausencia lo más pronto posible a través de la plataforma que, en caso de aceptar el motivo

planteado por el letrado, activa en su terminal un mensaje automático de "ausencia temporal".

- Los criterios de actuación vienen establecidos por cada entidad bancaria en el momento en que suscriben el acuerdo comercial de prestación de servicios con Legal App, criterios que posteriormente son transmitidos a los letrados en los cursos de formación que se realizan trimestralmente a través de la plataforma "ZOOM". Para el caso de que alguna entidad bancaria decida modificar repentinamente algún criterio de actuación, Legal App remite con carácter urgente por correo electrónico a los letrados dichas nuevas modificaciones, habiendo éstos de formular acuse de recibo de las mismas.
- Los letrados cobran por el número de consultas que hayan resuelto mediante la elaboración del correspondiente dictamen, y ello de conformidad con los importes y tarifas indicados en el contrato de arrendamiento de servicios. Las minutas de honorarios son elaboradas por los propios letrados mensualmente de acuerdo con la platilla proporcionada por la empresa, en la que figuran instrucciones sobre el tipo de IVA aplicable y otra serie de requisitos.
- La correcta adecuación del dictamen a la consulta planteada viene determinada por la propia entidad bancaria, quien ha de rellenar un pequeño formulario a través de la plataforma de Legal App en el que señale si se ha cumplido por el letrado con el encargo encomendado y si el mismo ha sido efectuado dentro del plazo conferido al efecto. En caso de que la entidad bancaria considere que el asunto no ha sido resuelto satisfactoriamente o lo ha sido pero fuera de plazo, el letrado tendrá entonces menos oportunidades de que las consultas de ese banco le sean asignadas por el algoritmo en caso de concurrencia con otros letrados en el momento de asignación.
- En la cláusula décima del contrato de arrendamiento de servicios se establece que los letrados no tendrán penalización alguna en caso de que no cumplan con el encargo en tiempo y forma, aunque si los incumplimientos son reiterados, Legal App se reserva el derecho de resolver el contrato por

incumplimiento por parte del letrado de las obligaciones asumidas, con la consiguiente desconexión de la plataforma.

- Las vacaciones tienen una duración total de 25 días, y han de comunicarse a Legal App a través de la plataforma, como mínimo, con tres meses de antelación para que la empresa determine si los cuadrantes del servicio quedan cubiertos, denegándose en caso contrario las fechas seleccionadas y proponiéndose otras alternativas.
- En el contrato de arrendamiento de servicios no figura cláusula alguna por el que se pacte un régimen de exclusividad, si bien D^a Victoria no presta servicios para terceros fuera de la empresa.
- Todos los letrados colaboradores han de contar obligatoriamente con un seguro de responsabilidad civil por un importe mínimo de cantidad asegurada de 200.000 euros, puesto que son los letrados quienes responden directamente frente a las entidades en caso de error profesional por culpa o negligencia.

4.- La semana pasada, durante una de las reuniones telemáticas que trimestralmente celebran los letrados con Legal App, D^a Victoria anunció al equipo que estaba embarazada de 20 semanas.

A la vista de tal situación, D^a Victoria acaba de recibir un comunicado enviado mediante burofax por parte de Legal App en virtud del cual se le informa de que la empresa ha dado por resuelto el contrato de arrendamiento de servicios suscrito entre las partes y, habiendo liquidado todas las facturas y saldos pendientes, le indican que ya no necesitan de sus servicios profesionales debido a su imposibilidad de prestar el propio servicio. Asimismo, Legal App indica en su comunicado que D^a Victoria dejará de tener acceso a la plataforma en las 24 horas siguientes a la notificación del comunicado, y que debe devolver la tarjeta S.I.M. en el improrrogable plazo de 10 días mediante su envío a la dirección señalada en el escrito.

5.- D^a Victoria considera que su situación podría corresponderse con la de un "falso autónomo" y que la prestación de servicios que

venía desempeñando en Legal App era en realidad de naturaleza laboral, con todos los efectos legales inherentes a tal declaración, entre ellos la existencia de un verdadero despido y la declaración de nulidad del mismo al deberse a su situación personal como mujer embarazada.

2. CUESTIONES A RESOLVER

A la vista de los antecedentes de hecho expuestos con anterioridad respecto a la situación de D^a Victoria, se suscitan las siguientes cuestiones:

- I. La calificación de la relación jurídica contractual efectuada por la empresa Legal App ¿es conforme a Derecho y a la jurisprudencia emitida por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia 2924/2020, de 25 de diciembre de 2020? ¿Nos encontramos en realidad ante un “falso autónomo”?
- II. ¿Qué estrategia procesal se habría de adoptar en caso de que D^a Victoria decidiese emprender acciones legales frente a Legal App?
- III. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas derivadas de una hipotética declaración jurídica de laboralidad por parte de los órganos jurisdiccionales?
- IV. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas derivadas de una negativa declaración jurídica de laboralidad por parte de los órganos jurisdiccionales, confirmando éstos la naturaleza civil del contrato suscrito entre las partes?

3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

3.1. Marco jurídico normativo de referencia y jurisprudencia aplicable

Respecto a la legislación actual aplicable al supuesto de hecho enunciado con anterioridad, cabe mencionar la siguiente normativa.

La relación profesional de D^a Victoria con la empresa Legal App se regía por lo dispuesto en el contrato de arrendamiento de servicios suscrito por ambas partes, operando aquí el principio de libertad contractual con observancia de las normas contenidas en el Capítulo III (*del arrendamiento de obras y servicios*), Título VI (*del contrato de arrendamiento*) del Código Civil.

No interesa señalar en este punto si la relación jurídico-contractual de D^a Victoria habría de corresponderse o no con la civil establecida en la redacción del supuesto de hecho, extremo este último que analizaremos en el siguiente apartado relativo al dictamen jurídico. Únicamente interesa llevar a cabo una exposición de la normativa que le venía siendo de aplicación a nuestro cliente en virtud del señalado contrato de naturaleza civil de arrendamiento de servicios, todo ello con independencia de su adecuación jurídica, la cual venimos ya aquí adelantando no ser conforme a Derecho y constituir un supuesto de fraude de ley por ser en realidad D^a Victoria una trabajadora por cuenta ajena. Y es que, las empresas han tratado tradicionalmente de evitar el cumplimiento de las normas laborales mediante diversos mecanismos, entre ellos la figura del falso autónomo, con el afán de eludir las cargas que la observancia de dicha normativa laboral supone para el empleador, obviando así sus deberes para con los trabajadores y el propio sistema de la Seguridad Social.

Pues bien, respecto al aparente contrato de arrendamiento de servicios de naturaleza civil, hemos de mencionar que es aquel en virtud del cual una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto (*cf. v. art. 1544 CC*). Según la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, "*en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es*

un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios”¹.

Pero para que el contrato perfeccionado entre ambas partes tenga verdaderamente la naturaleza civil que aquí se pretende, han de cumplirse con una serie de requisitos, que son aquellos que definen el trabajo por cuenta propia, pues el arrendamiento de servicios encuadra las relaciones de servicios realizadas en régimen de autonomía, incluyéndose aquí típicamente la actividad de los profesionales liberales, entre las que cabe destacar la de los abogados y asesores jurídicos².

De conformidad con el artículo 1.1, párr. 1º de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), se entiende que ejercen como trabajadores autónomos o por cuenta propia aquellos que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Según la doctrina unificada, *“en el caso concreto de las profesiones liberales, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas o la percepción de igualas o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes”³.*

En definitiva, empleado autónomo es aquel que desarrolla su actividad profesional directamente para el mercado, ofreciendo su trabajo para una pluralidad de empresarios en cuyo ámbito organizativo no queda nunca integrado. De ahí que, para que un trabajador sea considerado autónomo, deba conservar su independencia con respecto al destinatario final de sus servicios, con libertad para aceptar o no encargos, así como para decidir cómo efectuarlos. Asimismo, antes era determinante para considerar autónoma una relación profesional que el trabajador aportase sus medios de trabajo, no cediese anticipadamente los frutos de su actividad y asumiese los riesgos del resultado del negocio. Sin

¹ STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, FJ 9.

² MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ Fermín; y GARCÍA MURCIA Joaquín: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, Edición 29ª, Madrid, 2020, p. 532 – 533.

³ STSJ Madrid 547/2021, de 19 de julio de 2021, FD 3.

embargo, estas características que antes eran concluyentes para considerar la actividad como autónoma, en la actualidad han devenido irrelevantes como consecuencia de la proliferación de la economía de las plataformas, tal y como veremos a continuación.

Aquellas actividades profesionales desarrolladas en régimen de autónomos habrán de regirse por el Estatuto del Trabajo Autónomo, cuyo artículo 5, letra c), prevé la necesidad de que los trabajadores autónomos estén afiliados al régimen especial de la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Asimismo, la Disposición Adicional 5ª LETA también prevé la posibilidad de que los profesionales autónomos opten por inscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La última de las implicaciones derivadas de la pretendida apariencia de autonomía que aquí nos interesa destacar es la relativa a la extinción del contrato de arrendamiento de servicios.

La extinción del contrato de arrendamiento de servicios puede producirse por diversas causas, todas ellas contenidas en la regulación general del artículo 1156 CC, entre ellas la imposibilidad de prestar el servicio. Esta causa aparece concretamente referida en el artículo 1184 CC, en virtud del cual *“quedará liberado el deudor en las obligaciones de hacer cuando la prestación resultare legal o físicamente imposible”*. Sin embargo, una rescisión contractual motivada en la imposibilidad de la profesional autónoma de desempeñar sus funciones por razón de su embarazo implica, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo, un tratamiento discriminatorio por razón de sexo en el seno del contrato de arrendamiento de servicios y la consiguiente vulneración del artículo 14 de la Constitución Española relativo al derecho a la igualdad⁴.

⁴ STS (Sala Primera) 283/2011, de 20 de abril de 2011, FJ 4: *“En tal sentido, de la lectura de las resoluciones judiciales de instancia y de apelación se desprende que mientras el Juzgado consideró suficientemente acreditada la existencia de indicios de discriminación de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional y las Directivas citadas en el FJ anterior. La Audiencia Provincial de Sevilla consideró que la demandante no acreditó la existencia de la discriminación. Pues bien, este*

A mayor abundamiento, cabe señalar que en virtud de este embarazo y la consiguiente maternidad de nuestra clienta, ésta, como supuesta trabajadora autónoma, tendría derecho a disfrutar de un descanso económicamente retribuido durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor, de conformidad con el artículo 26 LETA relativo a la acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Por otro lado, la declaración de laboralidad pretendida por D^a Victoria precisa de una concreta exposición de la normativa que habría de serle de aplicación. De conformidad con lo ya adelantado, consideramos que la relación jurídico-contractual de nuestro cliente se corresponde verdaderamente con la propia de una relación laboral, todo ello con independencia del *nomen iuris* del contrato y su falsa naturaleza civil, por lo que analizaremos el concepto de trabajador por cuenta ajena de acuerdo con la normativa laboral de aplicación imperativa, así como las notas definidoras del contrato de trabajo y la necesaria adecuación de estos caracteres tradicionales a las nuevas realidades laborales a través de las plataformas digitales.

En primer lugar haremos referencia al artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual establece que *“esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

Este precepto es de suma importancia pues constituye la fórmula definitoria del propio concepto de “trabajador”, determinando este último el ámbito aplicativo del Derecho del Trabajo. Este concepto de trabajador se halla integrado de una serie de notas definitorias, que tienen el carácter de presupuestos sustantivos, relativas a las condiciones esenciales a la naturaleza de la realidad social a la que se

criterio de la sentencia recurrida no se ajusta a la doctrina del TC en materia de discriminación por razón de sexo, pues aunque está referida al ámbito de las relaciones laborales, esta Sala no aprecia obstáculo en su aplicación a un supuesto como el que nos ocupa en que la relación existente entre las partes se basa en un contrato de arrendamiento de servicios. En definitiva, no se ha acreditado la existencia de causa fundada y real que permita destruir la apariencia discriminatoria creada y alcanzar la necesaria convicción de que la decisión del titular de la clínica fue ajena a todo propósito atentatorio al derecho fundamental al no tener por causa el embarazo de la recurrente”.

refiere el Derecho del Trabajo: voluntariedad, retribución y, sobre todo, dependencia y ajenidad⁵.

Para aquellos supuestos dudosos en los que se trate de eludir la aplicación del ordenamiento jurídico laboral, el propio Estatuto de los Trabajadores prevé una presunción de laboralidad en su artículo 8.1, en virtud del cual *“se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”*. De ahí que, en caso de duda sobre la calificación de la relación jurídica, siempre que quede constatada la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia, entrará en juego la vis atractiva a favor del contrato de trabajo⁶.

A continuación haremos un breve análisis de cada una de estas notas de conformidad con lo establecido en la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

En primer lugar, la actividad laboral ha de prestarse libre o voluntariamente, lo que se presupone de la propia adquisición de un compromiso contractual a través de la formalización de un contrato de trabajo por concurrir en él las libres voluntades de las partes. Esta voluntariedad en la realización de la prestación de servicios, en cuanto libre de elementos de coacción y fruto del libre acuerdo entre quien lo realiza y quien se beneficia de él⁷, debe encontrarse tanto en el momento de la prestación del consentimiento como durante la propia realización de la prestación.

El carácter voluntario de la relación laboral permite excluir del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo a otras prestaciones de servicios personales de carácter forzoso u obligatorio, retribuidas o no, cuyo establecimiento se prevé en el artículo 31.3 de la Constitución y su imposición únicamente puede tener lugar con arreglo a la Ley, entre las que cabe destacar las siguientes: el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias, la colaboración en actividades protección civil, las prestaciones exigibles en favor del Municipio y la colaboración en los procesos electorales, entre otras.

⁵ GOERLICH PESET, José María (Director); GARCÍA ORTEGA Jesús (Coordinador); ALFONSO MELLADO Carlos Luis; BALLESTER PASTOR María Amparo; y otros (Autores): *Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, Edición 7ª, Valencia, 2019, p. 97.

⁶ *Ibidem*, p. 107.

⁷ *Ibidem*, p. 98.

Todas estas relaciones personales obligatorias se hallan expresamente excluidas de la legislación laboral según lo dispuesto en el artículo 1.3, b) ET.

Respecto a la retribución, el objeto del contrato de trabajo regulado por el ordenamiento laboral ha de ser oneroso, lo que implica una contraprestación de contenido económico. Esto requiere que la prestación de trabajo genere un aprovechamiento o utilidad, no solo para el empresario (con independencia de que éste persiga un fin lucrativo o no, pues la retribución está al margen de los riesgos empresariales), sino también para el trabajador que la ejecuta.

Los trabajos gratuitos, entre los que cabe mencionar los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad (art. 1.3, d) ET) y los trabajos familiares (art. 1.3, e) ET), se hallan expresamente excluidos del ordenamiento jurídico laboral por no concurrir en ellos el carácter cambiario propio de la relación laboral.

Las notas de ajenidad y dependencia son las más características de la relación laboral y permiten, en definitiva, diferenciar dicha relación laboral de otros contratos, tales como los civiles y los mercantiles, en los que también existe un receptor o deudor de los servicios que se prestan. Por ello, la construcción jurisprudencial de estos criterios de ajenidad y dependencia es tan importante, pues gracias a ésta los operadores jurídicos han obtenido las herramientas necesarias para distinguir el trabajo por cuenta ajena del trabajo por cuenta propia⁸.

El Fundamento Jurídico Décimo de la Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, señala lo siguiente respecto a la nota de dependencia: *“Este Tribunal define la dependencia o subordinación como la integración «en el ámbito de organización y dirección del empresario (es decir, la ajenidad respecto a la organización de la propia prestación laboral) [...] cristalización de una larga elaboración jurisprudencial en la que se concluyó que no se opone a que concurra esta nota de la dependencia la "autonomía profesional" imprescindible en determinadas actividades» (sentencia del TS de 19 de febrero de 2014, recurso 3205/2012). La dependencia es la «situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera*

⁸ GOERLICH PESET, José María (Director) y otros (Autores): *Derecho del Trabajo*. Op.cit., p. 99.

organicista y rectora de la empresa» (por todas, sentencias del TS de 8 de febrero 2018, recurso 3389/2015; 1 de julio de 2020, recurso 3585/2018; y 2 de julio de 2020, recurso 5121/2018). Es decir, la dependencia o subordinación se manifiesta mediante la integración de los trabajadores en la organización empresarial”.

A continuación, el Tribunal Supremo expone como indicios comunes de dependencia, presentes en la mayoría de los trabajos y otros específicos de algunas actividades laborales, los siguientes: “1) *La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario.* 2) *El desempeño personal del trabajo. Aunque no excluye el contrato de trabajo la existencia en determinados servicios de régimen excepcional de suplencias o sustituciones.* 3) *La inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad.* 4) *La ausencia de organización empresarial propia del trabajador”.*

Respecto a la ajenidad como rasgo configurador del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, esta nota parte del concepto hegeliano de alienación, el cual fue posteriormente adaptado por Marx para dotarlo del significado materialista que posteriormente sería trasladado al ámbito jurídico-laboral. Así, según Marx, a través del trabajo el hombre sale de sí mismo, de tal suerte que tanto la propia actividad productiva como su producto le resultan algo ajeno; algo que no realiza con el fin de satisfacer sus necesidades básicas o de disfrute, sino algo que realiza para el uso y disfrute de otro, del capitalista⁹.

Esta elaboración dogmática sugiere que el requisito determinante de ajenidad es la ajenidad en el mercado, pues es el capitalista quien ocupa el mercado vendiendo sus productos sin dejar hueco a los trabajadores, que no tienen otra alternativa más que vender su fuerza de trabajo. Cuando este concepto se traslada al ámbito laboral, se derivan otros elementos clave de los que podemos deducir tal “trabajar para otro”, los cuales son los medios productivos, los frutos del trabajo y los riesgos económicos¹⁰.

⁹ MARX, K. *Manuscritos de economía y filosofía*, 1844 (trad. RUBIO LLORENTE, F), Alianza Editorial, Edición 9ª, Madrid, 1980, pp. 103 y ss.

¹⁰ SÁNCHEZ PÉREZ, Pedro: “Una mirada a los presupuestos clásicos para calificar jurídicamente la prestación a través de plataformas digitales”. *Trabajo y Derecho* 72/2020 (Diciembre), Nº 72, 1 de diciembre de 2020.

En conclusión, podemos afirmar que existen diversas elaboraciones dogmáticas del concepto de ajenidad, las cuales se centran en aspectos puntuales de la misma, tales como la ajenidad en el mercado (*"el trabajador presta sus servicios para el empresario que es quien acude al mercado con posibilidad de pérdidas o ganancias, lo que permite discernir los supuestos en que el trabajador trabaja para otro, un cliente, pero no por cuenta ajena, del supuesto en que trabaja para un empresario, por cuenta ajena"*), en los frutos (*"el trabajador, a cambio de una contraprestación, cede originariamente los frutos de su trabajo al empresario, que los adquiere en virtud de un título –el contrato de trabajo– preexistente a su obtención"*), en los medios (*"la cesión no se fundamenta en el contrato de trabajo sino en la institución de la accesión, de modo que el empresario incorpora a su patrimonio el resultado del trabajo en virtud de su propiedad de los medios de producción"*) y en los riesgos (*"el trabajador cede inicialmente a cambio del salario el resultado de su trabajo, el cual ingresa en el patrimonio del empresario, desentendiéndose del resultado positivo o adverso y el riesgo económico recae exclusivamente sobre el empleador"*), pero *"es su conjunción la que permite alcanzar un concepto omnicomprendivo de la propia ajenidad, que ofrece mayores garantías de acierto en la tarea de identificar la laboralidad de una relación productiva"*¹¹.

En el Fundamento Jurídico Undécimo de la referida resolución del Tribunal Supremo en el caso Glovo señala que son indicios comunes de ajenidad los siguientes (por todas, sentencias del TS de 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017; 1 de julio de 2020, recurso 3585/2018; y 2 de julio de 2020, recurso 5121/2018): *"1) La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados. 2) La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela o indicación de personas a atender. 3) El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo. 4) El cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones"*.

¹¹ GOERLICH PESET, José María (Director) y otros (Autores): *Derecho del Trabajo*. Op.cit., p. 103.

Por último, la doctrina viene discutiendo acerca de la existencia de una quinta nota definitoria de la relación laboral, cual es el elemento "*intuitu personae*" o carácter personalísimo en la ejecución de los servicios por cuenta ajena, pues la misma no aparece expresamente mencionada en el artículo 1.1 ET¹².

Si bien cabe entender, en un principio, que los servicios deben ser prestados personalmente por el trabajador, la sustitución ocasional del trabajador no desvirtúa el carácter personal de dicha prestación de servicios. En este sentido se ha pronunciado la Sentencia 582/1999 del Tribunal Supremo, de 25 de enero de 2000, en el caso de una limpiadora que prestaba sus servicios de limpieza a favor de una comunidad de propietarios, habiendo sido sustituida por un familiar suyo durante el periodo en que estuvo de baja por maternidad¹³.

Esta tesis también la encontramos en la Sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre de 2017, en el caso de los traductores que prestaban sus servicios para la empresa Ofilingua, S.L., quienes, aun pudiendo ser sustituidos para la realización de los encargos por algún familiar intérprete, descarta el Tribunal el carácter civil de la relación jurídica y declara la laboralidad de la misma. En definitiva, concurriendo las cuatro notas definitorias de las relaciones por cuenta ajena, la capacidad del trabajador de optar por ser sustituido por un tercero no desvirtúa el carácter laboral de la relación jurídica.

Por último, a propósito de la extinción unilateral del vínculo contractual descrita en el supuesto de hecho, una extinción unilateral fundada en la imposibilidad de la trabajadora de prestar sus servicios como consecuencia de su embarazo habría de ser considerada como un supuesto de despido nulo del artículo 55.5 ET, pues tiene por móvil una causa de discriminación expresamente prohibida en la Constitución, en este caso discriminación por razón de sexo, violando el derecho fundamental a la igualdad recogido en el artículo 14 de la Carta Magna.

¹² DE LA CERA, María Eugenia y CRIADO DEL REY, Sabela. "¿Es el carácter personalísimo nota definitoria de la relación laboral?". *El Economista - IURIS&LEX*, núm. 87, 9 de marzo de 2018.

¹³ STS (Sala Cuarta) 582/1999, de 25 de enero de 2000, FJ 2: "*La sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado, ausencia del carácter personal de la prestación*".

Y así está específicamente previsto en el apartado b) del precepto señalado con anterioridad al establecer que será en todo caso nulo el despido de *“las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos”*.

La principal consecuencia de la eventual declaración de nulidad de un despido motivado por las circunstancias ya expuestas es, de conformidad con el artículo 55.6 ET, la inmediata readmisión de la trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir.

En el siguiente apartado analizaremos la normativa que, por considerar laboral la relación jurídico-contractual de D^a Victoria con la empresa Legal App, habría de serle igualmente de aplicación debido al carácter especial de esta relación, especialidad determinada por las peculiaridades del empleador.

3.2. Particularidades del trabajo por cuenta ajena en la Abogacía

El ejercicio en régimen laboral de la Abogacía aparece expresamente previsto en el artículo 37 del Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española. Dicho precepto establece que *“la Abogacía podrá ejercerse por cuenta ajena en régimen de relación laboral especial o común”*.

El régimen común, típico de los abogados de empresa, queda expresamente sometido a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con el ámbito de aplicación subjetivo previsto en el artículo 1.1 ET. Este régimen de relación laboral común no comporta ninguna especialidad con respecto a la normativa contenida en el Título I ET, si bien ha de respetarse la libertad, independencia y secreto profesional básicos para el ejercicio de la profesión, y expresarse si dicho ejercicio es en régimen de exclusividad, todo ello de conformidad con el artículo 39 del Estatuto General de la Abogacía y las normas deontológicas.

Por otro lado, el artículo 37 del Estatuto General de la Abogacía señala que *“la relación laboral de carácter especial de los profesionales de la Abogacía que prestan servicios en despachos de profesionales de la Abogacía, individuales o colectivos, se rige por la normativa reguladora de dicha relación laboral de carácter especial”*.

En este sentido, y sirviendo a modo de introducción, el propio artículo 2 ET recoge una serie de relaciones laborales que, por su especialidad, quedan sometidas a regímenes distintos al régimen común o general contenido en el Título I del ET. Sin embargo, y a pesar de que exista una regulación de aplicación distinta a la regulación básica relativa a la generalidad de los contratos, ello no determina que las relaciones laborales especiales padezcan discriminación alguna. Así lo considera la jurisprudencia del Tribunal Constitucional al señalar que *“no se viola el artículo 14 de la Constitución, ni tampoco el artículo 24, por el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores haya establecido un elenco de casos que considera como relaciones laborales de carácter especial y que después no las haya hecho objeto de la necesaria reglamentación particularizada”* (STC 79/1983, de 5 de octubre de 1983, FJ 2).

Razona meritada sentencia que, en tanto en cuanto el derecho a la igualdad del artículo 14 CE significa que a supuestos de hecho iguales deben serles aplicados unas consecuencias jurídicas que también sean iguales, entre el conjunto de las relaciones laborales sujetas al régimen común y las relaciones de carácter especial enunciadas por el legislador, en concreto la del personal de alta dirección, existen diferencias notorias que justifican la promulgación de regímenes distintos¹⁴. Asimismo, el artículo 2.2 ET prevé expresamente que la regulación de las relaciones laborales de

¹⁴ STC 79/1983, de 5 de octubre de 1983, FJ 1: *“Este Tribunal, en su Sentencia de 1 de junio del corriente año (recurso de amparo núm. 444/1982, «Boletín Oficial del Estado» de 17 de junio de 1983, pág. 34), ha señalado ya que la aplicación de las normas que permiten el despido sin justificación de causa de los cargos de alta dirección de una empresa no viola lo dispuesto en el art. 14 de la Constitución, toda vez que existe una diferencia notoria entre el conjunto de personal que ocupa cargos de alta dirección dentro de una empresa y el resto de los trabajadores de la misma y que las razones -especialmente el vínculo de necesaria confianza entre el empresario y el trabajador de alta dirección- en que el tratamiento jurídico diferente se funda, presentan una justificación claramente atendible por dirigirse a la protección de bienes jurídicos dignos de tal tutela, de manera que la distinción entre el supuesto de hecho de las personas genéricamente ligadas con la empresa por un contrato de trabajo y el supuesto de hecho más restringido de las personas que ocupan puestos de dirección, puede establecerla el legislador sin violar el art. 14 de la Constitución y extraer de ella consecuencias jurídicas”*.

carácter especial respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución. El Estatuto de los Trabajadores no condiciona en principio el régimen de las relaciones laborales de carácter especial, pudiendo la regulación específica remitirse al mismo o ser de aplicación supletoria.

De conformidad con el supuesto de hecho anunciado, resulta aquí indispensable analizar la regulación específica de aplicación a los abogados que trabajan por cuenta ajena; en concreto el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Atendiendo a la propia denominación de este Real Decreto, la relación laboral propia de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, debe ser catalogada como una relación laboral de carácter especial, catalogación que fue creada por la Disposición Adicional 1ª de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, e incluida en el artículo 2.1, k) del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto al ámbito de aplicación subjetivo del RD 1331/2006, de 17 de noviembre, aspecto de suma importancia a la hora de dictaminar la situación jurídica de Dª Victoria en la empresa Legal App, el artículo 4.1 señala que *“serán sujetos de la relación laboral de carácter especial, en concepto de trabajador, aquellos que estén habilitados para ejercer la profesión de abogado”*. Y a continuación, el apartado 2 de dicho mismo artículo establece que *“tendrán la condición de empleador quienes sean titulares de despachos de abogados, individuales o colectivos”*. En este sentido, *“se entenderá por despacho colectivo aquel cuya titularidad corresponda conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, para el ejercicio profesional de la abogacía de forma conjunta, siempre que así aparezcan identificados ante los clientes y se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes”*. A mayor abundamiento, respecto a los despachos multidisciplinares, el apartado 3 señala que *“tendrán la consideración de despachos de abogados los despachos multiprofesionales legalmente constituidos*

que incluyan entre los servicios profesionales que ofrezcan a sus clientes, los correspondientes al ejercicio profesional de la abogacía, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para esta forma de ejercer la profesión de abogados en las normas que regulan la misma”.

En un principio, la empresa Legal App, cuyo objeto social supuestamente se corresponde con la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de atención telefónica, de consultoría y asesoramiento legal en materia de Derecho Bancario, Mercantil y Financiero, no encaja dentro del concepto de empleador establecido en el RD 1331/2006, de 17 de noviembre. Sin embargo, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y tomando como referencia el caso de la plataforma Glovo, Legal App no se limita a encomendar a los abogados adscritos a la plataforma la realización de un determinado servicio, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo actuando de manera fáctica en el mercado como una verdadera empresa de servicios jurídicos¹⁵.

A pesar de lo expuesto, y aun cuando consideramos que Legal App no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre entidades bancarias y abogados, tampoco contamos con la información suficiente como para incluirla dentro del concepto de empleador establecido por la regulación específica, pues desconocemos qué sujetos se encuentran tras la empresa en cuestión y si los mismos cumplen con los requisitos necesarios para ser considerados, bien un despacho colectivo, bien un despacho multidisciplinar. Este problema es común al resto de plataformas digitales encuadradas dentro de la “*Uber Economy*”, las cuales *“alegan ser únicamente una base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, permitiendo la calificación de los trabajadores como autónomos. De esta forma, con la inaplicación de las protecciones concedidas por el Derecho del Trabajo –especialmente por la inaplicación del salario de convenio– el cliente, a través de estas plataformas, puede obtener el servicio a un precio mucho menor que el que una empresa tradicional podría ofrecer”*.¹⁶

¹⁵ STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, FJ 19.

¹⁶ TODOLÍ SIGNES, Adrián: “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. *IUSLabor* 3/2015, p. 4.

Por todo ello, a la vista de tal opaca situación respecto a la verdadera naturaleza de la plataforma Legal App, en un principio la relación jurídico-contractual descrita en el supuesto de hecho enunciado con anterioridad debe ser considerada como una relación laboral propia del régimen común, siendo de aplicación los preceptos contenidos en el Título I del Estatuto de los Trabajadores.

Pero los derechos y obligaciones de la relación laboral de la que es parte nuestro cliente no solo se encuentran regulados por las disposiciones legales y reglamentarias, sino que el propio Estatuto de los Trabajadores prevé en su artículo 3.1 otras fuentes, entre las que se encuentran los convenios colectivos, la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, cuyo objeto debe ser lícito y, en ningún caso, puede recoger, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados, y los usos y costumbres locales y profesionales.

En este mismo sentido, el artículo 2 del RD 1331/2006, de 17 de noviembre señala que las fuentes de esta relación laboral especial son, en primer lugar, las disposiciones del citado Real Decreto; los convenios específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados; la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo; y, por último, los usos y costumbres profesionales.

En este punto interesa hacer una especial consideración a los convenios colectivos en el ámbito de la Abogacía. A pesar de que los convenios colectivos aparecen consagrados en la normativa como una de las fuentes de la relación laboral, tanto común como especial, existen enormes dificultades para que, en la práctica, pueda llegarse a la aprobación de convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados, pues en este sector no existen las estructuras representativas de las partes que deben llevar a cabo la negociación¹⁷. En el caso concreto de la relación laboral de carácter especial, el RD 1331/2006, de 17 de noviembre, tampoco

¹⁷ Conclusiones del Congreso Estatal de la Abogacía Joven: *Relación de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos y sociedades profesionales*. [En línea] <https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents/noticias/2010/conclusiones-congreso-estatal-de-la-abogacia-joven-relacion-de-caracter-especial-de-los-abogados-que-prestan-servicios-en-despachos-de-abogados-individuales-o-colectivos-y-sociedades-profesionales.pdf> [Consulta 07/12/2021]

introduce salvedad alguna en relación con los requisitos legales para negociar tales convenios.

Hasta la fecha no existe ningún convenio colectivo nacional de aplicación exclusiva y de carácter específico para los despachos de abogados, si bien algunos de carácter autonómico para la relación laboral de carácter especial, como por ejemplo, el Convenio Colectivo de Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales (39002895012004) de Cantabria, pero este no sería en ningún caso de aplicación al caso concreto por no encontrarse nuestro cliente bajo el ámbito de aplicación material y territorial.

A mayor abundamiento, cabe señalar que debido a la situación descrita, existen resoluciones judiciales en las que se decide aplicar a la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos. Este pronunciamiento lo encontramos, por ejemplo, en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia 15/2016, de 12 de enero de 2016, y ello debido a dos motivos. En primer lugar, considera de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos porque no existe ningún convenio colectivo específico aplicable, pues en tal caso ese convenio, de existir, sería prevalente. Y, en segundo lugar, la relación laboral objeto de enjuiciamiento, según el contrato, empezó siendo de auxiliar administrativa, aunque las funciones reales eran de abogada. Sin embargo, cuando se realizó la transformación de las funciones no hubo una nueva firma de contrato, ni una novación contractual expresa, por lo que el Tribunal entiende vigente ese pacto de convenio colectivo aplicable.¹⁸

Por último, respecto al ejercicio de la Abogacía por cuenta ajena, ya sea en régimen común o en régimen especial, cabe hacer alusión también a las normas deontológicas. Y es que, pese a la subordinación a la empresa o al despacho al que presten sus servicios profesionales, los abogados contratados en régimen jurídico-laboral mantienen la libertad e independencia técnica características de la profesión liberal que desempeñan. En este sentido, el Código Deontológico de la Abogacía Española, aprobado por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española el 6 de marzo de 2019,

¹⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián: "Convenio colectivo aplicable a los abogados que ejercen en un despacho de abogados". [En línea] Argumentos en Derecho Laboral. <https://adriantodoli.com/2016/02/18/convenio-colectivo-aplicable-a-los-abogados-que-ejercen-en-un-despacho-de-abogados/> [Consulta 07/12/2021]

señala en su artículo 2.1 que *“la independencia de quienes ejercen la Abogacía es una exigencia del Estado de Derecho y del efectivo derecho de defensa del justiciable y de la ciudadanía por lo que constituye un derecho y un deber”*.

Esta tesis la encontramos en la Sentencia 547/2021 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de julio de 2017, cuyo Fundamento de Derecho Tercero establece al respecto que *“en las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas”*.

En definitiva, la dependencia se desprende de otras características propias de la relación laboral, tales como *“la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador”* (STSJ Madrid 547/2021, FD 3).

3.3. Especial consideración a la STS 805/2020, de 25 de septiembre, en el caso Glovo, y al Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

A pesar de lo expuesto con anterioridad, los criterios tradicionales para determinar la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia en el seno de una determinada relación profesional han experimentado recientemente una notable flexibilización como consecuencia de la proliferación del trabajo a través de plataformas virtuales. Esto se debe a los problemas que existen para encajar al nuevo tipo de trabajadores que prestan sus servicios a través de dichas plataformas en el concepto tradicional de contrato de trabajo.

Estas nuevas plataformas virtuales, basadas en el modelo estadounidense conocido como “*uber economy*” o “*crowdwork offline*”, dicen dedicarse, mediante el uso de la tecnología, a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios, desarrollando su principal actividad a través de trabajadores autónomos a los que denominan “colaboradores”, los cuales en realidad no son más que trabajadores tradicionales cuya actividad ha sido descentralizada hacia un gran número de personas en forma de convocatoria.

Según la propia apreciación de estas plataformas, “*actúan en la “economía colaborativa” simplemente poniendo en funcionamiento una aplicación para facilitar el contacto entre los demandantes y oferentes del servicio, limitándose la intervención de aquellas, exclusivamente, a una labor de intermediación entre particulares, que serían quienes autónomamente establecen entre ellos una relación simbiótica de intercambio. O bien, a lo sumo, reconocen que se trata de actividades mercantiles, pero subrayando que su papel se circunscribe al de empresas suministradoras de la aplicación de Internet que permite el contacto entre el cliente o usuario final y los prestadores del servicio de transporte o reparto, ciñéndose la plataforma a la actividad auxiliar de intermediación*”¹⁹.

De este modo, y alegando ser únicamente empresas tecnológicas, bases de datos donde poner en contacto a clientes con prestadores de servicios, buscan la inaplicación del Derecho del Trabajo y de la protección que el mismo ofrece a los trabajadores, lo que se traduce en una enorme reducción de los costes de producción y en la posibilidad de ofrecer a los clientes servicios a un precio tan bajo con el que cualquier otra empresa tradicional que cumpla con la normativa jurídico-laboral y las garantías que la misma ofrece no podría jamás competir²⁰.

En la actualidad son múltiples las plataformas que operan a través de este modelo en el que la fraudulenta huida del Derecho del Trabajo ha sido determinante para su exponencial crecimiento. Estas plataformas están presentes en los más diversos ámbitos del sector

¹⁹ ÁLVAREZ ALONSO, Diego; y MARTÍNEZ MORENO, Carolina: “Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo”. *Trabajo y Derecho* 72/2020 (Diciembre), Nº 72, 1 de diciembre de 2020.

²⁰ TODOLÍ SIGNES, Adrián: “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. Op. cit. p. 3 y 4.

terciario, si bien cabe destacar el caso de la empresa estadounidense Uber, a través de cuya plataforma virtual los clientes pueden obtener servicios de transporte de pasajeros en ciudad, y ello por ser pionera en la utilización de este modelo y el paradigma a través del cual definir a las empresas encuadradas en la “*uber economy*”.

En España la empresa más relevante de las que operan bajo este modelo productivo es la plataforma digital Glovo. Y ello debido a que la laboralidad de sus repartidores, los cuales operaban como falsos autónomos, ha sido declarada mediante la famosa Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre, dictada en casación para la unificación de doctrina.

De conformidad con el Fundamento de Derecho Decimosexto contenido en la citada Sentencia, *“Glovo es una compañía que ha desarrollado una plataforma informática y que ha suscrito acuerdos con comercios locales que ofrecen determinados productos y servicios. El consumidor final puede solicitar la compra de tales productos a través de un mandato que confiere a un tercero utilizando la plataforma de Glovo, abonando el coste del producto y el transporte, y Glovo pone a su disposición un repartidor que acude al establecimiento y lleva el producto a su destino. También es posible solicitar solo el transporte de mercancías de un punto a otro”*.

Aquellos “terceros” a los que se refiere el párrafo anterior son los conocidos como *riders*, y su situación jurídica en régimen de autónomos trataba de ser justificada por Glovo debido, entre otras circunstancias, a que aquéllos decidían el momento de inicio y finalización de su jornada, así como la actividad que realizaban durante la misma, seleccionando los pedidos que querían realizar y rechazando los que no querían. No tenían obligación de realizar un determinado número de pedidos, ni de estar en activo un mínimo de horas al día o a la semana y tampoco la Empresa indicaba los recados a realizar ni cuando tenía que comenzar o finalizar su jornada. Asimismo, podían rechazar un pedido a media ejecución sin sufrir penalización alguna. Para el ejercicio de su actividad, los repartidores empleaban una moto un teléfono móvil de su propiedad, asumiendo todos los gastos inherentes a su uso. Por último, cabe destacar que los repartidores cobraban una cantidad por cada encargo que realizaban, cantidad consistente en una tarifa establecida por Glovo, y que no cobraban por el servicio si éste no llega a materializarse

A pesar de lo expuesto, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado en Sentencia la laboralidad de la relación jurídica de los *riders* por concurrir en ellos las notas de dependencia y ajenidad propias del trabajo por cuenta ajena, si bien adaptadas a la nueva realidad de las plataformas virtuales. Y todo ello con independencia de los esfuerzos realizados por Glovo, así como por el resto de plataformas de la "*uber economy*", por tratar de encuadrar la situación jurídica de sus empleados fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, bien como falsos autónomos, bien como falsos trabajadores económicamente dependientes, como sucedía en particular con el repartidor cuya situación jurídica enjuicia la Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre.

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal Supremo efectúa una reconsideración de los indicios clásicos en torno a la clasificación del trabajo, en especial de aquellos que determinan la concurrencia o no de las notas de ajenidad y dependencia, interpretando de manera diferente el peso que ha de atribuirse en el caso de las plataformas digitales a dichos indicios tradicionales de laboralidad, al tiempo que enfatiza en la importancia de otros indicadores, menos explotados hasta ahora, que vendrían a actuar como nuevos indicios favorables a la calificación de la relación como laboral²¹. Esta necesaria actualización y puesta al día es reconocida por el propio Tribunal al señalar que "*en la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (art. 3.1 del Código Civil).*"²².

En resumen, y tras efectuar un exhaustivo análisis de las circunstancias, el Tribunal considera en el Fundamento Jurídico Vigésimo Primero de la Sentencia que, "*en definitiva, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una*

²¹ ÁLVAREZ ALONSO, Diego; y MARTÍNEZ MORENO, Carolina: "Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo". Op. cit. p. 7.

²² STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, FJ 7.

labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por Glovo. La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral.

2. Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma.

Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que

este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del ET, estimando el primer motivo del recurso de casación unificadora”.

A raíz de la Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, surgió un nuevo debate sobre si, una vez declarada judicialmente la laboralidad de los repartidores de Glovo, era precisa una nueva regulación especial que contemplase las particularidades propias del trabajo a través de plataformas virtuales o, si por el contrario, debía serles de aplicación en bloque toda la normativa laboral. Sin embargo, en tanto en cuanto esta última opción dejaba desprotegidos a los trabajadores que prestan sus servicios en plataformas virtuales por estar sometidos a unos riesgos diferentes a los que se expone un trabajador común, el Gobierno optó finalmente por la creación de una regulación laboral especial.

Esta regulación especial se plasma en el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, también conocido como “Ley Rider”, y convalidado en el Congreso de los Diputados en fecha 10 de junio de 2021.

Si bien dicho texto normativo habría de haber contenido las particularidades propias del trabajo a través de plataformas virtuales, modificando aquellos preceptos del Estatuto de los Trabajadores que fuesen incompatibles con el nuevo modelo de relaciones laborales y adaptándolo a las especialidades de la nueva industria, finalmente la Ley Rider atiende únicamente dos asuntos: la calificación jurídica de estas relaciones y el tratamiento desde la perspectiva laboral de los algoritmos vinculados con el desarrollo del trabajo. En definitiva, el Real Decreto-Ley 9/2021 contiene dos únicas previsiones: a) una «presunción de laboralidad» de las actividades desarrolladas «en el ámbito de las plataformas digitales de reparto»; y b) el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados de los

parámetros en los que se basan los algoritmos con efectos sobre las condiciones de trabajo²³.

En primer lugar, respecto al derecho de información de los representantes de los trabajadores el artículo único contenido en el RDL 9/2021 introduce una nueva letra d) al artículo 64.4 ET, que establece que el comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a *“ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*. Esta norma permite romper con la opacidad de los algoritmos y conocer por parte de los representantes de los trabajadores si el funcionamiento de los mismos da lugar a decisiones discriminatorias.

Sin embargo, cabe mencionar aquí que en el caso de los repartidores que operan a través de plataformas virtuales, la creación de órganos de representación de los trabajadores que ejerzan efectivamente este derecho de información resulta de gran complejidad debido a la propia naturaleza de la actividad productiva, caracterizada por la descentralización y la ausencia de un centro de trabajo. Asimismo, el Real Decreto-Ley 9/2021 no contiene ninguna previsión sobre cómo han de constituirse dichos organismos de representación teniendo en cuenta para ello dichas particularidades de esta modalidad de trabajo. En consecuencia, llegar a alcanzar de facto un mayor conocimiento acerca de los algoritmos resulta en la actualidad tan complejo.

Por otro lado, respecto a la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, se introduce en el ET una Disposición Adicional 23ª en virtud de la cual *“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*

²³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo: “La laboralización de los trabajadores de las plataformas de reparto y sus consecuencias”. *Trabajo y Derecho* 82/2021 (Octubre), Nº 82, 1 de octubre de 2021, p. 2.

del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”.

Este precepto constituye una presunción en sentido estricto aplicable a la calificación de la actividad de los trabajadores al servicio de plataformas de reparto, presunción que sigue un esquema idéntico a la del artículo 8.1 ET debido a que, para su operatividad, han de concurrir todos los elementos del contrato de trabajo. Así, para “presumir” la laboralidad de la prestación de servicios de un trabajador a través de una plataforma virtual de reparto, deben concurrir las siguientes circunstancias: a) prestación de «servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía»; y b) en beneficio 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»²⁴.

De conformidad con esta presunción, para que sea de aplicación la normativa jurídico-laboral deben probarse todas las notas de laboralidad contenidas en el artículo 1.1 ET, con lo que en realidad no se está presumiendo nada, pues una vez probados dichos elementos de laboralidad, la relación es *per se* de carácter laboral. Pero es que además, podría entenderse que el Real Decreto-Ley 9/2021 endurece la prueba de la nota de dependencia, pues no basta que el trabajador esté dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador, sino que dicho poder ha de ser ejercido por éste de manera indirecta o implícita y mediante el uso de algoritmos y plataformas²⁵. Esta indeseable consecuencia no ha tenido lugar debido a que la Ley Rider fue dictada con posterioridad a la Sentencia del Tribunal Supremo en el caso Glovo, gracias a la que conocemos los criterios para la identificación de las facultades de organización, dirección y control empresarial en el ámbito de las plataformas, así como los nuevos indicios de laboralidad presentes en este tipo de actividades económicas, para los cuales no son suficientes las notas tradicionales de ajenidad y dependencia.

²⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo: “La laboralización de los trabajadores de las plataformas de reparto y sus consecuencias”. Op. cit. p. 4.

²⁵ *Ibidem*, p. 5.

Por otro lado, y ya para finalizar este apartado, la Ley Rider, tal y como su nombre indica, únicamente presume la laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales dedicadas al reparto de productos o mercancías en general, dejando fuera de su ámbito de aplicación a otros trabajadores que prestan sus servicios en otras plataformas virtuales encuadradas dentro del modelo de la "*uber economy*" y que, en consecuencia, se hayan en una situación jurídica fraudulenta, operando como falsos autónomos cuando en realidad concurren circunstancias más que suficientes para calificar su relación como laboral.

En virtud de lo expuesto, nuestro cliente no podría beneficiarse de dicha presunción, aun concurriendo en su caso elementos más que suficientes para calificar su relación jurídica como laboral al amparo de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, siendo entonces necesario un ejercicio más exhaustivo de prueba respecto a los elementos del contrato de trabajo.

4. DICTAMEN JURÍDICO

En el presente apartado trataremos de dar respuesta fundada en Derecho a las cuestiones planteadas por D^a Victoria mediante la elaboración de un dictamen jurídico.

I. La calificación de la relación jurídica contractual efectuada por la empresa Legal App, ¿es conforme a Derecho y a la jurisprudencia emitida por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia 2924/2020, de 25 de diciembre de 2020? ¿Nos encontramos en realidad ante un “falso autónomo”?

Para dar respuesta a esta primera cuestión conviene mencionar el clásico principio jurisprudencial conocido como principio de irrelevancia del *nomen iuris*, en virtud del cual *“la realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo»*²⁶.

De conformidad con esta doctrina, los elementos fácticos que en el supuesto de hecho se describen han de ser los determinantes para valorar si la calificación de la relación jurídica contractual es conforme a Derecho. Es decir, *“cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral. En sentido contrario, para la declaración de existencia de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral se exige que la prestación del demandante se limite a la práctica de actos profesionales concretos, sin sujeción ninguna a jornada, vacaciones, ordenes, instrucciones practicando su trabajo con entera libertad; esto es, realizando su trabajo con independencia y asunción del riesgo empresarial inherente a toda actividad de esta naturaleza”*²⁷.

²⁶ STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre, FJ 9.

²⁷ STS (Sala Cuarta) 588/2018, de 24 de enero, FJ 3.

En este punto cabe analizar si en el supuesto de hecho descrito concurren las notas de laboralidad contenidas en el artículo 1.1 ET, concretamente las de ajenidad y dependencia que permitan calificar la relación jurídica contractual como una verdadera relación de tipo laboral; con independencia de que la empresa haya dotado a dicho contrato de una calificación de naturaleza civil. Y todo ello con la finalidad última de dictaminar si D^a Victoria es en realidad un “falso autónomo”, esto es, una trabajadora por cuenta ajena que se ha visto obligada a darse de alta como trabajador por cuenta propia por imposición de la empresa Legal App.

En primer lugar, la nota de libertad o voluntariedad es un elemento esencial en cualquier tipo de contrato, bien sea de tipo laboral o civil, pues en el supuesto de no concurrir el libre consentimiento de ambas partes el contrato sería nulo de pleno Derecho. En el ámbito laboral debe existir el consentimiento libre del trabajador, de ahí que queden expresamente excluidas de este ámbito las prestaciones personales obligatorias.

Por otro lado, la remuneración o retribución representa la causa principal del contrato de trabajo, cuya dimensión es lucrativa. D^a Victoria recibe por su trabajo una retribución económica que varía en función del número de consultas que resuelve y cuya cuantía viene determinada en el contrato de arrendamiento de servicios en forma de importes o tarifas establecidos unilateralmente por la propia empresa.

Esta contraprestación monetaria, de conformidad con los requisitos legales y jurisprudenciales, puede tener la consideración de salario por unidad de obra o servicio (*cf. v. art. 26.3 ET*). Y es que, a pesar de que esa retribución no es fija, sí que tiene un carácter periódico, siendo percibida mensualmente por D^a Victoria en atención a un criterio fijo como es el del número de consultas resueltas. Según el Tribunal Supremo en Sentencias de 29 de diciembre de 1999, recurso 1093/1999 y 25 de marzo de 2013, recurso 1564/2012, *“el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el art. 26.1 ET comprensivo de la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo*

efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”.

Asimismo, tal y como veremos a continuación, es un indicio común de la nota de ajenidad *“el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”*.²⁸ De ahí que podamos confirmar que, aun no siendo fija la retribución que D^a Victoria venía percibiendo mensualmente por depender la misma de la actividad desempeñada en la empresa, sí que tiene las características propias de un salario en una relación laboral ordinaria; no de honorarios profesionales tal y como pretende Legal App.

Respecto a las notas de ajenidad y dependencia, ambas determinantes a la hora de calificar una relación contractual como laboral, las mismas constituyen conceptos abstractos que han ido siendo matizados por la jurisprudencia y cuya determinación se efectúa en muchas ocasiones mediante una técnica indiciaria. De ahí que sea necesario efectuar un análisis pormenorizado de todos y cada uno de los indicios presentes en el supuesto de hecho.

La nota de dependencia ha ido flexibilizándose progresivamente. En un inicio era entendida por la jurisprudencia como la sujeción estricta del trabajador a las órdenes de otra persona. Sin embargo, ya desde la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1979 se entiende que *“la dependencia no implica subordinación absoluta, sino sólo la inserción del trabajador en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”*. Aunque el trabajador lleve a cabo su actividad profesional de forma flexible y no rígida, *“autonomía profesional”* que es imprescindible en el ámbito laboral de trabajadores intelectuales o profesionales con alto grado de independencia técnica (tal y como deontológicamente exige el ejercicio de la Abogacía), no por ello desaparece la nota de dependencia, pues finalmente se manifiesta mediante la integración de D^a Victoria en la organización empresarial.

Asimismo, debido al incremento del uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, determinadas situaciones que con anterioridad

²⁸ STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre, FJ 10.

permitían afirmar la inexistencia de un régimen de subordinación, finalmente han terminado por incluirse dentro del ámbito laboral debido a esta evolución en el modo de prestar el trabajo.

En primer lugar, si bien es cierto que la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste representaba un indicio tradicional de dependencia, en la actualidad el trabajo a distancia o “teletrabajo” se ha consolidado como una forma más de desarrollo de la prestación laboral. Esto se sucede en especial en aquellas actividades que, por su alta implicación tecnológica, permiten prescindir al trabajador de acudir a un determinado lugar físico de trabajo. Esta modalidad de trabajo aparece expresamente recogida en el artículo 13 ET, que se remite a la legislación vigente aplicable, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y es a la que se ajusta la situación de D^a Victoria, cuya actividad consistente en asesorar jurídicamente a entidades bancarias a través de una aplicación informática o de llamadas telefónicas, hace innecesaria la asistencia a un centro de trabajo determinado.

En lo que respecta a la jornada de trabajo y al horario, en el contrato de arrendamiento de servicios suscrito por nuestro cliente se indica que los letrados pueden trabajar entre las 08:00 y las 20:00 horas, pero cumpliendo siempre con un mínimo de 5 horas diarias de servicio, ininterrumpidas o no, de lunes a viernes. Sin embargo, a pesar de la existencia de una cierta libertad de horario, ello no excluye la existencia de un contrato de trabajo. Así se ha pronunciado nuestro Tribunal Supremo en Sentencia de 25 de enero de 2000, recurso 582/1999, al establecer que *“la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario”*.

Ahora bien, aun existiendo esta cierta flexibilidad en el horario de trabajo, lo cierto es que D^a Victoria sí que está sometida al cumplimiento de un mínimo de 5 horas diarias de lunes a viernes, y su realización está totalmente controlada por parte de la plataforma. Esto es debido a la obligación que tienen los letrados de indicar en la plataforma cuándo se encuentran “en activo”. Este control es determinante para confirmar el régimen de dependencia de los trabajadores con respecto a Legal App, quien efectúa un registro horario para vigilar el cumplimiento de dichos mínimos, así como para

poder asignar tareas a los letrados “libres o desocupados”; lo que a su vez permite al algoritmo organizar y repartir las tareas de trabajo. Asimismo, la realización de dichas tareas, una vez asignadas por la plataforma, no puede rechazarse salvo que concurra una causa debidamente justificada, lo que representa un nuevo indicio de laboralidad que nos aleja claramente de la figura del trabajador por cuenta propia.

Pero además de la organización empresarial del trabajo derivada del propio funcionamiento de la plataforma, D^a Victoria también está sometida a las órdenes y directrices que, en forma de cursos de formación, recibe trimestralmente a través de las reuniones que Legal App celebra por “*ZOOM*”. Estos cursos de formación son otra manifestación más del ejercicio del poder de dirección por parte de la empresa, quien comunica a los letrados los criterios de actuación que los clientes de Legal App, las entidades bancarias, fijan en los acuerdos comerciales de prestación de servicios suscritos con la plataforma. Además, cuando alguno de estos criterios es modificado, la empresa se encarga de comunicar vía *e-mail* cómo, de ahí en adelante, debe efectuarse el servicio, teniendo los letrados que acusar recibo de dicha comunicación.

Siguiendo con el control de la actividad desempeñada por D^a Victoria, si bien su actividad no es directamente monitorizada por la propia empresa, sí que es indirectamente inspeccionada por ésta gracias a los formularios que las entidades bancarias rellenan una vez que reciben los dictámenes elaborados por los letrados. En dichos formularios las entidades bancarias indican si el letrado ha cumplido en tiempo y forma con el encargo encomendado.

De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, esta desviación del poder de inspección del propio empresario al cliente final, no solo es un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo, sino que lo convierte en un poder ejercido de una forma mucho más exhaustiva que si lo ejerciese el propio empleador directamente. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 1999, recurso 1093/1999, concluye la existencia de un contrato de trabajo sobre la base de una pluralidad de indicios, incluyendo el hecho de que la empresa tenía *“un servicio de inspección que revisaba, entre otros, el trabajo realizado por el actor y recibe las quejas que pudieran tener los clientes sobre su*

actividad”.

En definitiva, analizadas las circunstancias podemos confirmar que D^a Victoria se encontraba organizada y supeditada a las concretas instrucciones impartidas por Legal App, aun cuando en el ejercicio de sus tareas disfrutase de la independencia propia de su profesión. En este sentido, la Sentencia 547/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Fundamento de Derecho Tercero señala respecto el sometimiento de los abogados al poder de dirección empresarial que el mismo *“no puede tampoco quedar desvirtuado por el hecho de que en el concreto desempeño de los encargos encomendados los letrados demandados pudieran actuar con una cierta autonomía en la aplicación de la lex artis propia de la abogacía, como incluso resulta exigible en virtud de lo previsto en el art. 27.4 del Real Decreto 658/2001, de 22 de junio”.*

Tal y como se describe en el supuesto de hecho, en caso de que la entidad bancaria indicase en su formulario final que el letrado no había cumplido satisfactoriamente con el encargo encomendado; o que lo había hecho pero fuera de plazo, dicho letrado tenía entonces menos oportunidades de que le fueran asignadas nuevas consultas de la entidad en caso de concurrencia con otros abogados en el momento de la asignación de tareas por parte del algoritmo. Ello nos lleva a confirmar que D^a Victoria, como trabajadora por cuenta ajena, está sujeta al poder disciplinario típico de todo empleador, pues Legal App deja a aquellos letrados que no cumplen con los plazos o instrucciones previamente dados con un menor número de oportunidades de conseguir dictámenes que realizar; y, por tanto, con menos oportunidades de obtener un mayor número de ingresos. De ahí que también podamos confirmar la existencia de un sistema de sanciones cuya imposición atiende al incumplimiento por parte de los letrados de las órdenes e indicaciones previamente dadas por la plataforma.

A mayor abundamiento, este poder disciplinario es manifiestamente constatable según lo dispuesto en la cláusula décima del contrato de arrendamiento de servicios, que señala la posibilidad de Legal App de llegar resolver el contrato de aquellos letrados que incumplan reiteradamente con los requisitos establecidos para la elaboración de los dictámenes. Esta resolución contractual tiene lugar mediante la desconexión del letrado de la plataforma, impidiéndosele

acceder a la misma para obtener nuevos dictámenes, lo que constituye sin lugar a dudas una especie de despido tácito y la más gravosa manifestación del ejercicio del poder disciplinario por parte del empleador.

Por último, la existencia de un régimen para la adjudicación de los 25 días de vacaciones y de un sistema para la comunicación de las ausencias por causas personales debidamente justificadas sirven también para confirmar la concurrencia de la nota de dependencia. Nuestra clienta no goza de plena libertad para la elección de los días de vacaciones, sino que la elección de los mismos está totalmente condicionada por los criterios organizativos de la plataforma, que ha de cerciorarse de que los turnos están cubiertos antes de conceder a la letrada los días de descanso solicitados. Y en cuanto a las ausencias sucede lo mismo, pues Legal App debe conocer cuál es la causa que justifica la ausencia del trabajador durante las 5 horas mínimas de trabajo, denegando tal ausencia si considera que la causa de la misma no es pertinente. En definitiva, nos encontramos nuevamente ante dos manifestaciones más del poder de dirección propio del empleador laboral.

Otra de las notas determinantes para confirmar la existencia de una relación jurídico-laboral es la nota de ajenidad, cuya concurrencia analizaremos aquí a través de las tesis de ajenidad en el mercado, en los frutos, en los medios y en los riesgos. El supuesto de hecho muestra numerosos indicios que corroboran la existencia de esta nota de ajenidad en sus diversas formas.

La ajenidad en el mercado implica que el trabajador únicamente produce bienes o presta servicios y es otro, el empresario, el que participa en el mercado y quien introduce el producto bajo su marca, obteniendo así un beneficio o plusvalía. Esta tesis está presente aquí sin lugar a dudas pues es Legal App quien adopta las decisiones concernientes a las relaciones de mercado al decidir los nichos de mercado sobre los que actuar, qué estrategias de marketing seguir para captar a nuevos clientes, cómo publicitar sus servicios, etc. También es la empresa la que toma las decisiones relativas a las relaciones con las entidades bancarias, pues fija mediante contratos de prestación de servicios los precios, las tarifas, las ofertas, los descuentos, etc. Y respecto a la marca, D^a Victoria opera en el mercado laboral identificándose bajo una marca ajena a la que

podría ella misma tener como trabajadora autónoma, pues emplea un correo corporativo facilitado por Legal App para ponerse en contacto con las entidades bancarias. En definitiva, estas entidades bancarias son clientes de Legal App, no de D^a Victoria, quien se limita a ejecutar los servicios para que la empresa, a través de la plataforma, los ponga a disposición de los clientes.

Además, el hecho de dedicarse D^a Victoria a realizar los encargos que la empresa recibe sobre asesoría jurídica, actividad que forma parte del objeto social de la empresa, refuerza esa condición de laboralidad, pues Legal App no es una mera intermediaria entre los clientes y los letrados, sino que se dedica precisamente al servicio productivo de la actividad que desempeña nuestro cliente. En resumen, a la vista de los hechos *"queda así claramente de manifiesto que no nos encontramos en el supuesto de la relación entablada entre un abogado que ejerce libremente su profesión y sus propios clientes, sino entre un abogado y una empresa que a su vez decide los clientes a quien el primero debe atender y, además decide también la forma en la que los servicios se llevan a cabo como ya se analizó con anterioridad"*²⁹.

La ajenidad en los frutos consiste en que el trabajador entrega o pone a disposición del empresario los productos elaborados o los servicios prestados. En este supuesto la ajenidad en los frutos queda constatada al ser la empresa la que percibe por parte de los clientes los honorarios correspondientes a los encargos de asesoría jurídica que previamente D^a Victoria ha efectuado; y ya es después Legal App la que retribuye a la letrada por los servicios realizados.

Esta retribución, aunque no tiene carácter fijo, se calcula con arreglo a un criterio unilateralmente establecido por Legal App en forma de importes o tarifas y que guarda proporción con la actividad desarrollada por D^a Victoria; y además se otorga mensualmente, circunstancias que, tal y como ya hemos referenciado con anterioridad, son las propias de un salario por unidad de obra o servicio.

Asimismo, y a pesar de que para la percepción de esta retribución económica nuestra cliente ha de elaborar por sí misma una minuta de honorarios que después remite a la plataforma; lo cierto es que lo

²⁹ STSJ de Madrid 547/2021, de 19 de julio de 2021, FD 3º.

hace siguiendo las expresas instrucciones que Legal App emite para ello, facilitando incluso una plantilla e indicaciones sobre el tipo de IVA aplicable. De ahí que, junto al carácter periódico y proporcional de tal retribución, pueda afirmarse la existencia de un salario laboral y no de unos honorarios profesionales libremente pactados por el letrado en cuestión. En definitiva, la ajenidad en los frutos está claramente presente en la relación contractual entre la empresa y D^a Victoria.

En cuanto a la ajenidad en los riesgos, esta tesis establece que los riesgos de ejecución del trabajo y de la explotación de los productos no recaen sobre quien lo ejerce (trabajador), sino sobre la persona que lo contrata (empresario). En el caso de D^a Victoria, lo cierto es que es ella quien ha de soportar los riesgos de su propia actividad, pues directamente responde frente a las entidades bancarias en caso de cometer algún error profesional. Debido a tal circunstancia, estaba obligada a contratar un seguro de responsabilidad civil para darse de alta en la plataforma.

En virtud de lo expuesto y siguiendo la tesis del Tribunal Supremo en reciente jurisprudencia, esto constituye un *"indicio contrario a la existencia de una relación laboral porque normalmente los trabajadores no responden frente al cliente de los daños o pérdidas de los productos transportados, sin perjuicio de que el empleador pueda imponerles una sanción disciplinaria en caso de incumplimiento del contrato de trabajo"*³⁰.

Pero pese a ello, y aun asumiendo D^a Victoria la responsabilidad última frente a los clientes en el ejercicio de su actividad profesional, lo cierto es que en ella no concurre el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones. Esto es debido a que el precio que Legal App cobra a sus clientes, las entidades bancarias, es notablemente superior al que con posterioridad abona a la letrada, de forma que la plataforma pueda obtener unas ganancias con las que hacer frente a todos los gastos de su infraestructura empresarial. Esta infraestructura no solo puede reducirse a la plataforma, cuya creación ya supone unos elevadísimos costes, sino que también se extiende a otros aspectos relacionados con el marketing y la expansión de la marca, pues para operar bajo el modelo de economía uberizada han de hacerse frente a unos grandes

³⁰ STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre, FJ 19.

costes de entrada³¹. De ahí que, en definitiva, los riesgos empresariales sean verdaderamente asumidos en último término por Legal App.

Por último, a pesar de que D^a Victoria lleva a cabo su actividad profesional desde su propia casa empleando para ello ordenador, conexión a Internet y teléfono móvil de su propiedad, esto no es óbice para negar aquí la existencia de ajenidad en los medios. Esto se debe a la escasa relevancia económica de los medios aportados por D^a Victoria para la realización del trabajo, siendo lo verdaderamente importante aquí la plataforma virtual, propiedad de Legal App; que además suministra a la letrada una tarjeta S.M.I. y acceso a bases de datos jurídicas.

En conclusión, los medios de producción esenciales aquí no son el ordenador, el móvil o la conexión a Internet, sino que lo es la plataforma digital de Legal App. Sin la existencia de esta plataforma D^a Victoria no podría desempeñar su trabajo de forma directa y personal, pues no tendría la capacidad de concurrir en el mercado en solitario para así asumir los encargos de las entidades bancarias, y ello debido los elevados costes que la entrada en tal el negocio suponen.

Respecto a la relevancia económica de las plataformas digitales propiedad de la entidad empleadora, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha indicado en su Sentencia N^o. 1155/2019, de 27 de noviembre de 2019, que *“basta con comparar, de un lado, la enorme importancia económica de la plataforma digital propiedad de la demandada que representa su marca como seña de identidad en el mercado y constituye, a su vez, su herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación tanto a los comercios asociados y los clientes finales o usuarios que se conectan a ella, cuanto a los recaderos que como instrumento medial contribuyen con su prestación de servicios al logro de los objetivos productivos de la empresa en el marco de su modelo de negocio y, de otro, los escasos elementos materiales, a su vez de limitado valor, que el demandante aporta, consistentes en un teléfono móvil con el que entrar en la aplicación y una motocicleta,*

³¹ TODOLÍ SIGNES, Adrián: “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. Op. cit. p. 7.

aunque las más de las veces se trate de una bicicleta, motorizada o no". Así pues, concurre claramente aquí la ajenidad en los medios propia de una relación jurídica-contractual de tipo laboral, con independencia de que D^a Victoria aporte para la realización de su trabajo otra serie de herramientas o medios de carácter secundario.

Para finalizar, de conformidad con lo dispuesto en el contrato de arrendamiento de servicios, D^a Victoria no había pactado con Legal App un régimen expreso de exclusividad.

Respecto a la inexistencia de un régimen de exclusividad, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el Fundamento de Derecho Tercero de su ya mencionada Sentencia 547/2021 de 19 de julio de 2021, ha indicado que *"es perfectamente válida y permitida legalmente la simultaneidad en la prestación de servicios, tanto cuando concorra más de una relación laboral ordinaria (pluriempleo), como cuando se trate de varias prestaciones de servicios por cuenta propia (pluriactividad), encontrándose su regulación en el Art. 313 LGSS en su redacción dada por Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, como en el art. 7.4.1 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social"*.

Por tanto, aun no habiendo sido pactado en el contrato ningún tipo de exclusividad o pacto de plena dedicación, esa posible prestación para terceros *"ni desnaturaliza ni desvirtúa la existencia de relación laboral como se sostiene, entre otras muchas, en las sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1986 , según la cual "la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato, según cabe deducir de los artículos 5.d) y 21.1 del Estatuto de los Trabajadores"*.

En conclusión, existen circunstancias concretas e indicios más que suficientes para afirmar que D^a Victoria es un "falso autónomo" y que la relación jurídico-contractual existente entre ella y la empresa Legal App es laboral, pues en ella concurren las notas de voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia; si bien adaptadas a las particularidades que el trabajo a través de <la economía de plataformas plantea.

II. ¿Qué estrategia procesal se habría de adoptar en caso de que D^a Victoria decidiese emprender acciones legales frente a Legal App?

Debido a que existen argumentos más que suficientes para sostener que la relación jurídico-contractual existente entre D^a Victoria y la empresa Legal App es de carácter laboral, consideramos que nuestra clienta podría emprender acciones legales contra la empresa. Dichas acciones legales habrían de ejercitarse ante el Juzgado de lo Social de Valladolid que por turno corresponda, según lo dispuesto en los artículos 2 (competencia objetiva) y 10 (competencia territorial) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

La estrategia procesal que habríamos de indicarle a nuestra clienta consistiría en la presentación de una demanda de despido ante el citado órgano jurisdiccional dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se produjo, de conformidad con las normas contenidas en el Capítulo II, Sección 1^a *Despido Disciplinario*, de la LRJS. Y es que, a pesar de que formalmente D^a Victoria suscribió un contrato de arrendamiento de servicios, nuestra clienta habría de reaccionar a tal rescisión contractual como si de un contrato de trabajo se tratara, alegando entonces la nulidad del despido por traer causa en su embarazo. En definitiva, D^a Victoria habría de pleitear ya bajo la condición de trabajadora por cuenta ajena por existir indicios más que suficientes para confirmar la naturaleza laboral de su situación; indicios que habrían de ser expuestos pormenorizadamente en el escrito rector de demanda.

En virtud de esta acción de despido, y a la vista de la aparente relación de naturaleza civil suscrita entre las partes, el órgano jurisdiccional habría de analizar, en primer lugar, si corresponde declarar la laboralidad del vínculo mantenido entre D^a Victoria y la empresa Legal App, y si dicho vínculo habría sido enmascarado bajo la modalidad de trabajo autónomo. Solo de este modo, y una vez declarada judicialmente la condición de trabajadora por cuenta ajena de nuestra clienta, el orden jurisdiccional social podría entrar a conocer del contenido de la demanda de despido, pues de lo contrario el procedimiento estaría fuera de su competencia objetiva y habría de inhibirse en favor del orden civil. Si a pesar de negar la existencia de la relación laboral, el juez entrase a conocer del motivo de la acción

de despido y resolución del contrato de trabajo, estaría entonces incurriendo en un supuesto de contradicción e incongruencia, vulnerando así lo dispuesto en el artículo 97 LRJS³².

Junto a la acción de despido, cuya tramitación ha de efectuarse inexcusablemente con arreglo a la modalidad procesal correspondiente de conformidad con el artículo 184 LRJS, podría también acumularse la indemnización derivada de los daños sufridos por la discriminación o lesión de derechos fundamentales, al haberse vulnerado con el referido despido el derecho fundamental de D^a Victoria a la no discriminación por razón de sexo según lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española. Este supuesto especial de acumulación de acciones aparece previsto en el artículo 26.2 LRJS.

Pero con anterioridad al ejercicio de acciones judiciales, D^a Victoria habría de intentar previamente una conciliación o mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). Esta conciliación o mediación, según el artículo 63 LRJS, es una actividad preprocesal de carácter obligatorio; salvo en los supuestos legalmente excluidos del artículo 64 LRJS, que tiende a evitar el proceso ulterior y, a la vez (si no se evita el proceso judicial), es un requisito previo a la tramitación del procedimiento laboral. Por lo tanto, al ser esta actividad un presupuesto procesal para la admisión a trámite de la demanda, y al no encontrarnos ante la tramitación de un proceso legalmente excluido de dicha obligación, sería necesario que D^a Victoria acuda previamente a la conciliación o mediación.

En la papeleta de conciliación es muy importante que hagamos constar que en el momento en que tuvo lugar el despido nuestra cliente estaba embarazada. Según la Sala Cuarta Tribunal Supremo en Sentencia 528/2020, de 25 de julio de 2020, si la trabajadora no hace constar en la papeleta de conciliación por la que se impugna el despido que a fecha del mismo estaba embarazada, no podrá en vía judicial alegar que la nulidad del mismo tener causa en tal condición, pues entonces existiría incongruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda. Como consecuencia de tal incongruencia, el órgano jurisdiccional no podría tomar en consideración la situación de embarazo de la trabajadora en el momento del despido, de ahí que alegar tal situación en el momento de la impugnación preprocesal del

³² STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre, FJ 22.

despido sea tan importante en aras de conseguir una posterior declaración de nulidad.

III. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas derivadas de una hipotética declaración jurídica de laboralidad por parte de los órganos jurisdiccionales?

Las consecuencias jurídicas derivadas de la declaración judicial de laboralidad por parte de los órganos jurisdiccionales son las que se detallan a continuación.

En primer lugar, la rescisión contractual debería ser calificada por el juez en el fallo de la sentencia de despido nulo, pues el mismo viene motivado por una causa de nulidad objetiva prevista expresamente en la legislación laboral³³. En este sentido, por aplicación de la garantía objetiva y automática prevista en los artículos 108.2, letra b) LRJS y 55.5, letra b) ET, todos aquellos despidos de mujeres que al momento de la resolución contractual se encuentren embarazadas, lo sepa el empleador o no, devendrán automáticamente nulos, siempre y cuando no estén justificados en ninguna otra causa no discriminatoria, como por ejemplo, en uno de los incumplimientos contractuales que motivan el despido disciplinario previsto en el artículo 54 ET.

Las consecuencias jurídicas de la declaración de nulidad del despido aparecen recogidas en los artículos 55.6 ET y 113 LRJS, y son la readmisión inmediata del trabajador, dándole de alta en el régimen general de la Seguridad Social, y el abono por parte del empresario de los salarios dejados de percibir por el trabajador.

Pero además, si a consecuencia del despido se apreciase por parte del juez que D^a Victoria ha sufrido daños de carácter físico o psicológico, la sentencia también habría de condenar a la empresa al abono de la correspondiente indemnización por los daños que tal vulneración de derechos fundamentales hubiesen producido a la trabajadora. Para la cuantificación monetaria de esta indemnización viene siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el

³³ STS (Sala Cuarta) 942/2017, de 28 de noviembre de 2017.

texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social³⁴.

En conclusión, gracias al ejercicio de esta acción de despido, conseguiríamos que D^a Victoria fuese readmitida a su puesto de trabajo con todas las garantías que la normativa laboral y de la Seguridad Social ofrecen a las trabajadoras embarazadas.

IV. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas derivadas de una negativa declaración jurídica de laboralidad por parte de los órganos jurisdiccionales, confirmando éstos la naturaleza civil del contrato suscrito entre las partes?

Si el órgano judicial estimase mediante sentencia que verdaderamente no existe relación laboral entre D^a Victoria y la empresa Legal App, se confirmaría entonces que la relación existente entre ambos es de naturaleza civil en virtud del contrato de arrendamiento de servicios concertado entre las partes. Por lo tanto, dicha relación no quedaría bajo el ámbito de aplicación de la legislación laboral ni del Estatuto de los Trabajadores, sino que debería aplicársele el Código Civil en lo relativo a la extinción del contrato de arrendamiento de servicios. Esta sentencia negativa a la declaración de laboralidad sería una sentencia de fondo por resolver la relación jurídica debatida, produciendo los efectos de cosa juzgada, y en ella el juez debería declararse incompetente e inhibirse en favor del orden jurisdiccional civil.

En este caso, el contrato de arrendamiento de servicios habría sido extinguido unilateralmente por parte de Legal App atendiendo a la imposibilidad sobrevenida de D^a Victoria de prestar los servicios para los que fue contratada por razón de su embarazo.

Esta rescisión contractual de carácter unilateral atiende únicamente a motivos estrictamente discriminatorios por razón de sexo, lo que vulnera el derecho a la igualdad de la mujer según lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española³⁵. De ahí que, no existiendo justa causa en virtud de la cual fundar la rescisión del contrato de arrendamiento de servicios, cabría la posibilidad de solicitar ante el Juzgado de Primera Instancia de Valladolid que por

³⁴ STSJ de Madrid 609/2021, de 18 de junio de 2021.

³⁵ STS (Sala Primera) 283/2011, de 20 de abril de 2011, FJ 4.

turno corresponda la tutela judicial civil del derecho a la igualdad mediante demanda de juicio ordinario, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.2 de la Carta Magna y 249.1.2º de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Como consecuencia de esta acción de tutela judicial de derechos fundamentales podría obtenerse una indemnización por los daños y perjuicios que la rescisión contractual basada en razones de carácter discriminatorio le hubiesen ocasionado a nuestra clienta, los cuales habríamos de acreditar debidamente.

5. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ ALONSO, Diego; y MARTÍNEZ MORENO, Carolina: "Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo". *Trabajo y Derecho* 72/2020 (Diciembre), Nº 72, 1 de diciembre de 2020.

DE LA CERA, María Eugenia y CRIADO DEL REY, Sabela. "¿Es el carácter personalísimo nota definitoria de la relación laboral?". *El Economista - IURIS&LEX*, núm. 87, 9 de marzo de 2018

GOERLICH PESET, José María (Director); GARCÍA ORTEGA Jesús (Coordinador); ALFONSO MELLADO Carlos Luis; BALLESTER PASTOR María Amparo; y otros (Autores): *Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, Edición 7ª, Valencia, 2019, pp. 97 – 125.

MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ Fermín; y GARCÍA MURCIA Joaquín: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, Edición 29ª, Madrid, 2020, pp. 178 – 185, 197 – 211, 225 – 230 y 532 – 533.

MARX, K. *Manuscritos de economía y filosofía*, 1844 (trad. RUBIO LLORENTE, F), Alianza Editorial, Edición 9ª, Madrid, 1980, pp. 103 y ss.

MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, Edición 41ª, Madrid, 2020, pp. 541 – 543 y 556 – 557.

SÁNCHEZ PÉREZ, Pedro: "Una mirada a los presupuestos clásicos para calificar jurídicamente la prestación a través de plataformas digitales". *Trabajo y Derecho* 72/2020 (Diciembre), Nº 72, 1 de diciembre de 2020.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo: "La laboralización de los trabajadores de las plataformas de reparto y sus consecuencias". *Trabajo y Derecho* 82/2021 (Octubre), Nº 82, 1 de octubre de 2021.

TODOLÍ SIGNES, Adrián: "El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo". *IUSLabor* 3/2015, pp. 1 – 25.

WEBGRAFÍA

ROJO TORRECILLA, Eduardo: "El trabajo en plataformas digitales. Reflexiones jurídicas sobre su próxima regulación. (UNIR, 2 de diciembre 2020)". [En línea] *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/12/el-trabajo-en-plataformas-digitales.html> [Consulta: 29/11/2021].

TODOLÍ SIGNES, Adrián: "Convenio colectivo aplicable a los abogados que ejercen en un despacho de abogados". [En línea] *Argumentos en Derecho Laboral*. <https://adriantodoli.com/2016/02/18/convenio-colectivo-aplicable-a-los-abogados-que-ejercen-en-un-despacho-de-abogados/> [Consulta 07/12/2021]

Conclusiones del Congreso Estatal de la Abogacía Joven: *Relación de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos y sociedades profesionales*. [En línea] <https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-noticias/2010/conclusiones-congreso-estatal-de-la-abogacia-joven-relacion-de-caracter-especial-de-los-abogados-que-prestan-servicios-en-despachos-de-abogados-individuales-o-colectivos-y-sociedades-profesionales.pdf> [Consulta 07/12/2021]

6. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

- STC 79/1983, de 5 de octubre de 1983 de 2020.

Tribunal Supremo

- STS (Sala Cuarta) 582/1999, de 25 de enero de 2000.
- STS (Sala Cuarta) STS 8362/2007, 19 de noviembre de 2007.
- STS (Sala Primera) 283/2011, de 20 de abril de 2011.
- STS (Sala Cuarta) 902/2017, de 16 de noviembre de 2017.
- STS (Sala Cuarta) 942/2017, de 28 de noviembre de 2017.
- STS (Sala Cuarta) 528/2020, de 25 de julio de 2020.
- STS (Sala Cuarta) 805/2020, de 25 de septiembre de 2020.

Tribunales Superiores de Justicia:

- STSJ Valencia 15/2016, de 12 de enero de 2016.
- STSJ de Madrid 609/2021, de 18 de junio de 2021.
- STSJ Madrid 547/2021, de 19 de julio de 2021.