



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“ESTUDIO DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR
AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE A
LOS QUINCE AÑOS DESDE SU REGULACIÓN”**

DIANA ELIZABETH BOGADO PÉREZ

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID, JULIO 2022



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

2018-2022

TRABAJO FIN DE GRADO

“Estudio de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente a los quince desde su regulación”

TRABAJO PRESENTADO POR: DIANA ELIZABETH BOGADO PÉREZ

TUTOR: ANA MARÍA MURCIA CLAVERÍA

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID, 2022

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	FORMAS DE PRESTAR EL TRABAJO	6
1.	EL TRABAJO POR CUENTA AJENA.....	6
2.	EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA.....	8
III.	EL TRADE: ORIGEN Y EVOLUCIÓN EN FUNCIÓN DE LA COYUNTURA ECONÓMICA	11
IV.	EL TRADE Y LOS FALSOS AUTÓNOMOS	16
1.	TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LA FIGURA DEL FALSO AUTÓNOMO. 20	
2.	CASO GLOBO Y DELIVEROO.....	27
3.	REGULACION Y LEGISLACIÓN ACTUAL:	36
4.	CONDICIÓN ACTUAL	44
V.	CONCLUSIONES.....	47
VI.	Bibliografía	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Autónomos dependientes afiliados a la Seguridad Social	15
Gráfico 2: Afiliados TRADE en los últimos 15 años	46

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de la modalidad de los trabajadores por cuenta propia se encuentran las personas trabajadoras autónomas, pero económicamente dependientes denominadas e identificadas con el acrónimo de TRADE cuya regulación se encuentra en la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LTA)¹. El TRADE es una figura poco conocida, por lo que nos pareció interesante su estudio, además del conflicto laboral llevado a cabo en la empresa de reparto “Glovo”, que dio lugar a distintos pronunciamientos judiciales, una sentencia emitida por el Tribunal Supremo (TS) que parecía zanjar la cuestión de si eran autónomos, “TRADES” o asalariados y, finalmente, una novedosa regulación legal. Todo ello motivó la elección del tema de este TFG y el estudio de esta figura del TRADE.

Para realizar este trabajo, hemos acudido a la lectura de artículos y libros doctrinales, así como ha sido necesario estudiar las doctrinas judiciales y en especial la jurisprudencia del TS en los casos “Glovo” y “Deliveroo”. También se han consultado datos oficiales para plasmar la realidad actual del autónomo y en particular la de los TRADE.

El trabajo se divide en cuatro apartados comenzando por la introducción, luego exponemos las formas que existen de prestar el trabajo. Posteriormente, intentamos establecer el origen y la evolución de esta figura que es el TRADE y finalmente mencionaremos la figura conocida como “falsos autónomos” para terminar exponiendo la situación actual en los aspectos jurídico y económico, junto con las conclusiones del trabajo realizado.

El principal problema es la casuística en relación con este tema. Los distintos supuestos se deben enjuiciar de forma individual, pues hay diferencias entre los autónomos y no resulta tampoco fácil averiguar cuando un trabajador es pro cuenta ajena o autónomo, a pesar de que en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)², en su artículo 1.1 establece las notas configuradoras de la relación laboral exigiendo voluntariedad, retribución, trabajar por cuenta de otro y bajo sus directrices.

¹ Modificada por Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas del trabajo Autónomo (BOE, 25 de octubre de 2017).

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 24 de octubre de 2015).

Por esta razón, este trabajo tiene el fin de poder fijar la jurisprudencia y la doctrina predominante del momento, y de esta manera reconocer cuáles son los rasgos que permiten delimitar de forma más exacta o correcta el tipo de relación contractual, si es laboral o autónoma, sancionando los supuestos de “falsos autónomos”, los cuales, a pesar de la legislación existente, siguen utilizándose en la práctica por parte de las empresas.

Para finalizar este trabajo, deseamos, en primer lugar, dar las gracias a la tutora Ana María Murcia Clavería, por su paciencia, guía y colaboración prestada, para la realización de este trabajo.

A los profesores de cada asignatura en estos cuatro años, que nos han enseñado y brindado los conocimientos necesarios para el desarrollo de esta carrera.

Y finalmente, a la familia que han estado incondicionalmente brindando su apoyo a lo largo de estos años de carrera.

II. FORMAS DE PRESTAR EL TRABAJO

Dentro de la legislación laboral española, no encontramos con dos modalidades muy diferenciadas como son el trabajo por cuenta ajena, es decir, los trabajadores dependientes como también los de cuenta propia, que son en este caso, los autónomos.

La figura del autónomo, a su vez se dividen en dos categorías como son los autónomos “ordinarios” y los TRADE, es decir, lo que son autónomos dependientes. A pesar de existir una notoria diferencia en ambas categorías, y que existen leyes que regulan cada una de estas figuras, creemos que la legislación laboral actual todavía tiene un largo camino por recorrer y mejorar, ya que no contiene todas las normas necesarias para regular todas aquellas formas en las que se prestan el trabajo.

A pesar de que, exista una división entre el trabajador dependiente y el trabajador autónomo, cabe decir que, ciertos profesionales pueden prestar su servicio en ambas modalidades, ya sea a través de una relación laboral o como autónomo; y el ejemplo sería el caso de un abogado, quien puede prestar su servicio en un despacho jurídico con un contrato de trabajo o bien, lo puede hacer desde su propio despacho como un autónomo.

No obstante, a pesar de todo esto, cabe decir que, la situación tanto social como económica de estos colectivos ha sido diferente desde el momento en que se inició su regulación, pero no ha sido suficiente y un claro ejemplo de esto fue el conflicto que se originó en la empresa de reparto Glovo, dando lugar a distintos pronunciamientos judiciales tal como fue la sentencia emitida por el Tribunal Supremo (TS) que intentó resolver la cuestión de si eran autónomos, “TRADES” o asalariados y, finalmente, una novedosa regulación legal que de momento es la que se encuentra en vigor (SAGARDOY & GIL, 2010).

1. EL TRABAJO POR CUENTA AJENA

Cuando se habla del trabajador dependiente, como su propio nombre lo indica, se trata de una persona que presta su trabajo con ajenidad y dependencia o subordinación como indica el art.1.1 del ET. No obstante, se debe entender que la dependencia, aunque se trate de una nota característica, no es un elemento de distinción preciso, debido a que cualquier prestación personal de trabajo implica un grado de dependencia; aunque la misma se ha ido considerando muy diferente entre la que pueda existir con un trabajador autónomo y otro dependiente, es decir, por cuenta ajena (SAGARDOY & GIL, 2010).

El ET establece, en efecto, las características o notas esenciales que debe reunir un trabajador para ser considerado trabajador por cuenta ajena. La primera se refiere a la voluntariedad entendiéndose como aquella prestación que se desarrolla bajo el consentimiento y aceptación del trabajador. De este modo, se entiende por voluntad, a que ésta no haya sido dada o contenga un vicio en sí misma, otorgada por el trabajador que realiza la actividad económica y quien forma parte del contrato de trabajo.

Otra nota configuradora del trabajo por cuenta ajena que se puede encontrar en el ET ex art.1.1 es la retribución que percibe el trabajador por su actividad realizada, es decir, su salario, regulado en el art. 26 del ET. En el ET sólo se fija unos mínimos de dicho salario, pero, en la mayoría de los casos estos mínimos son mejorados por los Convenios Colectivos de cada sector. Ahora, cuando se habla de una retribución salarial, se hace referencia a que el trabajador realiza su actividad económica o fuerza de trabajo a cambio de una “remuneración”, y no de manera gratuita.

También se caracteriza por una “dependencia o subordinación” esta relación laboral, es decir, la persona realiza su actividad económica bajo la organización y dirección de un empresario, y no actúa por su propia cuenta, sino que se encuentra bajo las órdenes del empresario, quien organiza y dirige la forma de llevar a cabo el trabajo, aunque bajo ciertos límites establecidos por el ET.

Y por último, la nota de la ajenidad que significa básicamente que el trabajador no responderá por las consecuencias directas de su trabajo. Esta ajenidad puede verse manifestada de distintas formas o aspectos, y el primero sería por la de los resultados, donde el bien o servicio nunca será de la propiedad del trabajador, sino del empresario. Este bien o servicio puede ser tangible o intangible, es decir, esta ajenidad podrá existir, tanto si los frutos de esa actividad económica se atribuyan, a una persona física o bien a una persona jurídica, distinta de quien la haya realizado originariamente.

Asimismo, cabe decir que, la ajenidad también puede verse manifestada en los medios de producción para llevar a cabo tal actividad económica. Resulta importante decir que, dentro de esta ajenidad se encuentra el hecho de que las herramientas para realizar o desarrollar dicha actividad económica no son de la propiedad del trabajador, sino de la empresa o empresario. También, esta ajenidad se puede ver manifestada en los riesgos que debe correr el trabajador para realizar dicha actividad, pero estos riesgos están a cargo del empresario o empleador, quien es responsable ellos, a pesar

de que el trabajo lo realice un trabajador suyo, ya que este último es ajeno a estos riesgos como también a los beneficios de la empresa.

A pesar de que el trabajador sea ajeno a los riesgos, sí es cierto que éste puede sufrirlos de manera indirecta, un ejemplo de ello podría ser cuando la empresa es declarada en concurso de acreedores y luego es liquidada y en esta circunstancia, tales trabajadores pueden acabar siendo despedidos antes de la declaración de liquidación. Por último, cabe decir que, una de las notas que diferencian al trabajador por cuenta ajena es que este trabajo lo realiza de forma personalísima ya que lo realiza solamente el mismo trabajador que suscribió el contrato de trabajo.

2. EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA

A diferencia del trabajador por cuenta ajena, el trabajador por cuenta propia, conocido como “Autónomo”, presenta diferentes circunstancias y peculiaridades, y esto se puede ver reflejado en el artículo 1.1 del LTA, que establece lo siguiente:

“La presente Ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

En su apartado segundo establece que también se aplicará esta ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena”, conforme a lo establecido en el artículo 1.3. e) del ET.

De este modo, el LTA especifica que, para estar dentro del ámbito de aplicación de esta ley, es decir, para que se le aplique esta ley, es necesario que dicha actividad económica del trabajador se lleve a cabo de forma habitual, personal y directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona o empleador, y aquí se puede incluir a los familiares que, de igual manera, no posean la misma condición de trabajadores por cuenta ajena.

La interpretación de la habitualidad en nuestros tribunales viene establecida por una práctica de la actividad profesional llevada a cabo de manera no esporádica sino con cierta regularidad o continuidad. La habitualidad se compone por las notas de profesionalidad en la actividad y, además, deducir que la misma es el medio fundamental de vida.

En caso contrario, si la actividad se realizara de manera complementaria, es decir, sin exigir al trabajador autónomo una regularidad, y que la misma no posea el

número de operaciones, las horas, los días o meses al año, ni el grado de interés suficiente, entonces no existiría esta nota esencial de habitualidad. Por lo tanto, para que la actividad sea considerada habitual, se debe desarrollar de manera frecuente.

Para que la actividad sea considerada de forma personal y directa, será el propio autónomo quien, de modo personal y directo, participe en el negocio diferenciándose de esta manera, de cualquier otro tipo de actividad donde el autónomo solo ostente la titularidad, y, además, la explotación del negocio. Como consecuencia, el trabajo autónomo efectuado de manera habitual, personal y directa conlleva a la no vinculación jurídica laboral con el empresario contratante de su servicio, lo que es lo mismo que no aparezca una relación contractual laboral, es decir, que la autonomía del trabajador que realiza su actividad económica por cuenta propia se opone a la ajenidad del que desarrolla su actividad profesional dentro del ámbito de dirección y organización de otro trabajador o persona física o jurídica que se denomina “empresario” tal y como se ha mencionado anteriormente (SAGARDOY & GIL, 2010).

Cabe decir que, hasta hace poco tiempo, el derecho del trabajador ha aceptado la separación entre el trabajo que se realiza de forma dependiente y de manera autónoma. Aunque, salvo en casos muy puntuales, se ha negado los derechos laborales básicos a quienes prestan aquellos servicios en una situación de autonomía, según se establece en el artículo 3.3 de la LTA. Aquí se encuentran aquellas prestaciones de servicios de los trabajadores autónomos que se llevan a cabo dentro del marco de aquellas relaciones contractuales de índole civil o mercantil, como por ejemplo el arrendamiento de servicios o de obra, el mandato, la agencia, la franquicia, el suministro, la mediación de seguro, el contrato de asistencia o el contrato de transportes.

En resumen, se puede decir que, la categoría del trabajador autónomo es heterogénea. No obstante, a diferencia de lo que ocurre con el trabajador por cuenta ajena, es decir, dependiente, no ha sido habitual que estas normas del derecho de trabajo provean una definición del trabajador autónomo, y esto podría deberse a su falta de variedad y separación, o por la falta de un inconveniente común que exigiese una respuesta que pudiera ser unificada por el ordenamiento jurídico (SAGARDOY & GIL, 2010).

En base a esta definición, se puede decir también que, el trabajador autónomo a su vez puede ser empleador, y de esta forma coincidir en la misma persona el ser trabajador autónomo y a su vez empleador. De esta forma, el trabajador autónomo es quien se encuentra bajo el marco de una relación laboral, pero a su vez, se encuentra

también en la contraparte del empleador. No obstante, resulta necesario hacer algunas breves acotaciones entre la diferencia de trabajador autónomo y empresario; ya que, hasta hace poco tiempo no suponía un conflicto el tener que diferenciar entre la relación laboral del autónomo y del empresario. De este modo, el término de empresario resulta un término utilizado en el Derecho individual de trabajo, con el cual se refiere al empleador del trabajo dependiente y por cuenta ajena.

En cambio, este término de “autónomo” se utilizaba en el tráfico jurídico, donde el sujeto que merecía tal calificación era a su vez considerado como objeto de protección jurídica en sí mismo, es decir, no en su relación con otra persona, y esto porque era tenido en cuenta en el ámbito de la Seguridad Social (Gutierrez-Solar & Lahera, 2008). De esta forma, los empresarios son considerados autónomos en sentido laboral, aunque no siempre, por ejemplo, cuando son meros titulares de una empresa sin ejercer trabajo efectivo en ella. Es decir, esta denominación de trabajador autónomo viene de un régimen de protección de seguridad social para proceder a su encuadramiento inicial. No obstante, esta situación ha cambiado gracias al LTA, en la medida en que el autónomo también es destinatario de una protección más allá del sistema de seguridad social, en efecto, en su relación de servicios para otro sujeto, mayormente considerado empresario, aunque cabe decir que, esta denominación no esté recogida en el artículo 1.1 del LTA. Asimismo, para definir esta figura del empresario, se puede seguir adoptando una perspectiva contractual, es decir, será aquel que reciba la prestación de trabajadores o autónomos.

De esta forma, cabe apuntar que, esta posición como preceptor de los servicios de otro, es la que no se utiliza en ningún caso para delimitar esta figura del autónomo, ya que el LTA se refiere a los autónomos cuando habla de aquellos trabajadores que prestan servicios para otros sujetos, y de esta forma, se diferencia, el empresario como aquel que recibe los servicios y quien los presta como autónomo (Gutierrez-Solar & Lahera, 2008).

En resumen, se puede acotar las diferencias que existen entre el trabajador por cuenta ajena, el trabajador autónomo y el empresario; aunque no siempre coincidan, aquella figura del autónomo con la del empresario y diferenciándose estas dos figuras con la del trabajador por cuenta ajena, es decir, el trabajador dependiente.

III. EL TRADE: ORIGEN Y EVOLUCIÓN EN FUNCIÓN DE LA COYUNTURA ECONÓMICA

Debido a la carencia de una categoría intermedia entre en trabajo por cuenta ajena y el autónomo, el legislador se vio en la obligación de crear una nueva figura conocida hoy en día como el TRADE. Por ello al no haber ningún tipo modalidad intermedia y viendo que existían muchos trabajadores que se hallaban en ese punto donde trabajaban como autónomos, pero con dependencia de algún cliente, circunstancia que dio pie al origen de la figura que a continuación se describirá en este apartado.

La necesidad de proteger al contratante débil ha dado lugar a la creación de esta figura, ya que el TRADE ha sido apartado habitualmente del ámbito garantizador del derecho del trabajo, por medio de una aplicación parcial, restringida o simplemente una extensión selectiva del ordenamiento laboral. Dicha figura se encuentra entre la autonomía propia de los trabajadores autónomos y la dependencia que caracteriza a los trabajadores por cuenta propia (Villalón, 2013). Este colectivo que, a pesar de ser considerados de manera formal como trabajadores autónomos, realizan su función de manera permanente y coordinada y dependiendo en mayor o menor medida, bajo la dirección y dependencia económica de una o varias empresas. Gracias a la naturaleza de la actividad desarrollada, otorga al trabajador la posibilidad de disponer de un extenso margen de libertad para organizar su trabajo, además de asumir el propio TRADE los riesgos de la actividad como también aportando los medios y recursos necesarios para la realización de sus tareas. La línea fronteriza que separa el trabajo autónomo dependiente y el trabajo por cuenta ajena han sido habitualmente muy difusas (Gutierrez-Solar & Lahera, 2008).

En el artículo 11.1 del LTA se establece lo siguiente: *“Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”*. Mas adelante en el segundo apartado de este mismo artículo, se encuentra una serie de condiciones para que el TRADE se pueda considerar como tal, por lo tanto, el TRADE se caracteriza por:

- A. En cualquiera de sus actividades, el TRADE no puede contratar ni subcontratar con terceros, es decir, un trabajador autónomo dependiente no puede ser ayudado por empresas externas, sino que

debe ser el propio TRADE el que personalmente trabaje en su actividad para su cliente mayoritario y además con cualquier otro cliente que pudiera contratar su actividad. En síntesis, un TRADE debe trabajar solo con cada uno de sus clientes, sin tener la opción de recurrir a la ayuda de terceros que realicen toda o parte de la actividad (Ballester, 2016).

- B. Salvo casos excepcionales que la ley autoriza, como, por ejemplo, en periodos de maternidad o paternidad o riesgo durante el embarazo y lactancia, y de esta forma intentar favorecer a la conciliación de la vida laboral con la familiar, el TRADE no puede contratar asalariados. Debido a que el TRADE es un autónomo que trabaja solo, no puede emplear a ningún trabajador por cuenta ajena. En consecuencia, este tipo de modalidad no es la idónea para crear puestos de trabajo más allá del que ocupa el mismo TRADE. La manera en la que se mide su forma de trabajar es mediante indicadores similares a los utilizados en trabajadores por cuenta ajena (Ballester, 2016).
- C. El TRADE al realizar su actividad de una manera muy diferenciada, en ocasiones, conlleva a que sean autónomos muy especializados para determinados sectores. El TRADE a pesar de la dependencia frente a un cliente, no se halla sometido bajo la dirección del empresario en principio, ya que desarrolla su tarea organizándose de manera propia. Pese a ello el autónomo dependiente puede recibir ciertas indicaciones técnicas por parte de su cliente. Trabajan y cobran por el fruto de su trabajo, pero con su propia independencia técnica y funcional.

Procedente del apartado anterior, el trabajador autónomo dependiente se caracteriza por disponer de los medios materiales propios como de la infraestructura necesaria para llevar a cabo su actividad totalmente ajenos a los de su cliente. Este tipo de modalidad además de proveer sus propios materiales también es el responsable de asumir los riesgos y pagos derivados de la actividad laboral. La norma exige que los materiales como la infraestructura solo sean necesario proporcionar cuando en la actividad desarrollada sea de mucha relevancia económicamente.

Los titulares de establecimientos o locales comerciales como industriales y despachos abiertos al público, no pueden optar a la modalidad de TRADE. Tampoco pueden ostentar la figura del TRADE los profesionales que ejerzan su profesión junto con otro régimen societario ni tampoco bajo cualquier otra forma jurídica aceptada en derecho. La actividad que realiza un trabajador autónomo dependiente debe ser de

mayor porcentaje para la persona que se define como sus clientes y se deduce que esto ocurre cuando el TRADE recibe el 75% de sus entradas económicas por lo que llega a depender económicamente de ese cliente dominante. Para dicho cálculo solo se debe tomar en cuenta los ingresos recibidos por el trabajador de todos sus clientes, sin considerar los ingresos que procedan de rendimientos de capital o de su patrimonio personal (Ballester, 2016).

Lo que debe quedar muy claro es que es perfectamente compatible, gracias a esta modalidad, realizar trabajos por cuenta ajena con al menos el 75% y el resto que sería el 25% es donde el TRADE realiza el trabajo por cuenta propia sin ningún tipo de dependencia o habitualidad.

Esta definición de autónomo dependiente puede parecer a simple vista algo contradictorio, ya que no se llega a entender fácilmente, como un trabajador que, siendo autónomo, a su vez tenga que depender de un cliente o como alguien que trabaja de manera dependiente, pueda ser calificado como un trabajador autónomo (Villalón, 2013)

Efectivamente se entiende que son autónomos, porque ellos mismos son los encargados de organizar su actividad, sin estar sometidos a la dirección del cliente, pero también se les puede calificar como dependientes, puesto que el trabajo que ellos realizan al menos el 75% lo prestan a un mismo cliente que, por ende, es del que pasan a depender económicamente, porque de ese mismo cliente deriva la mayor parte de sus ingresos.

Algunas de las ventajas como trabajadores autónomos pero dependientes, son las siguientes:

- La existencia de un contrato entre el trabajador autónomo dependiente y su cliente: El tipo de contrato que se utiliza habitualmente es el mercantil que regula la relación entre ambas partes que además debe ser registrado de manera obligatoria ante el servicio público de empleo (en adelante SEPE).
- Los TRADE tienen derecho a 18 días hábiles de vacaciones que, mediante acuerdo entre las partes dentro del contrato, pueden llegar a ser retribuidas.
- En caso de que el cliente resuelva el contrato sin justificación, tiene derecho a una indemnización. Cabe destacar que si es el trabajador autónomo dependiente quien de manera injustificada rompe el contrato, tendrá que indemnizar a su vez al propio cliente.

- En tal circunstancia de que las partes deban acudir a los tribunales, podrá hacerlo mediante la jurisdicción de lo social, de esta manera podrá beneficiarse de la rapidez y el costo reducido de llevarlo por lo social y no por lo civil.
- Finalmente cabe la posibilidad de poder firmar acuerdos de un interés profesional (Gutierrez-Solar & Lahera, 2008).

No obstante, resulta importante y necesario hacer un análisis sobre la evolución de los TRADE, en función de la coyuntura económica, tanto de España como del resto del mundo, incluyendo Europa.

Según un artículo de Naciones Unidas, al realizar una de sus conferencias sobre Comercio y Desarrollo “UNCTAD” (*United Nations Conference on TRADE and DEVELOPMENT*), realizó una comparativa del crecimiento de esta modalidad de autónomo antes de la crisis del 2009, de la pandemia y posterior a ella, según la coyuntura económica a nivel mundial, pero haremos un enfoque más detallado a nivel nacional, aquí en España.

Según la economista Alessandra Nicita, realiza una comparativa en este artículo, y menciona que el comercio mundial tardó alrededor de 13 trimestres para recuperarse de la recesión del 2015, provocada por los cambios estructurales en las economías de Asia oriental y la caída de los precios de las materias primas demandadas en ese momento. Asimismo, tras la recesión 2009, que fue provocada por la crisis financiera mundial, destaca que el comercio mundial tardó alrededor de nueve trimestres para recuperarse (Alessandra Nicita, 2021).

No obstante, para la recesión provocada por la pandemia, se necesitaron cuatro trimestres para que la economía mundial volviera a los niveles anteriores a la pandemia. Un ejemplo de ello fue que, en el quinto trimestre – el primer trimestre del año 2021 – el comercio a nivel mundial se encontraba en un nivel superior a los niveles anteriores a la crisis, dando como resultado en ese momento, un aumento del 3% en relación con el cuarto trimestre del año 2019.

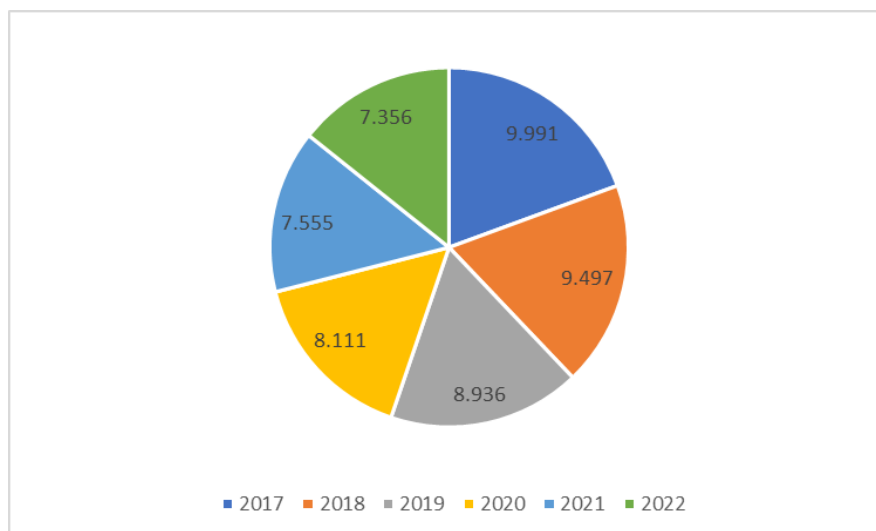
De esta forma, se puede ver que el comercio a nivel mundial se ha recuperado de forma más rápida de esta recesión causada por la pandemia en relación de las dos últimas recesiones comerciales a nivel mundial, y esto afectó de forma directa a los autónomos y en particular a la actividad económica de los TRADE, quienes a pesar de estas circunstancias en las que se encontraba el mundo a causa de la pandemia, por ejemplo, fue en aumento y crecimiento. De este modo, cabe decir que, la recuperación del comercio mundial tras la crisis del COVID-19 alcanzó su nivel más alto en el primer trimestre de 2021, dando como resultado, un aumento del 10% en comparativa con

respecto al mismo trimestre en 2020, e incluso, experimentó un incremento del 4% si se compara con el último trimestre del año pasado, teniendo como referencia los datos publicados el 19 de mayo de 2021 (Alessandra Nicita, 2021).

Asimismo, este informe destaca que, esta recuperación del comercio a nivel mundial tras la crisis del COVID-19, en el primer trimestre del año 2021 continuó en aumento a causa de los buenos resultados de las exportaciones de las economías de Asia oriental, ya que pudieron mitigar los efectos de la pandemia de forma más rápida y por ello, lograr una capitalización más fuerte de la demanda mundial de productos que tenían relación con el COVID-19; y donde tanto la logística como la distribución de estos materiales se llevaron a cabo a través de los TRADE, quienes, durante la crisis de la pandemia así como posterior a ella, seguían en aumento con sus actividades económicas, a causa de las grandes demandas de mercancías durante ese momento y más aún en la actualidad, unido a ello, los efectos de la globalización, que se están experimentando día a día y que va en aumento (Alessandra Nicita, 2021).

Sin embargo, gracias a las estadísticas que arroja el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en España, la situación es algo diferente a los estudios a nivel mundial, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Autónomos dependientes afiliados a la Seguridad Social



Fuente: (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022)

Como se puede observar en el gráfico, los datos no son muy alentadores en cuestión del número de autónomos dependientes afiliados, ya que desde 2018 al 2022 han disminuido hasta 1.942 TRADE menos inscritos. Según un estudio de La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (en adelante UPTA), en España han aumentado las cifras de los conocidos como “Falsos Autónomos”, ya que las empresas consideran que contratar a un autónomo les será menos costoso, además

que no se verá en la obligación de establecer ningún tipo de contrato, como sucede con los TRADE mediante los contratos mercantiles que utilizan los autónomos dependientes para prestar el servicio en exclusividad para las empresas (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, 2022).

Por esta razón, resulta necesaria tal como lo expresa la UPTA, la necesidad por parte del Ministerio de Trabajo de realizar unas modificaciones urgentes, en relación con las contrataciones de los trabajadores autónomos que se encuentren subsumidos dentro de la modalidad de “económicamente dependientes”. Asimismo, esta situación es una de las razones principales de realizar este estudio y análisis en este trabajo, para ver las formas en las que estos trabajadores se encuentran y en las circunstancias en las que prestan sus servicios, sin existir suficiente regulación para evitar que las empresas le resten derechos e incurrir en un fraude en la contratación de estos profesionales, tal como lo denuncia la UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, 2022).

Resulta relevante destacar, tal como expresa la UPTA que, esta práctica es una competencia desleal hacia los propios autónomos y profesionales contratadores de estos servicios, quienes asumen en la realización de estas contrataciones, todas las normas en materia de contratación de trabajadores por cuenta ajena.

También, una forma de intentar paliar esta situación es la que reclama la UPTA al Ministerio de Trabajo, y es que se contraste la información con la Agencia Tributaria y con esto se pueda establecer una diferencia entre los trabajadores que solo prestan su servicio y facturan a un cliente y aquellos que prestan su servicio y facturan a más de un pagador.

Además, a pesar de todo esto, no se debe permitir que el mercado de trabajo actual se destruya, pese a estas circunstancias, sino más bien, se debe intentar que las empresas no incumplan sus responsabilidades para con sus trabajadores, ya sean autónomos o laborales, y de esta forma evitar una vulneración de los derechos de estos trabajadores (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, 2022).

IV. EL TRADE Y LOS FALSOS AUTÓNOMOS

Una vez definido el concepto de lo que es un trabajador autónomo dependiente, otra figura que no pasa desapercibida es la figura del falso autónomo, que en épocas de crisis es donde vuelven a sonar de manera más frecuente, sobre todo en los tribunales como en la sociedad. Los falsos autónomos desarrollan su actividad económica en base a los parámetros del trabajador por cuenta ajena, sin embargo, a diferencia de los TRADE, ellos pueden ejecutar su actividad bajo su propia organización, por lo que

mantienen cierta independencia, mientras que el falso autónomo depende totalmente de la dirección y organización que el empresario le imponga, básicamente trabaja como cualquier empleado por cuenta ajena de la empresa, teniendo un horario y dependiendo de los medios que la empresa les proporcione (Rodríguez Elorrieta, 2016).

Esta práctica empleada por algunos empresarios concuerda perfectamente con lo que indica la ley, en el Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil, en su artículo 6.4 (CC en adelante)³: *“Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que hubiere tratado de eludir”*. Los falsos autónomos, encajan exactamente con la definición de dicho artículo, ya que llevan a cabo su actividad bajo los mismos parámetros de los trabajadores por cuenta ajena, como son la ajenidad, la dependencia y finalmente la remuneración.

A pesar de trabajar dentro de esas características, de manera formal, se disfrazan bajo contratos civiles o mercantiles y, además, se rigen a las mismas obligaciones fiscales y de la seguridad social de un trabajador autónomo. A efectos legales son independientes, pero en realidad el trabajador realiza su labor bajo la total subordinación del empresario (Cavas Martínez, 2004). Por cada uno de estos aspectos, son amplias las desventajas de ser un falso autónomo ya que no goza de todos los derechos que tendrían al estar dados de alta como lo que son realmente, es decir, trabajadores por cuenta ajena.

Para resumir, se puede determinar al falso autónomo como alguien que estando dado de alta como autónomo, con una relación jurídica con el cliente de carácter mercantil, se encuentra bajo la dependencia y la dirección de la empresa como si fuese un trabajador más que integra la plantilla de la propia empresa (Cavas Martínez, 2004).

A pesar de que las características de ambas figuras están bien marcadas, por lo que no debería ser difícil identificarlos, sin embargo, existen casos en los que esta tarea no es fácil, como se puede observar en casos como Glovo o Deliveroo, que en siguiente apartado se analizarán más detenidamente. En algunos casos, como los ya citados, la principal dificultad se debe a que el vínculo de dependencia entre las dos partes se encuentra muy difuminado, por lo que categorizarlos se dificulta bastante.

³ Modificada por Ley 8/2021, de 02 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica (BOE, 03 de junio de 2021).

Respecto a este tema de la dependencia, existen algunos autores que opinan que la subordinación se debería alcanzar a partir del 33 o 50 por ciento en adelante, mientras que la normativa fija la dependencia a partir del 75% (Ballester, 2016). Esta posible rebaja en el porcentaje de dependencia, podría ser una solución al problema que supone la identificación entre las dos figuras, ya que esta reducción ampliaría la diferencia, evitando así problemas de transparencia.

La práctica del fraude de ley, mediante el uso de los falsos autónomos se encuentra sancionada dentro del ordenamiento jurídico, a través del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, mediante el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley respecto a las Infracciones y Sanciones en el Orden social (en adelante LISOS)⁴. Gracias a dicha ley, algunas de las figuras que deberán facilitar la información de trascendencia recaudatoria en lo que respecta a la seguridad social, según el artículo 2.2 de la LISOS, son los empresarios como también los trabajadores por cuenta ajena o propia. El empresario al utilizar esta figura del falso autónomo logra evitar ese traslado de información, puesto que será el TRADE quien se vea obligado al envío de esa información, lo que conlleva a que el empresario que utilice los servicios de dicho TRADE queda exento de esa obligación.

Con respecto a los contratos de trabajo, la citada ley, en su artículo 7.1 establece claramente que son infracciones graves: *“No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”*. La creación de un falso autónomo, incumple perfectamente lo que establece este artículo, ya que el contrato de trabajo no se llega a formalizar, antes bien, lo que se lleva a cabo es un contrato civil o mercantil, provocando de esta manera, una supresión de derechos.

En el artículo 7.2 de la LISOS, se establece lo siguiente: *“La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas”*, este empleo de fraude de ley que, con la figura del falso autónomo, se lleva a cabo perfectamente,

⁴ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 04 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE, 08 de agosto de 2000).

según esta ley se castiga como sanción grave, aun así, sorprende como muchos empresarios deciden arriesgarse a llevar a cabo esta práctica fraudulenta.

En el año 2019, se produjo una de las novedades más relevantes en la LISOS, debido a la incorporación del artículo 22.10 donde se estableció este Plan director de un trabajo digno que, ya se ha mencionado anteriormente, y se llevó a cabo durante los años 2018, 2019 y 2020. Dicho plan tenía en su inicio y aún sigue teniendo previsto promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y finalmente fomentar el diálogo social. Gracias a la implementación se ha logrado regularizar a más de 18.000 falsos autónomos, solo en el año 2018 (Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2020).

En el artículo 22.16 de la LISOS se establece lo siguiente:” *Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados*”. Cabe destacar, no se pretende justificar ni por un instante, el hecho de no contratar al falso autónomo desde el primer día, ya que este hecho es también algo muy grave, que además se encuentra sancionado como lo establece el artículo 22.2 de la LISOS que dice:” *No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados*”. En dicho artículo se ve claramente, que él no solicitar la afiliación inicial o alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, es considerado una infracción y por ende recibirá su correspondiente sanción.

Para resumir, tener un falso autónomo ya sea reconvertido o de nuevo ingreso en la empresa, es un hecho muy grave, y será sancionado por cada uno de los trabajadores, como bien lo establece en los citados artículos. Las multas por tener un falso autónomo se establecen en el artículo 40.1 e) de la LISOS que dice lo siguiente:” *La infracción grave de los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros*” y esto por cada trabajador que se vea afectado, con lo cual es totalmente perjudicial para un empresario, el hecho de tener falsos autónomos en su empresa.

A pesar de que en todas las actividades económicas encontramos casos de falsos autónomos, existen algunos sectores donde son más habituales, como por ejemplo el reparto de comida, que en siguiente apartado se explicará el sonado caso

Glovo, que es un ejemplo perfecto del uso de esta figura. El sector del transporte fue el primero en utilizar a los falsos autónomos, sobre todo en el arranque de la crisis económica del 2008. Otro sector que también ha sonado mucho es el de los medios de comunicación. La irrupción de los nuevos modelos empresariales, que van surgiendo, disfrazados de economía colaborativa, junto con las prácticas de las conocidas empresas de multiservicio unido a los múltiples incentivos a la creación del autoempleo, alrededor de los años, han hecho que esta figura vaya en aumento (Pineda, 2018).

1. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LA FIGURA DEL FALSO AUTÓNOMO.

En este apartado se pretende examinar el trato que da la jurisprudencia a esta figura, dados los problemas que se dan para identificarlo en la práctica.

Consideramos que una de las sentencias más significativa para plasmar mejor los criterios fácticos sobre la presunción de laboralidad es la conocida Sentencia del Tribunal Supremo (TS en adelante), de 23 de noviembre de 2009⁵, donde se establecen las notas características en una relación laboral, y se encuentra en su fundamento jurídico tercero. De esta forma, se establece a través de dicho fundamento jurídico, aquellos criterios para determinar si existe o no una relación laboral y podemos mencionar que serían los siguientes:

1º) Que la clasificación de los contratos no depende de la denominación que le atribuyan las partes que lo contratan, sino más bien, de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual de las prestaciones que conforman el objetivo de dicho contrato. Es decir, dicho contrato puede establecer una cosa, pero por ello signifique que así lo sea. De esta forma, la apariencia no presupone una veracidad total.

2º) El esquema de la relación contractual dentro del contrato de arrendamiento de servicio es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo a cambio de un precio o remuneración por los servicios. Por el contrario, en el contrato por cuenta ajena, la retribución está garantizada. De esta forma, este contrato sería una especie del contrato de arrendamiento de servicios al concurrir junto a estas notas características de trabajo y retribución, aquellas notas características específicas de ajenidad del trabajo y dependencia. De esta forma, nuestra opinión va en la línea del TS, y el contrato de trabajo no deja de ser una especie de subespecie del contrato civil

⁵ STS, 23 de noviembre de 2009 - Jurisprudencia - VLEX 211687223

o mercantil de arrendamiento de servicios, donde se une la dependencia y la ajenidad de una persona hacia un empresario.

3º) De esta forma, tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, los cuales pueden manifestarse de forma distintas. De ahí, es que, los casos litigiosos resueltos, sean recurridos con frecuencia para la identificación de las notas del contrato de trabajo a un conjunto de hechos indiciarios de una y otra; y el Tribunal da a entender, de esta forma que, en función de si las notas características tienden más bien a una u otra figura, se calificará en función con las que más concurren. Así, como hemos dicho a través del primer apartado de este capítulo, uno de los principales problemas que existe es poder identificar, si está presente o no, esta presunción de laboralidad.

4º) Según el Tribunal, los indicios más habituales de la nota característica de dependencia son:

La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo. De esta forma, consideramos que la prestación de trabajo es una prestación personalísima, que no puede desarrollarla otra persona; y así, esta sustitución solo es excepcional. Además, el TS hace denotar que uno de los principales indicios de dependencia es que el empleador se encarga de programar su actividad, y así el trabajador no tiene ninguna capacidad organizativa propia dentro de la empresa.

5º) Los indicios más comunes de la ajenidad de la nota de ajenidad son entre otros:

La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; las decisiones del empresario adoptadas, concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precio o tarifas, selección de clientela o personas a que atender.

El trabajador no tiene capacidad de juego dentro del mercado, sino que se atiende a lo dictado por el empresario en el mismo. El trabajador no tiene el riesgo ni el lucro especial que caracterizan la actividad empresarial.

En esta línea, cabe mencionar lo establecido por la Sentencia del TS de 12 de febrero de 2008⁶, que expresa lo siguiente: *Los frutos del trabajo se transfieren “ab initio” al empresario que a su vez asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios.* Es decir que, desde el principio el empresario recoge los frutos que obtiene a través de su actividad económica realizada

⁶ STS, 12 de febrero de 2008 - Jurisprudencia - VLEX 40560031

y no el trabajador. De esta forma, no son los trabajadores quienes recogen los beneficios o frutos de su trabajo, ya que esto pertenece al empresario o empresa; así como tampoco asumen las pérdidas que pueda tener la empresa o empresario.

6º) La obtención de una retribución por parte del trabajador, de parte de la empresa o empresario, está garantizada, sin importar el cliente, ya que la empresa contratante es la que realiza esta retribución en función de una tarifa predeterminada por acto, o de un coeficiente por el número de clientes atendidos, donde todo esto conforma la nota característica o esencial de la laboralidad. De esta manera, se comparte la jurisprudencia fijada por el tribunal, que las formas de retribuir la prestación pueden indicar claramente ante qué tipo de prestación nos encontramos: o de laboralidad o civil, donde, para establecer la presunción de laboralidad, estos requisitos son comunes y también esenciales (Rodríguez Elorrieta, 2016).

Ahora se analizará una serie de supuestos concretos en los que se analizarán rasgos concretos sobre la presunción de laboralidad. De esta forma, cabe decir que el primer rasgo a analizar es la obligación de preavisar que tienen las empresas

De esta forma, cabe decir que, uno de los rasgos más destacados por esta sentencia no gira en base a las notas generales de presunción de laboralidad, sino en base a otro criterio concreto. Lo que más resulta peculiar o llamativo es que en su fundamento jurídico 5º, tercer párrafo, se hace mención de que los contratos mercantiles incorporaban una serie de preaviso de 15 días si se deseaba extinguir dicho contrato. Resulta llamativo que, dentro de un contrato mercantil se establezca una cláusula de preaviso, siendo igual que la que se establece en el ET; y ésta es una de las razones por la que mencionamos esta sentencia; ya que en esta sentencia se puede apreciar también que, el TSJ de Andalucía sigue los mismos criterios establecidos por el TS para determinar la existencia o no de una relación laboral. No obstante, tal como hemos visto en el párrafo anterior, el TS no contempla como indicio de “ajenidad o dependencia” el preaviso de la extinción del contrato de trabajo. No obstante, el TSJ de Andalucía sí contempla esta forma, como un criterio adicional a la hora de determinar la ajenidad de la prestación laboral. De esta forma, teniendo todo esto como base, consideramos que puede ser un criterio que determine la ajenidad ya que es una obligación legal la de preavisar tal y como lo establece nuestro ET en su artículo 49.1 c).

Además, tal como se ha expresado en el punto IV, en su primer párrafo, sobre la figura del “TRADE Y LOS FALSOS AUTÓNOMOS” y la forma en que las empresas utilizan esta figura en fraude de ley, resulta útil hacer mención de un claro ejemplo, a

través de la sentencia del TSJ de Madrid, de 4 de noviembre de 2014⁷, que va en la misma dirección de nuestro caso en concreto, donde lo ocurrido fue que el gerente de la empresa llegó a un acuerdo con los trabajadores, para permitirles continuar trabajando en la misma, éstos debían hacerse autónomos, ya que la empresa no podía pagarles un salario. De esta forma, estos trabajadores iban a poder cobrar una prestación contributiva por encontrarse en situación de desempleo y les iría dando trabajo en la medida que pudiesen. De esta forma, los trabajadores declararon a la Inspección de Trabajo que formaban parte anteriormente de la plantilla del personal del grupo y ahora trabajaban como autónomos, con unas aportaciones exclusivas de su trabajo personal, debido a que los materiales, instrucciones y herramientas las recibían de la misma empresa. A raíz de todo esto, se puede ver que se vuelve a poner de manifiesto los criterios fijados y previstos por el TS, aunque aquí se añade la valoración del fraude de Ley, dado que los propios trabajadores estaban, al mismo tiempo, cobrando una prestación por desempleo.

Sobre este concepto de “Fraude de Ley”, el TSJ de Madrid se manifiesta de la siguiente forma:

La Sala ha de concluir la existencia de fraude de Ley, pues el cese del trabajador y la posterior capitalización de la prestación por desempleo no obedece a una causa real, pues se mantiene idéntica la prestación de servicios para las empresas del grupo, pero instrumentalizada a través de la contratación de un “falso autónomo”, con el objeto de eludir los costes empresariales inherentes a toda contratación laboral.

Aquí podemos ver que, este Tribunal utiliza la palabra “**instrumentalizada**”, y entendemos que la utiliza de manera muy correcta, dado que la utilización de esta figura es una herramienta de fraude ya que la prestación laboral se mantiene idéntica, pero bajo una figura, la del “**falso autónomo**”, con el único fin u objetivo, que es, el de reducir los costes que se generan en el empresario a causa de la relación laboral que existe entre éste y el trabajador. Tal como vemos en este caso, la novación contractual no supone cambiar en sí este contrato.

De esta forma, esta sentencia del TS del 30 de abril de 2009⁸ establece un criterio muy importante, y es el que se refiere al salario, ya que determina y establece que la naturaleza salarial no se pierde por la forma de denominarse o de retribuirse, sino por el contrario, a causa de éstos se conserva. En esta misma sentencia se

⁷ TSJ-Madrid-Social-interinos.pdf (s3c.es)

⁸ STS, 30 de abril de 2009 - Jurisprudencia - VLEX 60281996

analiza el caso de un trabajador autónomo de una empresa que se dedica a la instalación y limpieza de contenedores higiénicos; donde se puede decir que, a pesar de no darse las notas características del trabajador por cuenta ajena, a pesar de que este trabajador se desplace con su propio vehículo hacia los clientes, sí es cierto que en este caso se reúnen todos los requisitos necesarios y esenciales para establecer la nota de “dependencia y ajenidad” y no es un criterio que desvirtúe la naturaleza de esta relación laboral. De esta forma, aquí el aspecto más destacado es que el trabajador emitía facturas, que cobraba de manera invertida; es decir, la factura la cobraba siempre, aunque la empresa no cobrara de sus clientes, y de por esta razón que se genera la duda respecto a la naturaleza del “salario” percibido por el trabajador, a través de las facturas emitidas por éste. En este caso, el Tribunal resuelve este caso y se pronuncia de la siguiente forma:

El que la retribución se fije en atención al número de servicios prestados y a su entidad tampoco desacredita lo argumentado hasta aquí, por cuánto la forma de retribuir el trabajo no hace que la remuneración de este pierda su naturaleza salarial, conforme al artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, norma que permite que el trabajo se retribuya por horas o por unidad de obra.

De esta forma, tal como ya hemos dicho antes, lo que realmente debe valorarse siempre es la naturaleza de los contratos y no lo que se disponga en el contrato en sí. En este caso el Tribunal entiende que se conserva la definición del artículo 26.1 del ET en cuanto al salario, ya que proviene de la prestación de servicios por cuenta ajena y no por cuenta propia a pesar de la terminología utilizada y de la dependencia de los trabajadores hacia la propia empresa.

Respecto a este concepto de “salario” en cuanto a las notas de ajenidad y dependencia se pronuncia el TSJ de Asturias en su sentencia del 8 de febrero de 2008⁹, al establecer que:

“Se deduce así una interrelación de dependencia y ajenidad hasta el punto de ser la primera una consecuencia de la segunda, verdadero presupuesto básico del contrato de trabajo en el sistema económico que plasma la Constitución, pues desde el momento en que, a cambio de un salario, el trabajador pone a disposición del empresario una actividad, el cómo, dónde y cuándo ha de desenvolverse esa actividad, lo decide y dispone el mismo, como titular de los resultados pretendidos.

De esta forma, podemos ver aquí que, para el TS, la naturaleza salarial se conserva, a pesar de la denominación y forma en que esta retribución se realice.

⁹ STSJ Asturias 438/2008, 8 de febrero de 2008 - Jurisprudencia - VLEX 38130855

Ahora, en cuanto a la fecha de antigüedad debe remontarse a la prestación de servicios, pues el caso de un periodista en la sentencia del Juzgado de lo social de Madrid del 22 de octubre de 2013, Nº466/2013. En este caso, el periodista prestaba sus servicios como autónomo para la empresa desde el año 2009 hasta el año 2011 que suscribió un contrato laboral con la empresa.

Aquí el tribunal establece que: La antigüedad laboral del actor debe ser de 1 de septiembre de 2009, fecha en que comenzó efectivamente a prestar servicios.

Lo establecido en esta sentencia podemos ponerla en concordancia con el criterio previsto por el TS en la sentencia del 11 de mayo de 2009¹⁰, en la que se refiere a la indemnización de los trabajadores, donde había que remontarse a la primera fecha de prestación de sus servicios. De esta forma, el tribunal a través de esta sentencia es bastante claro y conciso al establecer que: *Pues la antigüedad de un trabajador en una empresa determinada no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando su servicio a esa empresa sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas, temporales e indefinidos.*

A pesar de que el contrato no sea temporal ni indefinido, cabe decir que, por analogía se puede pretender equiparar esta situación a las relaciones mercantiles de los falsos autónomos (Rodríguez Elorrieta, 2016). De esta forma, esta prestación de servicios debe equipararse, según nuestra opinión, a la fecha inicial de prestación de servicios bajo cualquier modalidad contractual. Esta equiparación no solo debe hacerse en aquellos contratos que sean temporales o indefinidos, sino también en aquellos que puedan tener una denominación mercantil, siendo realmente una relación laboral. No obstante, en los casos de los falsos autónomos, la gran parte de este colectivo presta su servicio durante un largo periodo de tiempo continuo; ya que la antigüedad de estos, en el caso de pasar a ser trabajadores por cuenta ajena, deberían retrotraerse a la fecha de la primera prestación de servicios, si estos continuasen desempeñando las mismas tareas que llevaban a cabo cuando cesó dicha actividad como autónomo.

Además, la doctrina también ha fijado en base a los criterios que estableció el TS que la obligación de solicitar permiso para concretar el periodo de vacaciones es un claro indicio de dependencia; ya que la organización está supeditada a las ordenes que establece el empresario, y por causa de esto, existe aquí una relación laboral.

¹⁰ STS, 11 de mayo de 2009 - Jurisprudencia - VLEX 76467733

De esta forma, el TS se vale de un nuevo indicio de dependencia y lo aplica aquí de la siguiente forma:

“Por otro lado, las vacaciones se fijaban por la empresa, esto es, de esas vacaciones se debía dar cuenta a la empresa para su consentimiento, lo que permite su control”.

En resumen, el hecho de tener que solicitar este permiso del empresario para tener derecho de goce de estas vacaciones, supone una nota o rasgo esencial de la dependencia entre el trabajador y la empresa; y esto va en concordancia con lo previsto en el artículo 38 de nuestro ET, que regula las vacaciones anuales y, en este sentido, este artículo en su segundo apartado establece que: *“El periodo o periodos de sus disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso con los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”* (Rodríguez Elorrieta, 2016).

Para proceder a concluir este apartado, mencionaremos otro criterio concreto al que hace referencia el TS y del cual se vale para determinar si existe o no una relación laboral; y para esto, nos valdremos de la sentencia del 20 de enero de 2015, que trata de una trabajadora que procede a demandar a su empresa. La demandante prestaba su servicio en el área de limpieza para una comunidad de propietarios. Tanto, el horario de trabajo, así como el turno y su jornada de trabajo eran fijados libremente por trabajadora demandante en este caso. Solo recibía ordenes por parte de la comunidad del edificio cuando se producía una urgencia o imprevisto en el edificio. Así mismo, los productos que se utilizaban para realizar la limpieza por parte de la demandante eran pagados por la propia comunidad.

Ahora, la demandante, reclama a la comunidad una indemnización por las secuelas que ha sufrido a causa de una caída en el portal; a lo que la comunidad cede a realizarle el pago. Además, durante el tiempo en que la demandante estuvo impedida para realizar su trabajo de limpieza, la encargada de realizar la limpieza fue la propia hermana de la demandante, y la comunidad estuvo de acuerdo con este hecho, mientras durara la incapacidad temporal de la actora. Una vez acabada la incapacidad de la demandante, y al retornar a su trabajo, se le niega los días cubiertos por su hermana, y le dicen que no tiene derecho a dicha prestaciones, porque se habían concertado la limpieza con una empresa dedicada a la limpieza. A raíz de todo esto, la trabajadora interpone la demanda de despido que fue desestimada por entenderse la relación de carácter civil y de arrendamiento de servicio. Dicha sentencia fue recurrida ante el TSJ de Galicia en la que se desestima el recurso de suplicación. A causa de esto, se presentó recurso de casación por la trabajadora ante

el TS en la sala de lo Social; y en la que se aporta como sentencia contradictoria la STS del 25 de enero de 2000.

El tribunal, toma en el recurso de casación de referencia la doctrina prevista en la STS del 23 de noviembre de 2009, la cual ya hemos hecho mención anteriormente. En este caso, el TS entiende que sí ha habido realmente una relación laboral encubierta, entre la trabajadora y la empresa, ya que la trabajadora solo aportaba su mano de obra, a pesar de que existiese una libertad por parte de la actora para la concreción del horario de trabajo. No obstante, la comunidad de propietarios alegó que no había relación laboral debido a que, durante el periodo de incapacidad temporal de la actora, quien cubrió los días de servicios de limpieza fue su hermana y no ella.

Por el contrario, el tribunal entiende que: *“La cobertura de su baja por una familiar de la actora tampoco sirve para negar la laboralidad del vínculo, no siendo infrecuente que, en este tipo de trabajos, la búsqueda de una persona que sustituya al titular se haga mediante la referencia de este”*.

Por ello, a pesar del hecho de que un familiar te sustituya, y que esto pudiera ser un fuerte indicio de trabajo autónomo, el TS entiende por el contrario que la relación laboral puede mantenerse, ya que en este tipo de trabajos es muy habitual este tipo de sustitución.

Por tanto, el tribunal da un cierto margen a la discrecionalidad de este, de valorar qué trabajos son los que se permiten tener este tipo de flexibilidad, teniéndose que valorar cada caso de forma individual y separados para establecer si existe o no esta dependencia hacia quien realiza la contratación.

2. CASO GLOBO Y DELIVEROO.

En este apartado intentaremos dar un comentario sobre las Sentencias del caso Globo y de Deliveroo.

Se trae a colación la Sentencia N^o188/2019 de 22 de Julio de 2019¹¹, del Juzgado de lo Social N^o19 de Madrid, procedimiento N^o510/2018. Aquí se discute en cuanto a la relación de prestación de servicios entre los repartidores, quienes son denominados los “RIDDEERS” y la empresa Roofoods Spain S.L., y si esa relación es de carácter laboral o no; ya que la empresa Roofoods Spain S.L. promociona los productos de los restaurantes que contraten sus servicios y facilita el proceso de pedido entre el cliente y el restaurante. Además, la misma empresa también presta un

¹¹ SJS n^o 19 188/2019, 22 de Julio de 2019, de Madrid - Jurisprudencia - VLEX 817312773

servicio de recogida de aquellos pedidos que pertenecen al restaurante, y realiza la entrega de estos al domicilio o lugar designado por el propio cliente, quien es el consumidor.

Asimismo, a través de la empresa se presta un servicio de recogida de aquellos pedidos del restaurante y se lleva a cabo la entrega de estos pedidos a los domicilios o lugares que son designados directamente por los propios clientes, quienes son los consumidores. Ahora, para llevar a cabo su actividad económica, la sociedad Roofoods Spain S.L, quien es la demandada, utiliza una aplicación que se denomina “Deliveroo”, y a esta aplicación acceden tanto los clientes, como los restaurantes y los propios repartidores. Además, existe una tableta proporcionada por la empresa demandada, a través de la cual, se confirman los pedidos que se hacen al restaurante a través de la aplicación.

No obstante, cabe tener en cuenta que los repartidores de estos pedidos no están contratados como trabajadores por cuenta ajena por esta empresa, sino que son trabajadores autónomos, y estos trabajadores debían tener una bicicleta o motocicleta para realizar este reparto, y esto era algo que la empresa les exigía, así como tener un móvil con conexión a internet, una caja con la cual pudieran transportar la comida y solo la funda de la caja era proporcionada por la empresa demandada, en caso de tener motocicleta, con un soporte para la propia caja con su propia publicidad.

A excepción del teléfono móvil y la conexión a internet, si los repartidores no disponían de los medios, la empresa se los facilitaba a cambio de dejar una fianza a través de una retención en la factura que ellos produjeran. Ahora, si no disponían de motocicleta, la empresa les facilitaba el contrato para que pudieran alquilarlas; y para ello, disponían de un descuento exclusivo por colaborar con la empresa demandada.

A través de esta aplicación “Deliveroo”, el repartidor marcaba si estaba o no disponible y el estado actual del pedido, es decir, si ya estaba recogido o entregado. Además, esta aplicación permitía saber al departamento de “Live Ops” las horas de inicio y de fin de cada trabajador, así como la localización y los tiempos de reparto empleado por estos repartidores.

Además, la empresa poseía una segunda aplicación denominada “Staffomatic”; la cual era un software externo que a la empresa demandada le permitía establecer lo siguiente:

- 1) Los turnos de trabajo,
- 2) Las ausencias de los repartidores,
- 3) Los cambios de turno,

- 4) Las vacaciones. A través de esta aplicación, se establecían los turnos, permitiéndolos asignar directamente o darle la posibilidad al propio repartidor de solicitarla.

No obstante, la empresa para llevar a cabo la designación de los turnos procedía de la siguiente manera antes de pasarlos a la aplicación Staffomatic, ya que los turnos los pasaba la empresa demandada a través de un calendario en blanco, que enviaban a los trabajadores a través de una aplicación de mensajería que se conoce como Telegrama. En este calendario en blanco los trabajadores se apuntaban de acuerdo con las zonas que consideraban que más les convenían por la ubicación que tenían. Una vez apuntados en este calendario, la empresa procedía o no a designarle de forma definitiva.

No obstante, si muchos trabajadores se apuntaban en la misma franja horaria pero no hubiese existido tanto trabajo para todos los repartidores, entonces, la designación se llevaba a cabo, en función de las valoraciones que tenía cada repartidor.

Posterior a la designación y emparejamiento, se procedía a publicar el calendario o el horario definitivos. Ahora, el turno de los repartidores no podía alterarse a no ser que otro repartidor lo aceptara y la propia empresa también lo aceptara. No obstante, si el repartidor fallaba, entonces, se consideraba que se había fallado con el turno por parte del repartidor y a través de estas faltas se permitía saber la fiabilidad y disponibilidad del repartidor en horas punta.

De este modo, por medios esta valoración negativa hacia el trabajador, la empresa podía realizar un preaviso a este trabajador de treinta días para que cambiara su conducta y en el caso de que no lo hiciese, se procedía a la rescisión de su contrato de prestación de servicios. Asimismo, todos los repartidores para iniciar sus respectivos servicios debían dirigirse a una zona concreta denominada “centroide” para verificar la disponibilidad que tenía el repartidor y una vez ahí, empezaban a recibir los pedidos.

Así, las incidencias que surgían a los repartidores se resolvían a través del departamento de “ridder suport”. También, las facturas de los repartidores eran elaboradas en este caso por la propia empresa demandada, y en ellas se incluían las propinas que pudiese haber recibido, ya fuese en metálico o a través de la aplicación “Deliveroo”. De este modo, según los hechos descritos, el Tribunal trata de definir si la relación que une a los repartidores con esta empresa demandada tiene carácter laboral o no. Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS en adelante), actúa de oficio, tratando de que el Tribunal resuelva en favor de la

laboralidad. No obstante, la empresa demandada, por el contrario, no consideró que haya una relación laboral con estos repartidores. Ahora, durante el proceso a la demanda de la TGSS se adhirieron multitud de trabajadores, así como los sindicatos Unión General de Trabajadores (en adelante UGT) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante CCOO); además, a la contentación a la demanda llevada a cabo por la empresa Roofoods Spain S.L, también se adhirieron trabajadores.

Asimismo, en el acta de liquidación, se estableció que los repartidores afectados por el proceso prestaron sus respectivos servicios en los términos que se indica en la misma, debido a que la empresa demandada no pudo desvirtuar los hechos que en ella se describieron. En el acta quedaba reflejado que las entrevistas se llevaron a cabo a determinados repartidores y no a todos. Que, al parecer del juzgado, este criterio puede *“Considerarse razonable si, como considero que es el caso, los distintos trabajadores afectados se hallan sustancialmente en la misma situación y si la muestra es lo bastante amplia como para poder extraer de la misma conclusión lo bastante seguras”*.

Esta consideración de “suficiente” la hace en base a los criterios establecidos por la sentencia de la Audiencia Nacional (AN en adelante), en la sentencia del 18 de mayo de 2016. Ahora, el juzgado de lo Social entiende que, de los trabajadores entrevistados pueden *existir algunas diferencias sobre cuánto de estos han prestado sus servicios, pero no sobre el cómo lo realizaron, que puede considerarse el mismo*.

Respecto a este punto, podemos decir que, compartimos con el Juez, la misma opinión, en determinar que no es necesario entrevistar a todos los repartidores; y esto sería así, solo por economía procesal, mientras existan unos requisitos comunes mínimos, y que el resultado termine siendo el mismo, así la aplicación relativa a los demás casos puede ser una certeza fallando en muy pocas ocasiones. También, se refleja en el acta de inspección que, la empresa demandada entregaba unos folletos informativos a los repartidores de cómo debían prestar el servicio.

No obstante, este folleto ha tenido distintos modelos a lo largo del tiempo, pero esto no significa que, la información contenida en ello sea diferente. De este modo, cabe decir que, este elemento es de suma importancia, pero no determinante en las propias palabras del juez. Este folleto reviste de esta forma, una especial importancia, dado que es una evidencia más de la existencia de instrucciones por parte de la empresa, en cuanto a la forma en que el trabajo se debía llevar a cabo. Asimismo, las pruebas que se practicaron durante el acto del juicio no permitieron desvirtuar, como

hemos mencionado anteriormente ya, el acta de liquidación levantada por parte de la Inspección de Trabajo.

A partir del fundamento jurídico número cuatro, es donde se comienza a discutir respecto a la presunción de laboralidad del caso que se está analizando. En base a una sentencia dictada por el TS el día 8 de febrero de 2018, el juzgado de lo social, declaro que la existencia de la laboralidad no dependía simplemente del tipo de contrato que las partes hayan optado, sino más bien, del contenido real del mismo. Por ello, el juez también toma como referencia el criterio ya asentado por el TS y que hemos ido diseminando a lo largo de nuestro trabajo, que es el siguiente:

La distinción entre el arrendamiento de servicio, o en general, el trabajo autónomo y el centro de trabajo dependen especialmente de la concurrencia y no de ajenidad, tal como hemos mencionado al inicio de nuestro trabajo, para resaltar las notas esenciales y diferenciadores entre el trabajo autónomo y el que es por cuenta ajena. No obstante, estos conceptos son de una amplia abstracción y debe determinarse su casuística caso por caso. De esta forma, cabe decir que, los contratos mediante los cuales se pactaba la prestación de servicios permitían la subcontratación siempre y cuando se autorizara por escrito por parte de la empresa Roofoods Spain S.L.

Ahora, en cuanto a la forma de retribución, ésta variaba según iba variando el modelo de contrato. De esta forma, el tribunal entiende que la forma de retribución es plenamente compatible con la laboralidad según lo previsto en el artículo 26.3 del ET; coincidiendo tal como hemos mencionado ya en la sentencia del 30 de abril de 2009, donde se establecía que la naturaleza salarial no está relacionada con la denominación de la retribución, sino con más bien, con si se cumple o no los requisitos establecidos en el ET para que sea considerada la retribución como salario, cuya nota característica es un elemento esencial de laboralidad.

Referente a los medios materiales, sobre la importancia de estos, el juez ha reflexionado al respecto, dejando claro que la cantidad de materiales que sean que pertenezcan al trabajador, no es lo relevante, sino que la importancia de estos a la hora de realizar la actividad. Por lo tanto, el tribunal no estima como importante al medio de transporte, sino a la aplicación Deliveroo. El literal del Juzgado de lo social ha establecido lo siguiente: *“Ello no basta para descartar la ajenidad, al estimar que los medios y activos de mayor importancia para el desarrollo de la actividad no son esos, sino que son la aplicación Deliveroo, controlada y proporcionada por la empresa para su uso por los repartidores.* En este caso, la doctrina ha dado su opinión, que a pesar de que el trabajador deba aportar un medio de transporte, ello no es decisivo,

puesto que existen nexos laborales donde el trabajador proporciona el medio o herramienta, pero éste carece de trascendencia económica (Álvarez Cuesta, 2018). A su vez los trabajadores de dichas empresas no soportan el riesgo derivado del negocio, es decir, entre los restaurantes y los clientes finales.

Otra de las notas importantes respecto a la ajenidad, es que los repartidores no mantenían vínculo alguno con cualquiera de los restaurantes, es decir, era la empresa Roofoods Spain S.L. la que, en este caso, establecía y repartía el servicio a llevar a cabo por los repartidores. Por todo ello, el juez mantenía que, vista las notas anteriores, el trabajador al final era remunerado por el trabajo llevado a cabo, como cualquier empleado que se encuentra en modalidad de cuenta ajena.

Tal como hemos destacado anteriormente, los trabajadores prestaban sus servicios de una forma totalmente organizada y regida, por medio de la empresa demandada, utilizando el software llamado Staffomatic. La calidad de los repartos, a su vez, eran comprobados por la empresa.

Un hecho que cabe destacar es que, cuando se le pasaba el video informativo, se les inculcaba que se presentaran como si fuesen trabajadores de la empresa y formaban parte de ella. Muchas veces es normal que los trabajadores, aunque sean autónomos, representen y en cierta manera se identifiquen como un trabajador que tiene una relación con la empresa. Sin embargo, el hecho de presentarse como un empleado de la compañía puede generar mucha confusión porque en realidad son trabajadores autónomos.

Algunas de las instrucciones que se veían reflejadas en los folletos informativos, dejaban claro todas las pautas que los repartidores debían seguir, por ejemplo, no podían beber alcohol, no debían entrar con el casco puesto a los restaurantes o al domicilio de los clientes, etc. Dichas instrucciones, habían dejado claro al Juez de lo social, que la empresa simplemente no había contratado un servicio de repartidores, sino que, además, daba instrucciones precisas de cómo se debía llevar a cabo la actividad laboral, y cada uno de los repartidores debían seguirlo de manera general.

Cabe destacar, un pequeño matiz del tribunal de que, si los repartidores hubiesen mantenido una relación laboral en un régimen de autonomía, existirían notables diferencias en la forma de llevar a cabo la actividad. Por cada un de estos factores, el Juez afirma que los repartidores realmente se encuentran sujetos a una relación laboral por cuenta ajena con la empresa Roofoods S.L.

Existe otra sentencia que consideramos importante comentar, y es la Sentencia Nº53/19, dictada por el Juzgado de lo Social Nº33 de Madrid; es la sentencia de la

empresa Glovoapp23 S.L. y versa de una empresa de mensajería que tiene por objeto el transporte de mercancías a través de una aplicación llamada Glovo, cuyo objetivo principal consiste en el reparto de productos de los proveedores a los compradores, quienes son los clientes finales, y recoge el producto del proveedor y la entrega al destinatario final. En este caso, el cliente entra en la aplicación y solicita el envío. Una vez que el cliente realiza el envío, la aplicación asigna un repartidor que se encuentre mejor ubicado para que lleve a cabo el servicio; y para realizar la asignación, además de tener en cuenta la ubicación, se utiliza un algoritmo que tiene en cuenta también el menor coste, y toma en consideración lo siguiente:

- La eficacia de las cuarenta últimas entregas;
- Los pedidos realizados que se hayan realizado en las últimas setenta y dos horas;
- El volumen histórico de pedidos;
- La puntuación que tienen los repartidores. En este punto, los repartidores para ejercer como tales deben darse de alta en la aplicación y deben indicar qué medio de transporte van a utilizar para realizar la entrega y el móvil, por los cuales, asume el gasto que su reparto o envío genere. Ahora, una vez que los repartidores o “glovers” realizan el reparto o envío, deciden si aceptar o no otro nuevo, es decir, una nueva asignación que realiza la aplicación en base a los criterios anteriormente ya mencionados. Posteriormente, el cliente final realiza el pago en el que se incluye el precio del producto y el servicio prestado por Glovoapp23 S.L. y el servicio que el repartidor realiza. En dicha aplicación, además figuran informaciones, recomendaciones e instrucciones para resolver aquellos problemas que puedan surgir al momento del servicio.

Ahora, en el caso de nuestra sentencia, el demandante es un repartidor de glovo, que tenía la condición de TRADE; y la empresa decide rescindir el contrato que tenía con éste, y la razón se debe a que el repartidor (demandante) comenzó a hacer pedidos mediante la aplicación mientras se había convocado una huelga de “Glovers”, cuya huelga fue ilegal, por no seguirse el procedimiento, con el fin de ver qué repartidor trabajaba para valorarlo negativamente y de esta forma, provocarle un perjuicio por no participar en la huelga. Ahora, en la sentencia se trata de ver si la relación entre las partes es laboral o si, por el contrario, lo que subsistía era una relación mercantil. De esta forma, una de las cuestiones más relevantes que deseamos poner de

relieve de esta sentencia, en este comentario, es la reflexión realizada por el juez, sobre el cambio de las formas de trabajo debido a las Tecnologías de la Información y la Comunicación en adelante (en adelante TIC) en su fundamento jurídico primero. Aquí deseamos destacar que, en nuestra opinión, el derecho va por detrás a la realidad que vivimos, es decir, va atrasado a nuestra actual realidad y hay cuestiones nuevas que aún no están reguladas o lo están, pero de forma insuficiente aún, tal como sucede con estas “apps” su uso y regulación.

De esta forma, podemos decir que, el derecho no es tan flexible como desearíamos, por el contrario, es cierto que es una herramienta útil pero cuya flexibilidad es relativa. Lo más probable es que esta rigidez o dureza se deba a que se intenta dar una seguridad jurídica a las personas que actúan en el tráfico jurídico, con el fin de adoptar una estabilidad y no por el contrario periodos convulsos.

En cuanto a esto, deseamos hacer particular mención a lo que se denomina la autorregulación, donde éstas son consideradas normas privadas, cuyo incumplimiento no te deja dentro de la ilegalidad (ya que a su vez respetan las normas establecidas por el ordenamiento jurídico), sino que, por el contrario, te deja fuera del mercado. De esta forma, podemos ver que, en muchas ocasiones, empresas privadas exigen el cumplimiento de la Organización Internacional de Normalización (en adelante ISO), la Organización de Normalización Española (en adelante UNE), etc.

Así mismo, podemos decir que, el tema de los TRADE es una figura que carece de una eficiente normativa aplicable, que se queda muy desmarcada de la actualidad que vivimos. Se entiende que, a través de esta autorregulación, se podrían crear normas privadas, los cuales contengan o persigan un fuerte objetivo social y de esa forma, poder eliminar, o por lo menos reducir el grave problema que se presenta con la figura del falso autónomo.

Ahora, este objeto social tendría como fin, que a través de normas se puedan obligar a las empresas a cumplir con un determinado número de condiciones que conllevaría a impedir el acceso de esta figura a las empresas; y de este modo, intentar extinguir la figura del falso autónomo y su problemática, y como resultado, conseguir unas mejores condiciones laborales para este colectivo.

No obstante, si no es posible conseguir esta autorregulación, tal como hemos mencionado anteriormente, consideramos que esta problemática de la figura del falso autónomo, se podría intentar si no extinguirla, por lo menos minimizar al máximo su utilización por parte de las empresas, a través de una mejor regulación de normas que puedan llegar a esas zonas donde actualmente la norma no llega o si llega, lo hace de manera insuficiente, claro está, siempre junto y de la mano de aquellos controles por parte de la Inspección de Trabajo, tal como lo es el “Plan Director por un Trabajo Digno de 2018 – 2020”, cuyo resultados positivos ya hemos mencionado en este trabajo anteriormente.

Después de esta aclaración, cabe decir que, esta sentencia versa respecto a si la relación laboral entre el repartidor y la empresa es una relación laboral encubierta o no. No obstante, el juez reflexivo con lo anteriormente expresado incide en que el surgimiento de las TIC *en el trabajo es tan profunda y relevante, que al momento de analizar si concurren las notas de ajenidad y dependencia y para lograr una adecuada calificación de la relación, es preciso analizar los nuevos indicios que aparece, antes inexistentes, y volver a valorar el peso definitorio de los indicios clásicos.*

De esta forma, en este caso, según nuestro parecer, la balanza entre relación laboral o por cuenta propia está más equilibrada, es decir que, según cada caso, se hace necesario las aclaraciones por parte del juez (según Fundamento Jurídico 6º y 7º). Asimismo, destaca el hecho establecido en la cláusula novena del contrato, donde se establece que será Glovoapp23 S.L quien fijaría el precio del servicio prestado en el momento que se solicite, de acuerdo con la distancia y tiempo empleado; y será allí cuando se comunique recién al repartidor de ello, y de esta forma, impedir que el trabajador tenga la facultad de negociar la retribución, ni con Glovoapp23 S.L, ni con el propio cliente, quien resultaba ser el consumidor final.

Esta retribución percibida por el repartidor se lleva a cabo cuando se emiten las respectivas facturas que son elaboradas por la propia empresa y no por el repartidor. Tal como se indica por el propio juez, se trata de un sistema de trabajo basado en la denominada “contratación a demanda”, cuya defunción es, según lo expresa el propio juez *la que consiste en que un empresario necesario necesita que se lleve a cabo de forma inmediata una concreta actividad de escasa duración y cuando*

surge la necesidad, la oferta fijando un precio concreto a través de la plataforma para que la reciban los potenciales prestatarios.

De esta forma, cabe decir que esto es lo que implican las TIC, es decir, una gestión rápida e inmediata de servicios. De este modo, hoy día los servicios son rápidos, sin parecerse en nada a los que se llevaban a cabo en siglos pasados, todo esto, a causa de la globalización y avances tecnológicos e informáticos que permiten como es en este caso, a través de una aplicación desarrollada, realizar pedidos y repartos a través de una plataforma.

Por ello, cabe finalizar diciendo que, en nuestra sentencia de referencia, el juez según su criterio establece que es impensable que el trabajador únicamente con su vehículo y móvil pueda llevar a cabo en condiciones normal u optima, esta actividad; puesto que depende totalmente de esta aplicación que le proporciona la empresa Glovo. Esta dificultad por parte del repartidor para llevar a cabo esta actividad laboral de reparto es esencial y determinante para calificar la relación laboral.

Por todo ello, cabe decir que, en este sentido, en relación con la sentencia del caso Deliveroo mencionada anteriormente, podemos apreciar y establecer como núcleo que sostenga esta nota de ajenidad, se basa en la aplicación que utiliza el trabajador y que es proveída por la propia empresa, siendo ésta el medio esencial para desarrollar su reparto; sin olvidar que este medio de reparto (la aplicación) pertenece a la empresa y no al repartidor. Por todo esto, la relación se tilda de laboral, sin tener en cuenta ya lo mencionado por el demandante vía Whatsapp sobre la huelga; ya que en este hecho no se denotan ninguna intención a secundar la huelga ni de coacción a los demás repartidores o trabajadores.

3. REGULACION Y LEGISLACIÓN ACTUAL:

La figura del trabajador autónomo dependiente lleva siendo reconocida y regulada desde hace 15 años, a partir de la aprobación del reconocido Estatuto del Trabajo Autónomo (LTA). Uno de los objetivos de esta ley, es el poder ofrecer una regulación básica y a su vez muy general de lo que representa el trabajo autónomo, incluyendo, en uno de sus capítulos la regulación específica para todos los trabajadores que son autónomos, pero a su vez dependientes.

En dicho capítulo se contemplan las especialidades de esta modalidad, respecto a su régimen contractual de los deberes y derechos entre los empresarios y los trabajadores. Otro de los objetivos de esta ley, es poder ofrecer algunas singularidades en cuanto a sus derechos colectivos, régimen de protección social,

como también, respecto a la tutela judicial en caso de que fuera necesario acudir a la vía judicial, debido a conflictos derivados de la constitución, ejecución y la resolución del contrato (Villalón, 2013).

Las expectativas respecto al impacto de esta nueva ley, en un principio era elevada, ya que existía una enorme importancia respecto a este asunto, ya que conllevaba novedades, y ello conllevaba una expectativa enorme respecto a su influencia e impacto en su aplicación, y el deseo de que esta normativa pudiera cubrir aquellas zonas grises entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena y en particular, en cuanto a lo que se refería a la nueva modalidad contractual del trabajo conocida como hemos dicho anteriormente ya, la de TRADE.

Es de destacar que, en el principio de esta norma, en su preámbulo, se establecía que, el deseo de impacto de esta norma era que tuviera un alcance a más de 285 mil trabajadores autónomos dependientes para regularlos, según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (en adelante INE), y previsto en el Capítulo III del Preámbulo de la LTA, que pasaría a regular a esta figura de los TRADE.

Cabe recalcar que, estos trabajadores autónomos trabajaban solo para un cliente y no tenían asalariados a su cargo. De hecho, este colectivo se incrementó desde el año 2001 hasta la fecha de su regulación en un 33%. A pesar de los incrementos que ha tenido este colectivo, lo cierto es que, las cifras de los afiliados no se corresponden con las estadísticas del INE, debido a que las empresas siguen utilizando esta esta figura de autónomo de manera fraudulenta sin regularlos de forma correcta para evitar gastos sociales. Es por eso, que la creación de este Plan del Ministerio de Trabajo ha sido necesario, y ha permitido junto con la LTA, intentar regular a este colectivo de manera correcta a través de la inspección de trabajo.

Asimismo, es de decirse que, se han llevado a cabo algunas iniciativas destinadas a mejorar la situación del trabajo autónomo realizado por este colectivo. Un ejemplo de estas iniciativas fue la eliminación del Impuesto de Actividades Económicas para todas las personas físicas, así como las introducidas por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de Medidas de Reforma Económica, donde se recoge la cobertura de la Incapacidad Temporal desde el cuarto día de la baja que pueda presentar un trabajador, así también, recoge la posibilidad de tener una cobertura por accidentes de trabajo así como por enfermedades profesionales y la minoración para quienes se incorporaran por vez primera al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, siendo menores de treinta años o mujeres mayores de cuarenta y cinco. Se estableció también a través de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado correspondiente al año 2005, unas medidas que permitían una

reducción de la cuota de la Seguridad Social para jóvenes hasta treinta años y mujeres hasta treinta y cinco años; así como el acceso a las medidas de fomento del empleo estable de los familiares contratados por los autónomos.

Al final, mediante la Resolución número 15 del debate llevado a cabo sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados instaba al Gobierno a presentar un Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo ese mismo año, según los términos previstos en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores que realizaban por cuenta ajena sus respectivas actividades económicas.

Esta Ley consta de 29 artículos, que se encuadran en cinco títulos, y con diecinueve disposiciones adicionales, tres transitorias, una derogatoria y seis finales.

De este modo, el Título I delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, y establece una definición genérica de lo que es el trabajador autónomo y añade los colectivos específicos que están incluidos y los excluidos también.

En el Título II, se regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos. De este modo, el Capítulo I establece las fuentes de este régimen profesional, y deja de manera clara la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate. En el apartado 2 del artículo 3 introduce los acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos que son económicamente dependientes, y esto es una novedad muy importante que crea esta Ley.

En el Capítulo II se menciona en cuanto al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y se dispone un catálogo de derechos y deberes, así como aquellas normas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la protección de menores y las garantías económicas para los mismos.

En el Capítulo III se reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, es decir, de los TRADE. Esta regulación se debe a la necesidad de dar cobertura legal a aquellas realidades sociales tales como la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, a pesar de su autonomía funcional, llevan a cabo una actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata; y en esta Ley se contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de este mismo proviene al menos el 75% de los ingresos del trabajador.

También, este Capítulo III contiene una regulación garantista para el trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud de esa situación de dependencia económica que tiene con esa empresa, sin perjuicio de que opere como norma general

en las relaciones entre éste y su cliente el principio de autonomía de la voluntad. Por ello, se reconoce la posibilidad de un acuerdo de interés profesional entre el TRADE y su empresa, que trasciende del mero contrato individual, pero con una eficacia personal limitada, ya que solo vincula a los firmantes de ese acuerdo y no como sucede con las negociaciones colectivas.

En el Título III se regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, donde se define la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y de esta manera, creando el Consejo del Trabajo Autónomo que, en materia socioeconómica y profesional, es el órgano consultivo del Gobierno.

En el Título IV se regula la materia de protección social, y es donde se establece los principios generales sobre temas como, la afiliación, la cotización y la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Asimismo, cabe destacar que, en este Título se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Además, estos beneficios de protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se extienden a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos trabajadores autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General. Estas son medidas que, junto con aquellas previstas en las disposiciones adicionales, están destinadas a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General.

Por último, en el Título V se regula aquellas circunstancias relacionadas con el fomento y promoción del trabajo autónomo, y se establecen medidas destinadas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo a través de una política fiscal adecuada. En este punto también, se establecen políticas generales destinadas al autoempleo, y que se llevarán a cabo según las circunstancias y realidades socioeconómicas del momento, y conseguir de este modo, la materialización y realización de estas políticas.

En la disposición adicional primera se regula la reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Las modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de

los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el ámbito de la Jurisdicción Social. De forma coherente con ello, se establece también, ante el órgano que eventualmente se haya podido crear mediante acuerdo de interés profesional.

En la disposición adicional segunda se regula el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización, como complemento de las medidas de fomento del autoempleo. Asimismo, se establece un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: Los que ejercen una actividad por cuenta propia junto con otra actividad por cuenta ajena. De este modo, ambas cotizaciones supera la base máxima, los hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años que inician una labor en la actividad familiar y los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante o a la venta a domicilio.

En la disposición adicional tercera se regula la obligación de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho, tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal, medida que favorece la convergencia con el Régimen General, así como la necesidad de llevar a cabo un estudio sobre las profesiones o actividades con mayor siniestralidad, en las que las contingencias profesionales de los colectivos de autónomos afectados deberán cubrirse.

En la disposición cuarta se regula la prestación por cese de actividad. También, aquí se recoge el compromiso del Gobierno para que, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, proponga a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, de acuerdo con las características personales o de la naturaleza de las actividades económicas que ejercen estos trabajadores.

En la disposición adicional quinta se regula que en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2, del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse 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.

En la disposición adicional sexta se regula la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas que se refieren a la representatividad y

registro especial de las asociaciones profesionales de autónomos en el ámbito territorial autónomo.

En la disposición adicional séptima se regula la posibilidad de actualizar las bases de cotización diferenciadas, reducciones o bonificaciones previstas para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus especiales características, a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En la disposición adicional octava se señala que el Gobierno planteará la presencia de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social, teniendo en cuenta la evolución del Consejo del Trabajo Autónomo en la representación de estos y el informe preceptivo del precitado Consejo Económico y Social.

En la disposición adicional novena se establece que se presentara un estudio por el Gobierno, en el plazo de un año, respecto a la evolución sobre la medida de pago único, en relación con la prestación por desempleo para el inicio de las actividades como autónomo.

En la disposición adicional décima, se basa en el encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares de los trabajadores por cuenta propia, dejando claro que a dichos trabajadores se les permite contratar como cuenta ajena, a los hijos menores de éstos cuando no superen la barrera de los 30 años, sin importar si los hijos conviven o no con el trabajador, sin embargo, queda excluida la cobertura por desempleo de los hijos.

En la disposición adicional undécima se establece que los trabajadores autónomos del sector del transporte podrán adoptar la referencia del artículo 1.3 g) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, dando un matiz respecto a los requisitos que deben cumplir los trabajadores por cuenta propia de dicho sector y así poder ser considerados como TRADE.

En la disposición adicional duodécima, se establece la necesidad de formación en materia de prevención de riesgos laborales, de dichos trabajadores autónomos, con el fin de reducir las cifras de siniestralidad y por ende evitar la aparición de enfermedades de carácter profesional en los respectivos sectores.

En la disposición adicional decimotercera se introducen incrementos en la reducción y la bonificación sobre la cotización a la Seguridad Social.

En la disposición adicional decimocuarta, se marca un plazo que abarca 1 año para que el Gobierno pueda elaborar un estudio respecto a los sectores de trabajo que presentan mayor incidencia en el colectivo de los trabajadores autónomos.

En la disposición adicional decimoquinta, nuevamente se establece un plazo de igual duración que la disposición anterior, pero esta vez es para que el Gobierno presente un estudio respecto a la actualización de la normativa que regula dicho Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.

En la disposición adicional decimosexta, determina un periodo de tiempo de un año como plazo, para que el Gobierno lleve a cabo una campaña de difusión e información, con respecto a la normativa como también las características del Régimen Especial del Trabajador Autónomo.

En la disposición adicional decimoséptima, se determina que los agentes de seguros quedaran sujetos al contrato de los trabajadores autónomos dependientes, pero sin afectar de ninguna manera a la relación mercantil de los mismos.

En la disposición adicional decimooctava y en la decimonovena, se hace referencia a los casos de las personas que poseen discapacidad y además de los agentes comerciales.

A continuación, se encuentran tres disposiciones transitorias donde la primera establece un plazo de tiempo de seis meses, donde se podrán adaptar los estatutos, además para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones.

En la disposición transitoria segunda, se establecen los plazos de adaptación de los contratos que se encuentran vigentes de los TRADE. La disposición transitoria tercera, se refiere a los sectores del transporte y también a los agentes de seguros.

Al finalizar las disposiciones transitorias, podemos hallar a las disposiciones finales que en este caso son seis. En la disposición final primera, se establece el título competencial que habilita al Estado para poder dictar dicha ley. La disposición final segunda, recoge el principio general del Pacto de Toledo, con el cual se pretende lograr la equiparación en las aportaciones, derechos y obligaciones entre los trabajadores por cuenta propia como los trabajadores por cuenta ajena.

En la disposición final tercera, se habilita al Gobierno para ser capaz de dictar las disposiciones reglamentarias de ejecución, que son necesarias para la implementación de esta ley.

En la disposición final cuarta, se establece que el Gobierno, de manera anual, deberá informar a las Cortes Generales, sobre la ejecución de previsiones contenidas en dicha ley.

En la disposición final quinta, se determina el plazo de un año, para el desarrollo reglamentario de la ley, en lo que respecta al contrato de trabajo de los TRADE.

Para finalizar, en la disposición final sexta, se establece en el plazo de tres meses una “vacatio legis”, para la entrada en vigor de la presente ley.

Así mismo, existe una serie de normativas vigentes, relativas a los autónomos y su actividad profesional, las cuales se pueden encontrar de manera sencilla en el B.O.E. y que están al alcance de todos los trabajadores autónomos.

Estas normativas no solo se pueden consultar en internet, sino que también se pueden descargar en formato PDF o ePUB de forma gratuita o comprar en edición de papel.

Estas son algunas de las normas que regulan la figura del TRADE, que han sufrido ciertas modificaciones:

- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajo autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Bases de concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo.

- La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que se coordina y utiliza con la LTA.

Derechos colectivos (Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos).

TRADES o **autónomos dependientes** (Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos).

Salud laboral (Ley de prevención de Riesgos Laborales).

Toda la regulación de la Seguridad Social relativa a autónomos (régimen especial o RETA, **contingencias profesionales**, cese de actividad y desempleo, régimen agrario). Infracciones y sanciones administrativas

- RDL 9/2021, de 11 de mayo (conocida como la “Ley Rider”)¹², 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.

Llegado a este punto, cabe tener en consideración que, esta Ley Rider surge a causa de la sentencia del TS, de 25 de septiembre de 2020 (Rec. 4746/2019), que casa la STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019), y pone la base de la doctrina jurisprudencial sobre el concepto de trabajador por cuenta ajena y que va de acuerdo con el Derecho de la Unión¹³. En esta sentencia se discutía la existencia o no de una relación laboral entre la empresa Glovo y sus repartidores. Para resolver esta cuestión, a través de la sentencia mencionada, esta Ley “Rider” reconoce la presunción de laboralidad de los trabajadores que prestan servicios retribuidos de reparto, mediante empresas con una plataforma digital tal como es el caso de Glovo y Deliveroo tal como hemos mencionado ya anteriormente en este trabajo.

De esta forma, esta Ley Rider, tal como hemos explicado ya anteriormente, mantiene la postura del TS que, en la sentencia ya mencionada, que establecía, que los repartidores son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos.

Esta información que facilita el B.O.E., en su conjunto, está compuesta por casi 400 páginas. No obstante, la información recogida solo muestra aquello que pueda interesar o afectar a los autónomos y los TRADE, de manera escueta.

4. CONDICIÓN ACTUAL

Los datos de la situación actual en España son bastante claros y se confirma mediante los mismos, que existe una gran cantidad de trabajadores autónomos, que en realidad realizan actividades que encajan perfectamente con la figura del TRADE. Por el contrario, las cifras no coinciden con el número de trabajadores afiliados como TRADE dentro de la seguridad social.

En el primer trimestre del corriente año, solo se hallan afiliados un total de 7.356 TRADE en la seguridad social. Según la UPTA, esta cifra confronta a con la suma de ofertas de empleo que se anuncian en los diversos portales, donde se

¹² <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/con>

¹³ Sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2013 C-46/12: *La característica esencial de la relación laboral estriba en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución.*

solicitan trabajadores autónomos que realicen variadas actividades laborales y profesionales.

Así también, según una encuesta realizada por la ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA (EPA), hasta la fecha, ya son unos 260.000 autónomos los que realizan su actividad profesional casi de manera exclusiva para una sola empresa. Incluida dentro de esta cifra, 170.000 de esos autónomos, trabajan con total exclusividad para una sola entidad.

Este baile de cifras, según UPTA se debe a que cada vez existen más empresas que, con su actitud obstruccionista, deciden favorecer a la figura del falso autónomo, para así no reconocer los derechos que la ley contempla para la modalidad del TRADE, por ejemplo, el poder optar a una indemnización por la ruptura del contrato, acceso a vacaciones reguladas, como también el reconocimiento de la prevención de los riesgos laborales (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, 2021).

Otra herramienta que ha permitido, que este número de cifras baile, fue el “Plan Director por un Trabajo Digno” de 2018 – 2020, establecida por el Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social, a través de la ministra Magdalena Valerio, quien puso un mayor enfoque en la detención y lucha contra la utilización de la figura del falso autónomo en el mercado laboral y el resultado de esta bajada de cifras es bastante llamativa, teniendo en cuenta que en el año 2019, el resultado de este Plan conllevó a una regularización de más de 32.067 falsos autónomos que pasaron a cotizar en el Régimen General, convirtiéndose en asalariados, después de ser autónomos. Esta regularización permitió a las arcas del Estado, recaudar alrededor de 217 millones de euros más por las cotizaciones de estos trabajadores.

Esto demuestra que, esta bajada en las cifras de los TRADE no se debe a que hay menos trabajadores inscritos, sino más bien que, por la falta de ser regulados correctamente, lo estaban siendo de forma fraudulentas por las empresas y aún sigue esta situación en la actualidad. Aunque, es cierto que, gracias a este Plan se están logrando resultados positivos, a pesar de los datos reflejados en nuestro gráfico.

A todo esto, cabe apuntar que, a pesar de que el número de TRADE en 2019 bajó, sí es cierto que, en los primeros seis meses del año 2020, ha vuelto a subir según las estadísticas ofrecidas por el Instituto Oficial de Estadística, en algunos sectores de servicios tales como la Agricultura con una subida del 14%, la Industria (10%) y la Construcción (9%), según los datos ofrecidos por CCOO.

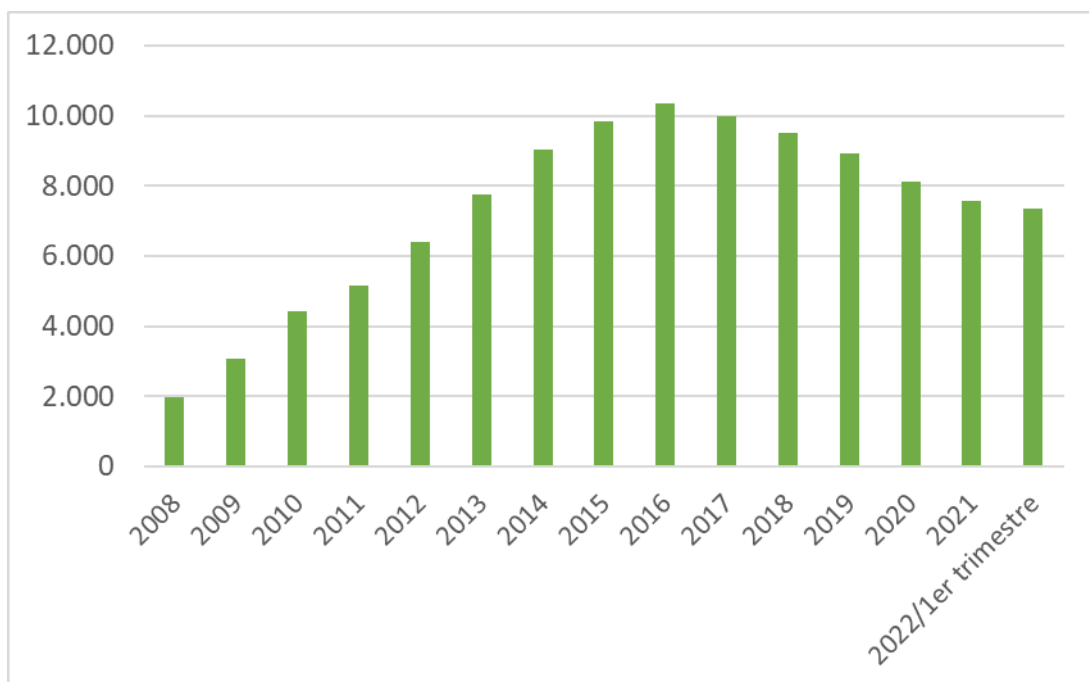
No obstante, esta subida se debe, según lo expresa un economista de CCOO, a la coyuntura especial que está experimentando España en relación con los

trabajadores que se encuentran en ERTE o han sido despedidos y se ven obligados a iniciarse como autónomos en la figura de TRADE; sin olvidar las circunstancias derivadas de la pandemia hasta la actualidad, tal como se puede observar en nuestro gráfico para los años 2021 y en particular para el primer trimestre de este año 2022 (González, 2020).

Resulta importante destacar que, a nivel europeo, según un informe realizado por el Banco de España, los TRADE representan el 12% del total de los autónomos, este porcentaje respecto a la media europea es 4 o 5 puntos inferior, pero se encuentra en la línea de otros países como Alemania, Francia o Bélgica (Triper, 2019).

Para poder exponer cómo ha evolucionado la figura del TRADE desde su regulación hasta la fecha, mediante datos estadísticos del Ministerio de trabajo y economía social, hemos realizado el siguiente gráfico:

Gráfico 2: Afiliados TRADE en los últimos 15 años



Fuente: (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022)

En el gráfico podemos ver claramente como ha ido evolucionando año tras año la figura del TRADE. En el 2008, año en que se regula esta modalidad, se observa que son pocos afiliados, sin embargo, en los posteriores años va aumentando de manera considerable desde los 1.968 a los 10.354 afiliados en el 2016, produciéndose así en ese año el pico más alto con respecto a la cantidad de afiliados. Finalmente se observa que las cifras empiezan a descender en los posteriores años hasta llegar al 2022 con los 7.356 trabajadores dependientes afiliados.

De esta manera podemos observar de una forma gráfica, lo que ya se había explicado al principio de este apartado donde se ha explicado y dejando clara la realidad que presenta España respecto a esta figura que es el TRADE.

Teniendo en cuenta que nos hallamos frente a la era de la digitalización, muchas son las empresas que han decidido optar cada vez más por la subcontratación de servicios. Esto conlleva a que el modelo de relaciones laborales se vaya transformando, dejando de lado el concepto de la plantilla tradicional con empleados fijos, dando paso a la incorporación cada vez mayor de los autónomos en las grandes empresas.

A medida que este nuevo modelo vaya avanzando, en un futuro, aquellas compañías que no sean capaces de dar este giro probablemente presenten problemas a la hora de mantener sus niveles de competitividad, lo que nos da la pauta que el éxito de las empresas en el futuro dependerá en gran manera, de la externalización de las grandes empresas hacia terceros.

Esta nueva visión en cuanto a cómo confeccionar la plantilla de una empresa, implica a su vez evolucionar hacia una definición específica como es la figura del TRADE, es decir, llegar a potenciar en las empresas la utilización de esta modalidad junto con los acuerdos de interés profesional que conlleva esta figura. Empresas distinguidas como Bimbo y Bakery Donuts Iberia, ya se han sumado a la implementación del autónomo dependiente en sus respectivas compañías (Triper, 2019).

V. CONCLUSIONES

Desde su regulación en 2007, la figura del TRADE, su utilización ha ido en aumento, como hemos constatado en el trabajo. Lo cual es positivo, pero también se ha advertido que, lastimosamente, muchos empresarios han utilizado esta figura de forma fraudulenta, como forma para reducir gastos, ya que muchos de los trabajadores por ellos contratados deberían ser trabajadores por cuenta ajena y no TRADES.

A partir del año 2016, hemos visto como el porcentaje de afiliados como TRADE ha disminuido progresivamente; y creemos que este hecho se debe a que muchas empresas, que han sido descubiertas, como el caso de Glovo y Deliveroo, han tenido que regularizar a sus empleados en la modalidad correcta pasando de “falsos autónomos” (“falsos TRADES”) a trabajadores por cuenta ajena.

Las personas trabajadoras no suelen denunciar su condición de “falso autónomo” / TRADE. Pero las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de

Trabajo han dado su fruto, como hemos visto claramente mediante el “Plan director por un Trabajo Digno de 2018 – 2020”. Gracias a la labor llevada a cabo en este plan, muchas personas que se hallaban en fraude de ley han podido ser regularizadas.

Aunque existen sanciones ya fijadas para las empresas que hagan uso de los falsos autónomos, creemos que las misma todavía son insuficientes, con lo cual deberían endurecer un poco más las sanciones para evitar el fraude de ley. Además, creemos que deberían establecerse más incentivos para las empresas, con el fin de hacer mayor uso de la figura del TRADE, para evitar la utilización en fraude de ley del autónomo, y un ejemplo de estos son las empresas Bimbo y Bakery Donuts Iberia como ya hemos mencionado anteriormente.

Según las estadísticas indicadas en los apartados anteriores, existen muchos trabajadores que deberían estar inscriptos como TRADE y no como autónomos ordinarios, lo que llevaría al aumento considerable de las cifras de los afiliados como TRADE.

Una posible solución sería la reducción del 75% para la determinación de la dependencia, ya que creemos que una vez que un trabajador presta un 50% de sus servicios a un mismo cliente y por ende dependen sus ingresos de ese cliente en el mismo porcentaje, ese trabajador ya puede ser calificado como autónomo dependiente. De esta manera creemos que sería más fácil diferenciar al autónomo ordinario del TRADE, disminuyendo así las cifras de los falsos autónomos.

También podemos concluir que el futuro de esta figura depende de que el número de empresarios que se unan al cambio del modelo tradicional en las empresas aumente. La figura del TRADE creemos que será muy necesaria, ya que cada vez más son las empresas que optan por ese cambio de la estructura tradicional, pasando de un modelo donde contaban con una plantilla fija, a externalizar gran parte de la actividad de su empresa. A causa de la globalización y de la situación actual de nuestra economía y el mercado, está claro que esta figura del autónomo, y en particular la del TRADE, está en auge y su cifra seguirá creciendo.

Por supuesto, quedan mucho camino por recorrer, pero creemos que a través de las medidas ya existentes y las que hemos mencionado que deberían establecerse, se podrá regular mejor esta figura del TRADE y evitar su uso de manera fraudulenta.

VI. Bibliografía

Alessandra Nicita. (19 de 05 de 2021). *UNCTAD*. Obtenido de El comercio mundial alcanza su nivel más alto tras la crisis de COVID-19: <https://acortar.link/Curx9i>

- Álvarez Cuesta, H. (2018). *La lucha contra los falsos autónomos en la prestación de servicios vía APP. El caso Deliveroo*. León.
- Ballester. (2016). *Trabajo y Protección social del Autónomo: Un estudio sobre su precariedad*. Barcelona: Atelier.
- Cavas Martínez, F. (2004). Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*(5), 217-234.
- González, A. (05 de 08 de 2020). *autonomosyemprendedor.es*. Recuperado el 15 de 05 de 2022, de Cada vez hay menos autónomos que dependen de un solo cliente: <https://acortar.link/eleqrB>
- Gutierrez-Solar, B., & Lahera, J. (2008). *El Estatuto del Trabajo Autónomo*. La Ley.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *www.mites.gob.es*. Recuperado el 06 de 06 de 2022, de Datos estadísticos: Personas físicas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a la Seguridad Social: <https://acortar.link/riJQOW>
- Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (15 de 06 de 2020). *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2029-2020*. Obtenido de mites.gob.es: <https://acortar.link/9mQuSD>
- Pineda, C. G. (2018). La economía digital o de plataformas ("platform economy") como oportunidad para crear empleo autónomo ¿precario? *Nueva Revista española de Derecho del Trabajo*(213), 45-75.
- Rodríguez Elorrieta, N. (2016). El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección. *Revista Aranzadi Doctrinal*(7), 163-184.
- SAGARDOY, J., & GIL, J. L. (2010). *Comentarios al Estatuto del trabajo Autónomo*. Aranzadi.
- Triper, B. (19 de 06 de 2019). *autonomosyemprendedor.es*. Recuperado el 15 de 06 de 2022, de España tiene el mismo número de autónomos dependientes de un sólo cliente que Alemania o Francia: <https://acortar.link/ScaSKD>
- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos. (25 de 02 de 2021). *www.economia3.com*. Obtenido de ¿Cuántos autónomos dependientes hay registrados en nuestro país?: <https://acortar.link/D2tw6l>
- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos. (06 de 04 de 2022). <https://cincodias.elpais.com/>. Recuperado el 08 de 06 de 2022, de Un análisis sobre los TRADE cifra en 300.000 los falsos autónomos en España: <https://acortar.link/Curx9i>

Villalón, J. C. (2013). *El trabajo autónomo económicamente dependiente en España: breve valoración de su impacto tras algunos años*. Obtenido de Documento Laboral: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/345978>