



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“Calificación jurídica del servicio que prestan las personas dedicadas al marketing digital.”

GABRIELA MARÍN CHIMBO

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Valladolid, 30 de junio de 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

“Calificación jurídica del servicio que prestan las personas dedicadas al marketing digital”

Trabajo presentado por: Gabriela Marín Chimbo

Tutora: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Valladolid, 30 de junio 2025

INDICE

INDICE	3
ABREVIATURAS.....	5
I) RESUMEN	6
II) INTRODUCCIÓN.....	8
III) MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO	12
1. Modelos de negocio en entornos digitales	13
1.1. Automatización, digitalización y nuevas formas de control empresarial	
13	
1.2. El trabajo en plataformas digitales: características estructurales.....	14
1.3. Marketing Multinivel o venta multinivel en entornos digitales.....	16
1.4. Prácticas de venta piramidal vs estructurar legales de venta directa.	17
2. El trabajo por cuenta ajena	19
2.1. Elementos configuradores de la relación laboral	20
2.2. Criterios indicarios de laboralidad.....	29
2.3. Normativa específica para la protección del trabajo digital	30
3. Trabajo por cuenta propia.....	35
3.1. Trabajador autónomo.....	35
3.2. Modalidades de la relación.....	38
3.3. Falso autónomo como figura encubridora de una relación laboral....	41
IV) RESULTADOS	42
1. Análisis de resoluciones judiciales relevantes.....	42
1.1. Caso Glovo	43
1.2. Caso Deliveroo	44

1.3.	Caso Vorwerk	47
1.4.	Caso Dabor Marketing	48
1.5.	Caso Amazon Flex.....	49
2.	El principio de primacía de la realidad como criterio de calificación jurídica	
	51	
3.	Análisis caso práctico.	53
V)	Discusión.....	59
1.	Contraste con la hipótesis general y subhipótesis.....	59
2.	¿Nueva relación laboral especial o fraude de ley?.....	61
3.	Falsa autonomía, subordinación digital y opacidad algorítmica.....	62
4.	Consecuencias prácticas y jurídicas del fraude a la laboralidad.....	63
4.1.	Vulneración de derechos laborales	63
4.2.	Erosión del sistema de protección social.....	64
4.3.	Competencia desleal y dumping social	64
5.	Propuestas de mejora.....	65
5.1.	Presunción reforzada de laboralidad.....	65
5.2.	Redefinición funcional de la subordinación	66
5.3.	Refuerzo institucional: inspección y transparencia	66
VI)	CONCLUSIONES	67
VII)	BIBLIOGRAFÍA.....	69
VIII)	WEBGRAFÍA Y OTROS DOCUMENTOS.....	72
IX)	SENTENCIAS.....	73
X)	NORMATIVA	75
XI)	ANEXO 1. Transcripción de la entrevista.....	76

ABREVIATURAS

Art – Artículo

CC – Código Civil

DT – Derecho del trabajo

ET – Ley del Estatuto de los Trabajadores

IA – inteligencia artificial

LETA – Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo

MLM – Marketing multinivel

MP – Market Partner o desarrollador de mercado

RD – Real Decreto

RETA – Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

STSJ – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

STS – Sentencia del Tribunal Supremo

TFG – Trabajo Fin de Grado

TRADE – Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

TS – Tribunal Supremo

TSJ – Tribunal Superior de Justicia

UE – Unión Europea

I) RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG), tiene por objeto analizar la calificación jurídica de los servicios prestados por personas dedicadas al marketing digital, en el contexto de la transformación del mercado de trabajo provocado por la digitalización, la automatización y la expansión de las plataformas digitales.

La investigación parte del estudio de las notas configuradoras del trabajo por cuenta ajena para poder compararlas con nuevas formas de prestación de servicios que, bajo una apariencia de autonomía, pueden encubrir una relación laboral encuadrable en el marco protector del Derecho del Trabajo, en adelante DT.

A través de una metodología mixta, por un lado se abordan del análisis doctrinal y judicial de casos como Glovo¹, Deliveroo² o Amazon Flex³. Y por otro, un estudio de caso práctico basado en una entrevista a una trabajadora del sector del Marketing Multinivel, en adelante MLM. El trabajo identifica el fenómeno del falso autónomo como una figura creciente y preocupante en sectores digitalizados, donde la subordinación y la ajenidad adoptan formas tecnológicas como el control algorítmico y difuminan los límites clásicos entre autonomía y dependencia. El objetivo final es valorar si la normativa vigente, incluyendo la *Ley Rider*⁴ y la reciente Directiva europea de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales⁵ es suficiente para proteger

1 Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 (rec. núm. 4746/2019), BOE Jurisprudencia, ECLI:ES:TS:2020:2924.

2 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1/2020, de 10 de enero de 2020 (rec. núm. 1172/2019), disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43845c2d2d7444a7/2020012>

3 Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid, Sentencia de 2 de febrero de 2023 (caso Amazon Flex), disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8633483988b21faaa0a8778d75e36f0d/20230209>

4 Ley 12/2021, de 28 de septiembre, de transparencia algorítmica y trabajo en plataformas digitales (Ley Rider), BOE núm. 234, de 30 de septiembre de 2021. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>

5 Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de abril de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, DOUE L 2024/81667. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81667>

eficazmente a quienes prestan servicios bajo condiciones materialmente laborales. Asimismo, se examinan las consecuencias económicas y sociales de este fenómeno, así como posibles propuestas de mejora legislativa que refuerzen la transparencia, la inspección y la seguridad jurídica del trabajo en plataformas.

II) INTRODUCCIÓN

Este TFG tiene como objetivo principal analizar la calificación jurídica del servicio que prestan las personas dedicadas al marketing digital, especialmente cuando esta actividad se desarrolla a través de estructuras empresariales digitalizadas que imponen directrices, condiciones o mecanismos de control que limitan la autonomía real del trabajador. En concreto, se investiga si, bajo una apariencia de independencia formal, concurren en estos casos las notas definitorias del trabajo por cuenta ajena: ajenidad, dependencia, retribución, prestación personalísima y voluntariedad.

Este fenómeno se enmarca en el contexto más amplio de la transformación digital, que ha provocado una reconfiguración profunda del mercado de trabajo, afectando tanto a sectores tradicionales como a otros emergentes. La automatización, la supercomputación, la inteligencia artificial, en adelante IA y los sistemas algorítmicos de control han introducido nuevas formas de organizar, supervisar y ejecutar tareas, permitiendo que la coordinación empresarial se ejerza a distancia, sin necesidad de estructuras jerárquicas visibles ni presencia física del trabajador. Esta realidad plantea retos significativos para el DT.

Por una parte, la automatización de procesos productivos y comerciales implica la sustitución de tareas humanas por sistemas que operan mediante algoritmos, IA o análisis masivo de datos. Esta automatización puede abarcar desde la producción hasta la atención al cliente o la supervisión del rendimiento. Según Valerio De Stefano (2016), las plataformas digitales ejercen un “poder empresarial descentralizado, invisible pero eficaz”, que redefine los contornos clásicos de la subordinación laboral. En esta línea, Adrián Todolí (2019) ha desarrollado el concepto de “subordinación algorítmica” para describir estas nuevas formas de control indirecto que sustituyen al mando jerárquico tradicional.

Uno de los ámbitos donde estos fenómenos se expresan con especial intensidad es el marketing digital, que se distingue del marketing tradicional por su carácter tecnológico, su uso intensivo de plataformas digitales y su capacidad de segmentar audiencias y medir resultados en tiempo real. Mientras que el marketing tradicional utiliza canales unidireccionales como la prensa o la televisión, el marketing digital se basa en la interacción constante con el consumidor mediante redes sociales, buscadores y *marketplaces*. Según Kotler y Armstrong (2017, p. 68), esta modalidad “permite no solo

promocionar, sino construir relaciones dinámicas entre marca y consumidor, personalizadas y escalables mediante el análisis de datos”.

Por todo ello, estas transformaciones han generado nuevos perfiles profesionales, cuya actividad combina la creación de contenido, la atención al cliente y la promoción de productos. Sin embargo, muchas de estas funciones se formalizan bajo contratos mercantiles, sin reconocer la posible existencia de una relación de dependencia estructural. En este contexto aparece la figura del falso autónomo digital, ya observada en sectores como la logística en los conocidos Caso Glovo y Caso Amazon Flex, y cada vez más presente en el marketing digital, la venta directa y el asesoramiento personalizado online.

A fin de ilustrar esta problemática, se ha realizado una entrevista semiestructurada a una trabajadora del sector del marketing digital, que colabora con una empresa cosmética bajo la fórmula mercantil de “distribuidora independiente” y bajo el nombre de Market Partner en adelante MP. Su actividad consiste en crear contenido en redes sociales, asesorar a clientes y dirigir las ventas hacia la web corporativa de la empresa, donde se gestionan los pedidos, se asignan las comisiones y se imparte la formación. Sin esta infraestructura digital como plataforma de ventas, sistema de seguimiento o cursos corporativos. La trabajadora no podría desempeñar su función, lo que revela una integración organizativa en la empresa contratante. Este caso no se analiza de forma aislada, sino contrastado con otras resoluciones judiciales de tribunales españoles, a fin de valorar si se repiten patrones que permitan identificar supuestos similares de subordinación encubierta.

A partir de este análisis preliminar, el trabajo formula una serie de hipótesis que orientan la investigación y que serán contrastadas a lo largo del desarrollo del estudio. En primer lugar, se parte de la premisa de que el marco jurídico vigente podría presentar lagunas o insuficiencias a la hora de regular de forma adecuada las nuevas formas de prestación digital de servicios. La evolución de la tecnología ha transformado profundamente la manera en que se organiza dirige y controla el trabajo, dando lugar a realidades que no siempre se ajustan con claridad a las categorías tradicionales de subordinación o autonomía. En este sentido, la normativa laboral actual puede resultar insuficiente para ofrecer respuestas eficaces a los desafíos planteados por entornos productivos mediados por algoritmos, IA o plataformas digitales.

En segundo lugar, se plantea la hipótesis de que podría estar emergiendo una categoría profesional intermedia, caracterizada por elementos de autonomía formal, pero con una dependencia económica, funcional o estructural respecto de la empresa que impone directrices. Esta figura, aunque no está expresamente regulada en el ordenamiento jurídico, presenta una problemática específica que podría requerir la creación de un estatuto propio, con mecanismos de protección adecuados que eviten la desprotección derivada de una calificación incorrecta o ambigua.

Finalmente, se considera también la posibilidad de que el problema no resida tanto en las normas existentes, sino en la utilización estratégica y desviada de determinadas figuras contractuales de carácter mercantil por parte de ciertos modelos empresariales. Estas prácticas buscan eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales, generando situaciones de fraude de ley mediante el uso de contratos de prestación de servicios que encubren auténticas relaciones laborales. En este contexto, la aplicación efectiva del principio de primacía de la realidad y de los criterios de calificación definidos por la jurisprudencia se vuelve especialmente relevante para restablecer el equilibrio entre forma y sustancia.

La relevancia del presente estudio se justifica desde múltiples perspectivas. En el plano jurídico, la figura del falso autónomo vulnera derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo o la protección social. En el plano económico, genera competencia desleal, ya que las empresas que eluden sus obligaciones laborales reducen artificialmente sus costes. En el plano social, fomenta la precarización, al dejar al trabajador sin acceso a derechos básicos. Y en el plano tecnológico, el desarrollo de nuevas formas de control digital y trabajo deslocalizado plantea desafíos inéditos para la calificación jurídica de estas relaciones.

Desde el punto de vista estadístico, los datos refuerzan la pertinencia del análisis. Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los trabajadores autónomos representan aproximadamente el 15,6 % del total de afiliados a la Seguridad Social. Más de 140.000 personas prestan servicios mediante plataformas digitales, en sectores como logística, formación, diseño o marketing (Cotec, 2025). El Ministerio de Trabajo estima que un 5,5 % de los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en adelante RETA, podrían estar en situación de falsa autonomía (Ministerio

de Trabajo y Economía Social, 2021). Entre 2018 y 2019, la Inspección de Trabajo regularizó más de 32.000 casos de falsos autónomos en todo el país (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2021*).

Desde el punto de vista metodológico, este TFG adopta un enfoque mixto y responde a la necesidad de abordar la calificación jurídica del trabajo en el sector del marketing digital.

Por un lado, el enfoque cuantitativo permite contextualizar la magnitud del fenómeno mediante el uso de datos oficiales sobre afiliación al RETA, trabajo en plataformas y casos regularizados de falsos autónomos. Estos datos, extraídos de fuentes como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ayudan a dimensionar la extensión del problema y justificar la pertinencia del análisis.

Por otro lado, el enfoque cualitativo fundamenta el análisis jurídico y doctrinal. Se ha llevado a cabo un estudio del marco normativo vigente, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores en adelante ET⁶, la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo en adelante LETA⁷, la Ley de trabajo a distancia⁸, la Ley Rider y la Directiva europea de 2024 que refuerza la protección de los trabajadores de plataformas sobre condiciones laborales en plataformas digitales, entre otras. Estas normas permiten contrastar las dos grandes categorías de prestación de servicios: por cuenta ajena y por cuenta propia, considerando dentro de esta última figura otras como el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, en adelante TRADE, el agente comercial o el distribuidor independiente, cuya calificación jurídica exige un análisis matizado.

Asimismo, se han examinado sentencias de distintos órganos jurisdiccionales, incluidos juzgados de lo social, Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) con el fin de identificar cómo se interpretan y aplican las notas

⁶ Estatuto de los Trabajadores, aprobado por 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

⁷ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, por la que se regulan los derechos y deberes de los trabajadores autónomos (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).

⁸ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que establece el régimen jurídico aplicable al teletrabajo en el marco de las relaciones laborales (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021).

definitorias del trabajo por cuenta ajena, así como las pruebas indiciares que los tribunales consideran relevantes en supuestos de duda sobre la verdadera naturaleza de la relación.

A todo este cuerpo normativo, doctrinal y jurisprudencial se ha aplicado al caso práctico estudiado con el fin de valorar con base jurídica sólida, si su situación responde materialmente a una relación laboral. Esta combinación metodológica permite integrar teoría, práctica y contexto social.

En definitiva, este trabajo pretende contribuir a una mejor comprensión jurídica del trabajo digital, valorando si el DT actual, mediante una interpretación evolutiva del principio de primacía de la realidad, ofrece una protección suficiente frente a nuevas formas de subordinación invisibilizada bajo estructuras contractuales formalmente autónomas.

III) MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO

El presente apartado tiene por objeto examinar el marco normativo aplicable a la prestación de servicios en el entorno digital, a fin de determinar si concurren los elementos que configuran una relación laboral o si, por el contrario, se trata de supuestos de trabajo autónomo. Para ello, resulta imprescindible contextualizar jurídicamente los modelos de negocio digitales más representativos como el trabajo en plataformas digitales y el MLM, que han introducido nuevas formas de organización productiva mediadas por tecnología, en muchos casos articuladas a través de contratos mercantiles formalmente autónomos.

Estas configuraciones empresariales presentan particularidades que desdibujan la frontera entre subordinación y autonomía, lo que exige un análisis jurídico riguroso. En consecuencia, este capítulo se estructura en torno a tres ejes complementarios:

En primer lugar, se abordan los elementos definitorios del trabajo por cuenta ajena conforme al ET. Se parte de las principales construcciones doctrinales desarrolladas por la ciencia del DT, como la ajenidad en los frutos, la dependencia organizativa o la prestación personalísima, y se incorpora el uso de pruebas indiciares utilizadas por los tribunales para valorar la existencia de una relación laboral más allá de la forma contractual elegida por las partes.

En segundo lugar, se analizan las modalidades de trabajo por cuenta propia previstas en la LETA, entre las que destacan el TRADE, el agente comercial o el distribuidor

independiente. Estas figuras, aunque formalmente autónomas, requieren un estudio detallado cuando concurren ciertos indicios de integración en la estructura empresarial, dependencia económica o falta de autonomía real.

En tercer lugar, se realiza un estudio de resoluciones judiciales relevantes emitidas por distintos órganos jurisdiccionales que abordan la problemática de la calificación jurídica de las relaciones de prestación de servicios en contextos digitalizados. Estas decisiones permiten identificar los criterios interpretativos utilizados por los tribunales para distinguir entre trabajo por cuenta ajena y actividades formalmente autónomas, ofreciendo un marco comparativo útil para el análisis del caso práctico incluido en este trabajo.

Este enfoque integral, que combina el análisis normativo, doctrinal y judicial, resulta esencial para aplicar con rigor el principio de primacía de la realidad. Este principio exige valorar la verdadera naturaleza de la prestación atendiendo a las condiciones fácticas en las que se desarrolla, más allá de la apariencia formal del vínculo. De este modo, es posible detectar eventuales supuestos de falsa autonomía encubiertos bajo estructuras contractuales que, aunque lícitas en apariencia, pueden ocultar relaciones laborales en sentido estricto (*Alonso Olea & Casas Baamonde, 2002*).

1. Modelos de negocio en entornos digitales

A partir de este marco general, se analiza a continuación el funcionamiento concreto de los modelos de negocio digitalizados que operan en sectores como el trabajo mediante plataformas y el MLM, con especial atención a sus mecanismos de organización, control y eventual subordinación tecnológica.

1.1. Automatización, digitalización y nuevas formas de control empresarial

La automatización se refiere al uso de tecnologías que permiten ejecutar procesos sin intervención humana directa, sustituyendo tareas rutinarias mediante algoritmos, IA o análisis masivo de datos también conocido como big data. Este fenómeno ha adquirido una dimensión estratégica en el contexto de la digitalización del trabajo, permitiendo a las empresas reorganizar la producción, controlar el rendimiento o supervisar tareas sin necesidad de estructuras físicas ni jerarquías visibles. En este marco, los sistemas automatizados de evaluación y asignación de tareas como los utilizados en plataformas

digitales o estructuras de venta online, han transformado la tradicional subordinación jerárquica en una nueva modalidad de subordinación algorítmica, en la que el trabajador, aunque formalmente autónomo, actúa conforme a parámetros predefinidos por el sistema. Esta forma de control digital, como ha señalado Adrián Todolí, permite a la empresa ejercer su poder directivo sin visibilidad externa, dificultando la calificación jurídica real del vínculo laboral. De igual forma, la supercomputación y los modelos predictivos permiten segmentar consumidores, asignar objetivos comerciales, detectar inactividad o penalizar desviaciones, replicando funciones típicamente empresariales (*Todolí Signes, A. 2019a*). Además, estos algoritmos introducen formas avanzadas de control empresarial que no requieren supervisión humana directa y modifican sustancialmente las dinámicas clásicas de gestión organizativa (*Todolí Signes, A. 2019c*). Esta evolución tecnológica no solo desdibuja la línea entre autonomía y subordinación. El concepto de “subordinación algorítmica” permite explicar cómo el control se mantiene a pesar de la aparente libertad contractual (*Todolí Signes, 2019a*). En esta misma línea, Cruz Villalón (2024) advierte que estas plataformas replican el poder organizativo tradicional bajo una apariencia mercantil.

Esta nueva lógica empresarial encuentra una de sus manifestaciones más evidentes en el trabajo prestado a través de plataformas digitales, cuyo modelo organizativo reproduce muchas de las características clásicas de subordinación a través de medios tecnológicos. Desde una perspectiva internacional, De Stefano (2016) ya advertía que el trabajo en plataformas introduce nuevas formas de dependencia invisibilizadas por la tecnología.

1.2. *El trabajo en plataformas digitales: características estructurales*

El trabajo prestado a través de plataformas digitales, fenómeno que se enmarca en la denominada gig economy, representa una transformación profunda en la organización de la actividad productiva, con importantes implicaciones para el DT. La prestación del servicio ya no se articula en torno a un centro de trabajo físico ni mediante un control presencial del empleador, sino a través de una estructura digitalizada que opera mediante algoritmos, aplicaciones móviles, y sistemas de evaluación automatizados (*De Stefano, 2016; Todolí Signes, 2019a*).

En este modelo, las plataformas digitales ejercen una función empresarial que va más allá de la mera intermediación tecnológica. Determinan aspectos esenciales de la prestación como el precio, la asignación de tareas, las condiciones de acceso al cliente y los criterios de evaluación del rendimiento. De este modo, imponen una organización productiva cerrada en la que la persona trabajadora, aunque formalmente autónomo, queda subordinado a una lógica empresarial que él no controla (*Baylos & Todolí, 2017, pp. 15–25*).

Como ha señalado Goerlich Peset (2019), este fenómeno erosiona la distinción clásica entre subordinación y autonomía, generando una nueva forma de dependencia digital, menos visible pero igualmente eficaz. Esta subordinación algorítmica se materializa en la utilización de métricas de desempeño, geolocalización, penalizaciones por inactividad y mecanismos de reputación digital, todos ellos configurados unilateralmente por la empresa sin margen de negociación. Y a pesar de su apariencia de autonomía, estos modelos suelen reproducir los elementos esenciales del trabajo por cuenta ajena (*Todolí Signes, 2023, pp. 103–120*).

Asimismo, la fragmentación contractual característica de estas plataformas formalizado mediante contratos mercantiles, subcontrataciones o cláusulas de exclusividad disfrazadas, dificulta la identificación del empleador real. Como advierte Todolí Signes (2019a), se trata de un modelo de “empresa invisible” donde la relación de poder se mantiene, aunque oculta bajo capas de formalidad digital.

Por todo ello, se hace imprescindible una interpretación evolutiva y finalista del art. 1.1 del ET, en consonancia con el art. 3.1 del Código Civil⁹ en adelante CC, que exige interpretar las normas conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas. En este caso, esa realidad está marcada por la automatización de las funciones empresariales y la transformación de la subordinación clásica en nuevas formas de control tecnológico.

9 Código Civil, art. 3.1. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

Un fenómeno similar al que se observa en las plataformas digitales se presenta en el ámbito del MLM digital, donde, a pesar de la apariencia de autonomía y del uso generalizado de contratos mercantiles, la prestación de servicios se desarrolla dentro de estructuras organizativas jerarquizadas que limitan significativamente la capacidad de decisión del prestador. Ello reproduce esquemas funcionales de dependencia y subordinación económica encubierta (Martínez Barroso & Molina Navarrete, 2019).

1.3. *Marketing Multinivel o venta multinivel en entornos digitales*

Este término hace referencia a una modalidad especial de comercialización en la “que un fabricante o un comerciante mayorista vende sus bienes o servicios a través de una red de comerciantes y/o agentes distribuidores independientes, pero coordinados dentro de una misma red comercial y cuyos beneficios económicos se obtienen mediante un único margen sobre el precio de venta al público, que se distribuye mediante la percepción de porcentajes variables sobre el total de la facturación generada por el conjunto de los vendedores integrados en la red comercial, y proporcionalmente al volumen de negocio que cada componente haya creado. A efectos de lo dispuesto en este artículo, los comerciantes y los agentes distribuidores independientes se considerarán en todo caso empresarios a los efectos previstos en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.”¹⁰

Esta modalidad, además, está sujeta a ciertos límites legales como cuando constituye un acto desleal hacia los consumidores, según establece el art. 26 de la Ley de Competencia Desleal¹¹, no se garanticen las condiciones legales para desarrollar la actividad comercial, o exista la obligación de realizar una compra mínima de los productos distribuidos por parte de los nuevos vendedores.

En el entorno digital, el MLM suele organizarse a través de redes de distribuidores que combinan la venta directa con la captación de nuevos integrantes, generando así una

10 Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista, BOE núm. 15, de 17 de enero de 1996, art. 22. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-1072>

11 Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal, BOE núm. 10, de 11 de enero de 1991, art. 26. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1991-628>

estructura piramidal funcional. Aunque esta actividad se presenta como autónoma, en la práctica suele implicar una subordinación operativa y una fuerte dependencia económica. El uso de contratos mercantiles y de la figura del "distribuidor independiente" encubre con frecuencia una dependencia real, donde la persona trabajadora no tiene capacidad para fijar precios, negociar condiciones o desarrollar su actividad con autonomía sustantiva (*Todolí Signes, 2023, pp. 103–120*).

La doctrina judicial ha reconocido esta problemática en casos del TSJ como Vorwerk¹² o Dabor Marketing¹³, donde pese a la existencia de contratos mercantiles, los tribunales concluyeron que se trataba de relaciones laborales por cuenta ajena, dada la existencia de directrices empresariales, sistemas de control, objetivos impuestos y retribución periódica dependiente de criterios externos al trabajador. En consecuencia, corresponde a los órganos jurisdiccionales valorar la realidad efectiva de la prestación, aplicando la técnica del levantamiento del velo formal, con el fin de determinar si se dan las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad, retribución y prestación personalísima exigidas por la normativa laboral.

1.4. Prácticas de venta piramidal vs estructurar legales de venta directa

La legislación prohíbe expresamente las prácticas de venta piramidal, por considerarlas desleales y engañosas. Así lo recoge el art. 26 de Ley de Competencia Desleal, que establece que “se considera desleal por engañoso, en cualquier circunstancia, crear, dirigir o promocionar un plan de venta piramidal en el que el consumidor o usuario realice una contraprestación a cambio de la oportunidad de recibir una compensación derivada fundamentalmente de la entrada de otros consumidores o usuarios en el plan, y no de la venta o suministro de bienes o servicios.”

La diferencia entre estas prácticas ilícitas y las estructuras de venta directa legalmente aceptadas reside en el origen de los ingresos. En los esquemas lícitos de venta

12 Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social), Sentencia núm. 3489/2019, de 23 de diciembre, ECLI:ES: TSJCAN:2019:3489.

13 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), Sentencia núm. 9376/2022, de 14 de noviembre, ECLI:ES: TSJCAT:2022:9376.

directa o MLM, los beneficios deben derivarse principalmente de la venta real de productos o servicios al consumidor final (AVD, 2019). En cambio, cuando la compensación del colaborador procede fundamentalmente de la captación de nuevos participantes, sin una correlación directa con la comercialización efectiva de bienes, se desnaturaliza la actividad económica y se configura una estructura piramidal encubierta, jurídicamente reprochable (Federal Trade Commission, 2022).

La frontera entre modelo legal e ilegal no solo tiene consecuencias en el ámbito del Derecho Mercantil y de Consumo, sino también en el ámbito laboral. En el marco de las estructuras piramidales encubiertas, el “colaborador” no actúa como un verdadero empresario independiente, ni asume el riesgo de la operación ni tiene capacidad decisoria sobre su actividad, sino que depende estructuralmente de los incentivos, directrices, mecanismos de control y penalización establecidos por la empresa matriz. Desde la perspectiva del DT, esta distinción adquiere especial relevancia cuando el núcleo de la actividad se centra en la incorporación de nuevos miembros bajo un sistema de incentivos y promoción jerárquica en vez de en la venta efectiva de productos ya que la prestación puede perder toda autonomía real y convertirse en una forma de subordinación estructural al diseño organizativo empresarial, con una fuerte carga de dependencia económica. En tales casos, incluso si se utiliza contrato mercantil bien sea de distribución o de colaboración, la relación jurídica puede revestir carácter laboral si concurren los elementos configuradores de la relación laboral del art. 1.1 del ET (Martínez Barroso & Molina Navarrete, 2019).

En consecuencia, la evaluación de la legalidad del modelo organizativo debe realizarse desde una doble perspectiva: por un lado, analizar si el plan comercial vulnera las prohibiciones establecidas por la Ley de Competencia Desleal; y por otro, valorar si el vínculo entre el distribuidor y la empresa encubre una relación laboral.

En definitiva, tanto en las plataformas digitales como en las redes de venta directa y en particular, en los esquemas multinivel digitalizados se detectan elementos estructurales que, pese a su formalización como relaciones comerciales, pueden reproducir dinámicas propias del trabajo por cuenta ajena. A partir de este análisis de modelos organizativos, resulta necesario examinar los elementos jurídicamente definitorios de la relación laboral, lo que constituye el objeto del siguiente subapartado.

2. El trabajo por cuenta ajena

El análisis de las dinámicas organizativas descritas en el apartado anterior permite constatar que, en múltiples modelos digitalizados ya sea en plataformas de reparto, redes de venta directa o esquemas multinivel digitalizados, se reproducen estructuras de control y dependencia que son propias del trabajo por cuenta ajena, a pesar de su formalización mercantil. Por ello, resulta necesario examinar con detalle la noción jurídica de trabajo asalariado y los elementos que lo definen conforme al DT.

El art. 1.1 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del ET, delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la normativa laboral al establecer que esta será aplicable “a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

De este precepto se extraen cinco elementos que configuran el contrato de trabajo: voluntariedad, prestación personalísima, retribución, ajenidad y dependencia. Su concurrencia permite calificar una relación como laboral, sin perjuicio de la forma contractual elegida por las partes, y activar el régimen protector propio del DT (Valverde & García Murcia, 2022)

Este marco normativo ha sido interpretado por la doctrina científica, que ha desarrollado diversas teorías funcionales para adaptar estos conceptos a los nuevos entornos productivos, especialmente aquellos mediados por tecnologías digitales. Asimismo, la jurisprudencia laboral ha ido matizando y ampliando el alcance de estos elementos, atendiendo a la realidad social y a las transformaciones del mercado de trabajo, en aplicación del principio de primacía de la realidad (Cruz Villalón, 2024).

Asimismo, el art. 2 recoge las relaciones laborales de carácter especial. Es especialmente relevante la letra f), que alude a las personas que intervienen en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de las mismas, lo que puede tener aplicación en ciertos modelos de venta directa o distribución piramidal encubierta, en los que el prestador del servicio opera bajo una supuesta autonomía que no responde a la realidad organizativa ni económica de la relación.

A continuación, se analiza cada uno de estos elementos configuradores, incorporando las teorías más relevantes desarrolladas por la doctrina, así como los criterios jurisprudenciales actuales, con especial atención a su proyección en el trabajo digital, el teletrabajo y los modelos empresariales basados en contratos mercantiles pero funcionalmente laborales.

2.1. *Elementos configuradores de la relación laboral*

◊ Voluntariedad

La nota de voluntariedad exige que la relación se constituya a través de un consentimiento libremente prestado por la persona trabajadora. Este requisito debe analizarse conforme a los principios generales de la contratación, exigiéndose que el consentimiento esté exento de coacción, error o dolo. Como recuerda la jurisprudencia del TS “la prestación del consentimiento libre es el presupuesto de validez de cualquier relación jurídica laboral”¹⁴.

◊ Prestación personalísima

Esta nota implica que la persona trabajadora debe ejecutar directamente el servicio objeto del contrato, sin posibilidad de delegación o sustitución por terceros. Su fundamento radica en la confianza personal que el empleador deposita en la persona trabajadora, característica propia de las relaciones establecidas *intuitu personae* (Alonso Olea 1981).

A diferencia de los contratos civiles o mercantiles, en los que puede permitirse cierta fungibilidad del sujeto prestador, el contrato de trabajo se rige por la regla de la intransmisibilidad de la obligación. Tal como recoge la doctrina, el deber de ejecutar personalmente la prestación distingue el trabajo subordinado del encargo profesional u otras colaboraciones empresariales. Este rasgo se vincula estrechamente con las notas de dependencia y ajenidad, en tanto que la persona trabajadora se integra en la estructura

14 Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 10 de octubre de 2006, rec. núm. 3748/2005, ECLI:ES:TS:2006:6114.

organizativa del empleador, quien espera de ella una prestación concreta, profesional y no sustituible (*De la Villa Gil, 2006*).

En los entornos digitales, esta nota adopta nuevas formas. En servicios prestados mediante plataformas tecnológicas, el carácter personalísimo se refleja en la asociación directa entre el perfil de usuario y la persona trabajadora, ya que el acceso a la actividad depende del uso de una cuenta individual, intransferible y sujeta a mecanismos de verificación continua. Tal como señala Todolí Signes, “en estos casos no solo se exige que la prestación sea personal, sino que la propia identidad digital de la persona trabajadora pasa a formar parte del sistema de control empresarial” (*Todolí Signes, 2017a*)

Esta característica ha sido especialmente destacada por los tribunales en casos de falsos autónomos. En la Sentencia del Caso Glovo, se consideró que el hecho de que cada repartidor tuviera que usar su propio perfil, registrar su actividad con medios personales y estar geolocalizado en todo momento, constitúa una muestra clara de que la prestación no podía ser ejecutada por otro. De igual forma, en el caso Amazon Flex el juzgado apreció la existencia de esta nota al constatar que los requisitos de acceso exigían el uso personal del dispositivo, de la aplicación y del vehículo, sin posibilidad de cesión.

En sectores como el MLM, esta exigencia también se manifiesta cuando el modelo de negocio vincula los incentivos y comisiones a la actividad de una persona específica, cuyo rendimiento se mide de forma individualizada y que debe crear una red propia de captación. La imposibilidad de delegar el contacto con los clientes, la participación en formaciones, el uso de un código o perfil exclusivo, o la obligación de mantener una imagen pública determinada en redes sociales, refuerza el carácter personalísimo de la prestación. La doctrina ha señalado que en estos casos, se produce una materialización digital del vínculo personal, donde la reputación, el historial, la puntuación o los seguidores no pueden transferirse sin romper el sistema de control sobre la persona trabajadora (*Aloisi & De Stefano, 2020*). Así, aunque no se establezca formalmente la prohibición de delegación, la estructura misma del modelo organizativo impide la sustitución de la persona trabajadora sin la intervención de la empresa, lo que ratifica esta nota como indicio de laboralidad.

◊ Retribución

La retribución constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y se encuentra desarrollada en el art. 26 del ET que define el salario como “la totalidad de las percepciones económicas recibidas por las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo”.

La existencia de una contraprestación económica es consustancial a la relación laboral, en tanto que configura la bilateralidad obligacional del vínculo y pone de manifiesto su carácter sinalagmático. En el ámbito del trabajo digital, la retribución suele adoptar formas variables, como el pago por unidad de servicio, comisión o incentivo. Y en efecto, el TS ha reconocido que la retribución a comisión o por tarea no desvirtúa la laboralidad, siempre que exista dependencia y ajenidad, afirmando que “la variabilidad del salario no excluye el carácter laboral del vínculo”.¹⁵¹⁶

Asimismo, varias resoluciones judiciales han reiterado que la existencia de una retribución periódica, aunque formalizada mediante facturación mercantil, puede constituir indicio de laboralidad si se produce dentro de una organización empresarial dirigida por un tercero, ejemplo en el Caso Deliveroo. El principio de primacía de la realidad permite, en estos casos, desvelar la verdadera naturaleza del vínculo más allá de su apariencia formal (Baylos Grau & Valdés de la Vega, 2004).

Desde una perspectiva doctrinal, se ha advertido que, en las plataformas digitales, la apariencia de autonomía en la gestión de ingresos es ilusoria, pues el prestador no tiene capacidad para negociar el precio, modificar las condiciones o exigir una contraprestación distinta. Tal como sostiene Adrián Todolí (2016, p. 45), la persona trabajadora solo “elige cuándo trabaja, pero no cuánto gana”, siendo el algoritmo quien determina la retribución, los bonos y los incentivos, en función de criterios unilaterales no negociables.

15 Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 17 de marzo de 2009, rec. núm. 181/2008

16 Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 9 de octubre de 2007, rec. núm. 2934/2006.

El plan de compensación utilizado en sistemas como el MLM refuerza esta idea, al establecer una estructura de pagos escalonados según niveles de captación o volumen de ventas, configurando un régimen de incentivos que depende íntegramente del diseño empresarial y no de una negociación individualizada. Incluso cuando no existe un salario fijo garantizado, si el pago es periódico, vinculado a la prestación y condicionado por parámetros externos, la retribución opera como elemento constitutivo del contrato de trabajo. Ello se puede observar en el caso Glovo.

En definitiva, la retribución no requiere estabilidad ni homogeneidad para acreditar la existencia de un vínculo laboral, sino que lo relevante es que derive de la ejecución personal del servicio en el marco de una estructura ajena y bajo criterios empresariales de determinación del ingreso, lo que sucede habitualmente en el trabajo digital y otras formas de prestación mercantil encubierta. En estos supuestos, la retribución actúa como un indicador sustancial de ajenidad y dependencia, conforme a una interpretación material y finalista de los arts. 1 y 26 del ET.

◊ Ajenidad

La nota de la ajenidad es, junto con la dependencia, uno de los elementos cardinales para calificar jurídicamente una relación como laboral en el marco del ET. La doctrina y la jurisprudencia han identificado diversas dimensiones de la ajenidad. La interpretación tradicional se articula en torno a la teoría clásica, que distingue entre la ajenidad en los frutos, en los riesgos, y en el mercado. A través de estas, se verifica si la persona trabajadora actúa en beneficio propio o si, por el contrario, los resultados económicos de su actividad revierten en un tercero, la empresa.

La ajenidad en los frutos implica que la persona trabajadora no es titular del resultado de su trabajo. Es la empresa quien capta y explota económicaamente el fruto del servicio prestado. En el marco de la teoría clásica de la ajenidad, sistematizada por Alonso Olea (1981, p. 119-125), “la ajenidad en los frutos opera cuando los bienes o servicios producidos por la persona trabajadora pasan de inmediato al patrimonio del empresario”. Este rasgo se manifiesta de forma especialmente nítida en sectores como el reparto o el marketing digital, donde es la empresa quien define el producto, el mensaje, la clientela y la estrategia de difusión, actuando el colaborador como mero ejecutor.

En cuanto a la ajenidad en los riesgos, se parte del presupuesto de que la persona trabajadora no soporta los perjuicios económicos derivados de la actividad, ni participa de sus beneficios empresariales. La existencia de una retribución fija, o al menos garantizada, sin que esta tenga una correlación directa con el éxito comercial evidencia este tipo de ajenidad. (*Montoya Melgar, 1997*). En entornos de plataformas, se ha intentado disfrazar esta nota mediante contratos mercantiles con pago por unidad de servicio, pero la jurisprudencia ha dejado claro que lo relevante es “quién soporta el fracaso del negocio”. Si es la empresa quien absorbe el riesgo operativo, nos encontramos ante un indicio de laboralidad.¹⁷

La ajenidad en el mercado se revela cuando es el empleador quien posiciona el producto o servicio en el mercado, establece las condiciones de comercialización, negocia con terceros y regula el acceso del cliente. El trabajador, en cambio, carece de autonomía decisoria sobre la forma en que su prestación se inserta en el circuito económico. (*Alarcón Caracuel, 2001*). Así lo ha reiterado el TS en el caso Glovo, donde se evidenció que era la empresa quién definía el precio final, los estándares de calidad y la interacción con el usuario.

Ahora bien, otras líneas doctrinales han planteado aproximaciones más funcionales o adaptadas a la evolución del mercado de trabajo.

Desde una perspectiva económico-estructural, autores como Antonio Baylos Grau (2021b, p.53 -71) proponen entender la ajenidad no solo como una categoría jurídica, sino como reflejo del desequilibrio material entre quien organiza y capitaliza la actividad productiva, y quien únicamente presta su fuerza de trabajo sin controlar los medios de producción ni asumir el riesgo empresarial. En sus palabras, “la ajenidad implica una exclusión de la persona trabajadora respecto del control de los medios de producción y del resultado económico del proceso productivo”.

Por su parte, Adrián Todolí Signes (2017a) ha formulado la denominada Teoría del valor añadido, según la cual la ajenidad se concreta cuando “el trabajo del prestador se

17 Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 8 de febrero de 2018, rec. núm. 3389/2015

incorpora a un proceso productivo organizado por otro, que extrae de él un beneficio empresarial”, aunque no exista necesariamente una relación directa entre ambos.

De forma más reciente, la doctrina ha comenzado a desarrollar una perspectiva tecnológica de la ajenidad, especialmente relevante en el ámbito del trabajo en plataformas digitales, donde los elementos clásicos de control económico y productivo han sido sustituidos por mecanismos digitales opacos. En este modelo, el capital no se expresa en fábricas o almacenes, sino en infraestructuras inmateriales como algoritmos, big data, reputación digital o sistemas de puntuación y asignación de tareas, que “permiten a la empresa dirigir y controlar la actividad de los trabajadores sin necesidad de ejercer una supervisión directa o presencial” (Todolí Signes, 2023). Las plataformas son titulares de estos activos digitales, así como de la base de usuarios, del canal de acceso al cliente y de la arquitectura general del servicio, consolidando así una ajenidad estructural de la persona trabajadora respecto al proceso económico y decisional (Aloisi & De Stefano, 2020).

La persona trabajadora, aunque formalmente autónoma, queda al margen de toda capacidad de decisión sobre los elementos esenciales del negocio, ya que no diseña la aplicación, no controla las condiciones del servicio, no negocia con los clientes ni define los incentivos. Como señala De Stefano (2016), “los sistemas algorítmicos actúan como jefes invisibles” que eliminan la apariencia de subordinación, pero reproducen sus efectos económicos.

En consecuencia, la ajenidad en contextos digitales se manifiesta como una exclusión de la persona trabajadora respecto al modelo económico digital, siendo simplemente un ejecutor subordinado a un diseño empresarial cerrado e inalterable (Aloisi & De Stefano, 2020). Este enfoque ha comenzado a ser recogido también por el legislador europeo. Así, la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, introduce expresamente una presunción de ajenidad cuando la empresa controla, directa o indirectamente, aspectos esenciales de la prestación como la asignación de tareas, la fijación de tarifas, la evaluación algorítmica o el acceso al cliente final.

◊ Dependencia

Esta nota hace referencia a la inserción de la persona trabajadora en la estructura organizativa, jerárquica y disciplinaria del empleador, manifestándose en la sujeción a instrucciones, horarios, órdenes o formas de control determinadas unilateralmente por la empresa. Tal como señala Palomeque López (2021), la dependencia no exige una subordinación continua ni física, sino que basta con que la persona trabajadora “se halle sujeto al poder de dirección del empresario, aunque se proyecte de forma atenuada o indirecta.”

Tradicionalmente, la doctrina ha asociado la dependencia a elementos como el control del tiempo de trabajo, la sujeción a instrucciones técnicas o el uso de medios proporcionados por la empresa. Sin embargo, en los nuevos contextos laborales, esta dependencia adopta formas más difusas. El TS ya advirtió que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”¹⁸, lo que ha permitido una interpretación evolutiva adaptada a la realidad del trabajo realizado a través de medios tecnológicos.

En esta línea, la evolución digital ha transformado la clásica relación de trabajo en una relación gobernada por sistemas inteligentes, donde el poder de dirección empresarial no se ejerce de forma tradicional mediante órdenes directas o supervisión presencial, sino que se articula a través de sistemas automatizados, algoritmos y métricas digitales. Esta forma de organización descentralizada y tecnológicamente opaca ha sido definida por parte de la doctrina como una subordinación tecnológica invisible, que reproduce los efectos jurídicos de la dependencia sin necesidad de presencia física del empleador (*Todolí Signes, 2023*).

En este sentido, los tribunales han reconocido que la dependencia también puede ejercerse mediante herramientas digitales, como algoritmos de asignación de tareas, sistemas de puntuación o métricas de rendimiento. Así se reflejó en el caso Deliveroo,

18 Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 11 de mayo de 1979, rec. núm. 936/1979. ECLI:ES:TS: 1979:936.

donde se concluyó que, aunque los repartidores elegían su franja horaria, estaban sometidos a un sistema de penalización que limitaba su autonomía y reproducía los efectos de una subordinación organizativa.

De igual forma en el caso Glovo, el TS reconoció la existencia de dependencia al constatar que la persona trabajadora prestaba el servicio “dentro del ámbito organizativo de la empresa, quien decidía cómo, cuándo y dónde se debía realizar”. Esta interpretación fue reforzada en la misma sentencia, en la que el alto tribunal afirmó que el control ejercido por la empresa a través de la aplicación móvil era suficiente para acreditar una dependencia organizativa, aunque no existiera subordinación clásica ni superior jerárquico humano.

Desde una perspectiva doctrinal, Todolí Signes (2023) ha introducido el concepto de “subordinación digital”, entendida como aquella forma de dependencia ejercida por medios automatizados en lugar de humanos, donde el algoritmo sustituye al superior jerárquico tradicional, organizando, asignando tareas y evaluando al trabajador sin necesidad de contacto personal. Esta dinámica se articula mediante medios como la geolocalización, las aplicaciones móviles, los indicadores de rendimiento y los sistemas de retroalimentación cliente-trabajador, permitiendo el ejercicio de un control efectivo bajo una apariencia de autonomía.

Las plataformas digitales imponen instrucciones programadas, evalúan continuamente el rendimiento mediante sistemas de puntuación o geolocalización, y asignan tareas siguiendo parámetros establecidos unilateralmente. Aunque se disfraze de mera intermediación tecnológica, en realidad se trata de una organización empresarial estructurada donde el prestador del servicio queda insertado en una dinámica de control sin autonomía real. Como señala Todolí Signes (2023), el algoritmo sustituye al mando humano, pero mantiene intacto el poder empresarial, solo que lo ejecuta mediante lógica computacional.

Asimismo, Aloisi & De Stefano (2022) advierte que este tipo de control configura una nueva modalidad de subordinación digital, caracterizada por su invisibilidad, su automatización y su falta de transparencia, lo que dificulta su fiscalización tanto por los trabajadores como por las autoridades laborales. Esta evolución transforma la clásica relación de trabajo en una relación gobernada por sistemas inteligentes, donde la persona

trabajadora es evaluado, recompensado o excluido en función de su adecuación a criterios algorítmicos inalterables, definidos exclusivamente por la empresa.

En este contexto, la doctrina ha acuñado el concepto de flexi-vulnerabilidad, formulado por Baz Rodríguez (2022), que describe la situación de aquellas personas trabajadoras formalmente autónomas pero sustancialmente dependientes, sometidas a formas indirectas y digitalizadas de control empresarial donde la aparente flexibilidad en la gestión del tiempo y la actividad se convierte en una fuente de precariedad estructural. La empresa, bajo este modelo, no necesita emitir órdenes ni vigilar físicamente al prestador del servicio. Basta con establecer incentivos, penalizaciones o reglas internas codificadas en los sistemas digitales para moldear el comportamiento de la persona trabajadora, condicionando su conducta a través de mecanismos de retroalimentación continua y puntuación.

En el caso de los modelos de negocio basados en el MLM, la dependencia puede presentarse también de forma estructural, mediante la imposición de normas internas, objetivos de reclutamiento, jerarquías piramidales y mecanismos de seguimiento periódicos. Aunque formalmente se pacten contratos mercantiles, lo relevante, como recuerda la interpretación judicial, es el contenido real de la prestación y si esta se inserta dentro de un sistema de dirección empresarial. Asimismo, la dependencia estructural o funcional no requiere de un vínculo laboral explícito. Puede apreciarse cuando la persona trabajadora actúa dentro del marco de una organización empresarial que fija los objetivos, regula los medios, define los márgenes económicos y evalúa el rendimiento, aun cuando se formalicen contratos mercantiles. (De Stefano, 2016). Esta visión ha sido reforzada por la doctrina del *TS* que ha reiterado que la calificación jurídica de la relación depende de “la existencia de un poder de dirección efectivo, aunque sea ejercido de forma indirecta”¹⁹.

Por último, esta evolución ha sido recogida por el legislador europeo. La DUE (2024/2831, 2024) ha reconocido que el control algorítmico ejercido por las plataformas

19. Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 16 de noviembre de 2017, rec. núm. 2806/2015, ECLI:ES:TS:2017:4107

digitales puede constituir una forma moderna de dependencia, introduciendo la obligación de transparencia sobre los criterios de toma de decisiones automatizadas y reforzando la presunción de existencia de relación laboral cuando concurren elementos como la evaluación automatizada del rendimiento o la dirección digital de la actividad.

2.2. *Criterios indiciares de laboralidad*

Una vez delimitados los elementos definitorios del trabajo por cuenta ajena, resulta pertinente abordar aquellos criterios indiciares que, si bien no forman parte del núcleo típico del contrato laboral, han sido empleados por la jurisprudencia como herramientas de verificación en situaciones de ambigüedad contractual.

◊ La habitualidad como criterio indicario de laboralidad

Aunque la habitualidad no figura expresamente entre las notas típicas definidas por el ET, tanto la jurisprudencia como la doctrina han reconocido que la prestación continuada o reiterada del servicio puede operar como un criterio indicario relevante para valorar la existencia de una verdadera relación laboral, especialmente en contextos donde se disfraza dicha relación bajo la apariencia de autonomía formal.

Desde una perspectiva doctrinal, (Baylos & Todolí, 2017) sostiene que la habitualidad, aun cuando se desarrolle con cierta flexibilidad horaria o sin una jornada establecida, constituye un elemento que refuerza la laboralidad el prestador del servicio se inserta dentro de la organización de un tercero, asume objetivos comerciales recurrentes o se ve sometido a mecanismos de control directos o indirectos. En sus palabras, “la reiteración en la prestación, en un contexto de subordinación organizativa, pone en evidencia la ajenidad de la persona trabajadora respecto del proyecto empresarial”.

En consonancia con esta visión, diversas resoluciones judiciales han incorporado la habitualidad como indicio complementario para acreditar la existencia de una relación laboral, especialmente en sectores donde la prestación se formaliza como mercantil pero funcionalmente se configura como subordinada. Por ejemplo, en el Caso Deliveroo, el tribunal consideró que, a pesar de la aparente libertad del repartidor para elegir sus horarios, existía habitualidad porque la empresa penalizaba la inactividad, creando una expectativa de disponibilidad constante.

Del mismo modo, en el Caso Dabor Marketing, el tribunal valoró la realización diaria de actividades bajo instrucciones de la empresa, junto con una jornada extensa, como indicio claro de la continuidad y reiteración propia del trabajo subordinado. Otro precedente relevante es el Caso Vorwerk, en la cual se apreció la existencia de habitualidad al constatarse que la trabajadora debía asistir semanalmente a reuniones, cumplir funciones regulares de supervisión y formar parte activa de la estructura de ventas de la empresa.

En todos estos casos, el criterio de habitualidad no se valora de forma aislada, sino en conexión con otras notas como la ajenidad en los frutos, la dependencia organizativa o el carácter personalísimo de la prestación. No obstante, su reiterada utilización por los tribunales pone de manifiesto su valor como herramienta analítica eficaz, especialmente útil en entornos digitales, de teletrabajo o de economía de plataforma, donde la autonomía formal no refleja necesariamente la realidad jurídica del vínculo.

En definitiva, el reconocimiento de la habitualidad como criterio indiciario, aunque no previsto de forma expresa en el marco legal responde a una interpretación evolutiva y finalista del DT, alineada con el mandato del art. 3.1 del CC, que exige interpretar las normas conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas.

2.3. *Normativa específica para la protección del trabajo digital*

En el contexto actual de transformación del trabajo, especialmente en entornos digitales y mediados por plataformas, el legislador ha adoptado diversas medidas destinadas a reforzar la protección jurídica de las personas trabajadoras.

Dentro de este marco, cabe distinguir entre dos tipos de intervenciones normativas. Por un lado, aquellas dirigidas a presumir la existencia de una relación laboral en situaciones donde esta pueda estar encubierta bajo formas de autonomía aparente, como sucede con la Ley Rider y la Directiva de 2024, que abordan de forma específica los supuestos de trabajo en plataformas digitales.

Por otro lado, se encuentran normas como la Ley de Trabajo a Distancia, que se aplica a relaciones laborales ya reconocidas como tales, y que busca adaptar los derechos y obligaciones laborales a nuevas formas de prestación del servicio, como el teletrabajo o el trabajo descentralizado.

En conjunto, estas disposiciones reflejan una respuesta normativa frente a los desafíos del trabajo digital, tanto en lo que respecta a su calificación jurídica como a la garantía de condiciones laborales dignas.

◊ Ley Rider

Esta norma, aprobada mediante el RD-Iey 9/2021, modifica el ET para introducir una disposición adicional vigesimotercera, que establece la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto cuando concurren elementos de control, organización y dirección empresariales. Esta presunción legal invierte la carga de la prueba, de modo que será la empresa quien deba acreditar que no existe relación laboral si desea excluir la aplicación del régimen del ET.

La finalidad de esta reforma es garantizar la protección efectiva de las personas trabajadoras en entornos digitales donde la relación laboral suele encubrirse bajo fórmulas mercantiles, dificultando el acceso a los derechos laborales básicos. Con esta medida, el legislador pretende frenar la proliferación de figuras contractuales atípicas que, en la práctica, ocultan un vínculo laboral por cuenta ajena. La Ley Rider surge además, como reacción directa a la doctrina consolidada por la STS relativa al Caso Glovo donde se reconoció la existencia de relación laboral entre la plataforma y los repartidores, destacando el control organizativo ejercido a través de medios digitales.

Asimismo, la ley introduce una reforma relevante del art. 64.4 ET, imponiendo a las empresas la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre los algoritmos y sistemas de IA que incidan en las condiciones laborales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o la evaluación del rendimiento. Esta medida pionera en el contexto europeo refuerza el principio de transparencia algorítmica, aunque ha sido criticada por su alcance limitado, al no garantizar el acceso directo a esta información por parte de las personas trabajadoras.

Numerosos autores y juristas han reconocido que la Ley Rider sitúa a España a la vanguardia de la regulación del trabajo en plataformas, siendo el primer país europeo en establecer una presunción legal de laboralidad en este sector. Se la considera una respuesta normativa frente al fenómeno de los falsos autónomos y una forma de consolidar, en el ámbito digital, el principio de primacía de la realidad, conforme al cual lo determinante

no es la forma contractual adoptada, sino las condiciones efectivas en que se presta el servicio (*Rojo Torrecilla, 2021, pp. 10–18*).

Como señala Adrián Todolí (2021a, 2021b), la reforma supone un avance significativo en la protección de las personas trabajadoras en plataformas digitales, pero al circunscribirse únicamente al sector del reparto, deja fuera a otros modelos organizativos que reproducen dinámicas funcionalmente laborales bajo una apariencia de autonomía contractual.

◊ Directiva (UE) 2024/2831 sobre el trabajo en plataformas

La Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, supone un hito normativo en la estrategia europea de adaptación del DT a los entornos productivos digitalizados. Su aprobación en abril de 2024 responde a la necesidad de ofrecer una protección más sólida a las personas que prestan servicios a través de plataformas, en muchos casos bajo una apariencia de autonomía que oculta estructuras empresariales jerarquizadas y sistemas de control digital. Como ha sostenido Todolí Signes (2023), estos algoritmos no actúan como simples herramientas técnicas, sino como auténticos instrumentos de poder empresarial, capaces de organizar la actividad, evaluar al trabajador e imponer sanciones automatizadas, sin contacto humano directo.

Conviene recordar que esta Directiva es posterior a la Ley Rider española, aprobada en 2021, y refuerza muchas de las líneas ya iniciadas por esta. De hecho, la normativa española fue pionera al introducir por primera vez en Europa una presunción legal de laboralidad en el ámbito del reparto digital y al establecer el deber de transparencia algorítmica en el art. 64.4 ET. La Directiva consolida y amplía estas previsiones, extendiéndolas a todos los sectores de actividad mediada por plataformas digitales.

Uno de sus aspectos más destacados es la presunción de existencia de relación laboral cuando la plataforma controla aspectos clave de la prestación, como la remuneración, la asignación de tareas, los horarios, el comportamiento profesional o la supervisión de la actividad. Esta presunción opera como un instrumento de protección frente a situaciones de subordinación encubierta, permitiendo al trabajador reclamar la aplicación del régimen laboral si concurren determinados indicios objetivos.

En paralelo, la Directiva establece una obligación reforzada de transparencia algorítmica. Las plataformas deberán informar clara y accesiblemente sobre el funcionamiento de los sistemas automatizados que afecten a la contratación, distribución de tareas, evaluación, acceso a incentivos o extinción del contrato. Esta transparencia debe alcanzar también a los representantes de los trabajadores, y garantiza el derecho de la persona a obtener explicaciones sobre decisiones significativas tomadas mediante sistemas automatizados. En palabras de De Stefano y Aloisi (2022), el algoritmo se ha convertido en un “jefe invisible”, cuya lógica computacional reproduce estructuras de subordinación sin presencia física del empleador. Asimismo, se reconoce el derecho a la intervención humana significativa en los procesos gestionados por IA, lo que implica que ninguna decisión con efectos relevantes sobre la relación laboral puede quedar exclusivamente en manos de un algoritmo. Este principio busca restaurar el equilibrio entre control empresarial y derechos fundamentales, asegurando mecanismos efectivos de impugnación y supervisión.

Otro eje central de la Directiva es la protección de datos personales, prohibiendo expresamente el tratamiento de información no necesaria para la relación laboral, en especial aquella que afecta a la vida privada, ubicación geográfica continua o actividades fuera del tiempo de trabajo. Estas prácticas han sido habituales en múltiples plataformas digitales, donde el acceso a la aplicación requiere activar la geolocalización, registrar cada movimiento o aceptar condiciones opacas de procesamiento de datos.

En definitiva, la *Directiva de 2024* homologa a escala europea los estándares ya adoptados por el legislador español en la Ley Rider, ampliando su alcance a todos los sectores de plataforma y reforzando los derechos de información, protección y participación. Su futura transposición será clave para consolidar un marco de garantías laborales efectivo ante las nuevas formas de organización empresarial digital.

◊ Ley de trabajo a distancia

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia regula el teletrabajo y el trabajo a distancia para las relaciones laborales por cuenta ajena en las cuales la persona trabajadora presta sus servicios de manera regular fuera del centro de trabajo, según está recogido en el art. 1. Y en el art. 2 se establecen las definiciones clave para comprender

las distintas modalidades de prestación laboral: “a) Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular; b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación; c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”

En el art. 7 se indica el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos. Y los Arts. 17 y 18 ponen de manifiesto el derecho de la persona trabajadora a la intimidad y a la protección de datos en la utilización de los medios telemáticos y en el control de la prestación laboral, y el derecho a la desconexión digital en los términos previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales²⁰. Además, en el art. 20 se establece que los trabajadores deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos.

En relación con las facultades de control empresarial, el art. 22 menciona que “la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.”

Esta ley resulta especialmente relevante en el contexto del trabajo en plataformas cuando se ha reconocido la existencia de una relación laboral, ya que regula las condiciones materiales y los derechos de la persona trabajadora que presta servicios mediante dispositivos digitales, fuera del centro físico de trabajo. En estos supuestos, en los que la prestación de servicios se lleva a cabo de forma remota y mediada por tecnología, como ocurre en el caso de plataformas digitales de reparto, servicios de asistencia online o esquemas de comercialización digital, la Ley de trabajo a distancia

²⁰ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

garantiza un marco jurídico específico que protege aspectos esenciales de la relación laboral, tales como la voluntariedad del teletrabajo, el acceso a medios adecuados, la compensación de gastos, y el respeto a los derechos fundamentales, como la intimidad, la desconexión digital y el tratamiento de datos personales.

A diferencia de la Ley Rider o de la Directiva (UE) 2024/2831, que inciden en la determinación del carácter laboral de la relación, la Ley de trabajo a distancia establece las garantías aplicables una vez confirmada la naturaleza subordinada del vínculo, protegiendo especialmente derechos como la intimidad digital, la desconexión o el uso legítimo de tecnologías de control.

3. Trabajo por cuenta propia

Una vez analizada la relación laboral, resulta necesario examinar la figura del trabajo por cuenta propia, especialmente en relación con los entornos digitalizados objeto de este estudio. Esta figura está regulada por la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo* y puede formalizarse mediante diversas relaciones contractuales, como el contrato de agencia o el de distribución independiente. Aunque todas ellas se encuadran dentro del ámbito mercantil, su análisis exige atención cuando, en la práctica, aparecen elementos de dependencia, ajenidad o integración funcional respecto de la empresa para la que se prestan los servicios.

En los apartados siguientes se analizarán las principales manifestaciones del trabajo autónomo, las obligaciones fiscales y de Seguridad Social que le son inherentes, así como los distintos instrumentos contractuales, como el contrato de agencia o el de distribución independiente, que pueden formalizar este tipo de relación. Asimismo, se examinarán los supuestos en los que dicha apariencia de autonomía puede desvirtuarse, operando como cobertura formal de una auténtica relación laboral.

3.1. Trabajador autónomo

Según el art. 1 de la *LETA*, se considera trabajador autónomo a toda persona física que “realice de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título

lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena". Esta definición legal exige la concurrencia de una verdadera autonomía económica y organizativa, así como la asunción del riesgo y ventura propios de la actividad profesional desarrollada.

El propio art. 1 de la *LETA* delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la norma y los requisitos esenciales que deben concurrir para ser considerado autónomo, entre los que destacan la ausencia de subordinación jerárquica, la realización directa del servicio y la gestión independiente de la actividad. En consecuencia, el trabajo autónomo se caracteriza por la libertad para organizar los medios de producción, asumir decisiones estratégicas y soportar los riesgos derivados del resultado económico.

Adicionalmente, el art. 5 de la *LETA* recoge los deberes profesionales básicos del trabajador autónomo. Estos deberes abarcan una triple dimensión: contractual, preventiva y tributaria. En primer lugar, el autónomo debe cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos que celebre con terceros, ya sean clientes, proveedores u otros profesionales, respondiendo con su propio patrimonio ante posibles incumplimientos, dada su condición de persona física empresaria. En segundo lugar, debe observar la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente cuando desarrolla su actividad en contacto con terceros o contrata personal a su cargo. Esta obligación tiene carácter objetivo, aunque el trabajador autónomo no esté sujeto a un poder de dirección empresarial.

En tercer lugar, y de forma especialmente relevante para su identificación jurídica, el trabajador autónomo debe cumplir con un conjunto de obligaciones fiscales y de Seguridad Social que lo distinguen del trabajador por cuenta ajena. En el ámbito tributario, está obligado a darse de alta en el Censo de Empresarios, Profesionales y Retenedores de la Agencia Tributaria, presentar autoliquidaciones periódicas de IVA (modelo 303), declarar sus rendimientos mediante pagos fraccionados del IRPF (modelo 130 o 131, según régimen) y mantener una contabilidad simplificada o libros registro conforme al método de estimación elegido. Además, debe realizar la declaración anual del IRPF (modelo 100), incluyendo los ingresos derivados de su actividad económica (*Agencia Estatal de Administración Tributaria [AEAT], 2024.*)

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, el art. 25 de la *LETA* y el art. 18 del *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*²¹ establecen que la obligación de afiliarse y cotizar en el RETA. Esta obligación se activa desde el inicio efectivo de la actividad económica, con independencia de que existan o no ingresos. El trabajador autónomo debe seleccionar una base de cotización dentro de los márgenes establecidos anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sobre la cual se calcularán las cuotas mensuales correspondientes. Estas cuotas cubren contingencias comunes, profesionales, cese de actividad y formación profesional, en función de la cobertura elegida.

El cumplimiento de estas obligaciones fiscales y de Seguridad Social no solo es un deber legal, sino también un criterio indicativo de autonomía real, útil para distinguir al trabajador autónomo genuino de figuras contractuales simuladas. Así, la ausencia de alta en el RETA o de obligaciones tributarias puede ser interpretada, en contextos judiciales, como un indicio de falta de independencia y, por tanto, como una posible relación laboral encubierta.

Ahora bien, como ha señalado la doctrina y numerosos pronunciamientos judiciales, la figura del autónomo ha sido frecuentemente utilizada de forma fraudulenta para evitar el reconocimiento de una relación laboral. En estos casos, la apariencia de independencia formal se ve desmentida por la concurrencia de los elementos definitorios del trabajo por cuenta ajena como la ajenidad, la dependencia organizativa o la falta de autonomía real. La jurisprudencia del TS en el Caso Glovo insiste en que lo determinante no es la forma contractual adoptada, sino la realidad efectiva en la que se desarrolla la prestación de servicios, debiendo aplicarse el principio de primacía de la realidad.

La figura del TRADE está regulada en el art. 11 de la *LETA* que se refiere a aquellos autónomos “que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, 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”.

21 Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, art. 18, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015.

Para ser considerado TRADE, éste deberá reunir simultáneamente una serie de condiciones como son: no tener trabajadores por cuenta ajena, no contratar ni subcontratar toda o parte de la actividad, debe diferenciarse de los trabajadores asalariados del cliente. Asimismo, debe disponer de sus propios medios materiales y organizativos asumiendo el riesgo y ventura de su labor. Si bien esta figura fue concebida para proteger a ciertos autónomos en situaciones de especial vulnerabilidad económica, en la práctica ha sido utilizada en ocasiones para disfrazar relaciones laborales, especialmente cuando el prestador del servicio carece de verdadera independencia y se integra funcionalmente en la estructura del cliente. Como han advertido autores como Martínez Barroso y Molina Navarrete (2019), cuando se difumina la autonomía operativa y el prestador actúa bajo instrucciones ajenas, puede producirse una desnaturalización de la figura.

3.2. *Modalidades de la relación*

A continuación, se examinan las principales formas contractuales mediante las que puede articularse jurídicamente el trabajo por cuenta propia, como el contrato de agencia o el contrato de distribución. Aunque encuadradas en el ámbito mercantil, estas figuras pueden presentar, en su aplicación práctica, elementos típicos de una relación laboral. Este análisis resulta especialmente relevante en el contexto del caso práctico, centrado en una trabajadora integrada en un sistema de venta multinivel (MLM) bajo la apariencia de distribuidora independiente.

Cada una de estas modalidades presenta rasgos diferenciadores, a pesar de compartir con el trabajador autónomo elementos comunes como la independencia formal, la asunción del riesgo o la gestión directa de la actividad. Sin embargo, cuando en su ejecución material se introducen instrucciones, controles o una integración funcional en la estructura de la empresa cliente, puede producirse una desnaturalización de la relación, revelando una auténtica prestación de servicios por cuenta ajena.

◊ Contrato de agencia -Ley de agencia

La Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el *Contrato de Agencia*²² regula la relación entre agentes comerciales independientes y empresas. En su art. 1 se establecen los elementos esenciales del contrato de agencia, y en el art. 2 se delimita la independencia del agente.

En el art. 9 se mencionan las obligaciones del agente, entre ellas se encuentra el deber de actuar con lealtad y buena fe, velando por los intereses de la empresa. Y en particular, se deberá ocupar con diligencia profesional de las operaciones encomendadas. Además de deber comunicar toda la información de la que disponga para la buena gestión de los actos u operaciones, incluidas las reclamaciones de terceros sobre defectos o vicios en los bienes o servicios vendidos; deberá desarrollar su actividad con arreglo a las instrucciones razonables recibidas de la empresa, siempre que no afecten a su independencia. Por último, deberá llevar una contabilidad independiente para cada empresario para el que actúe.

Asimismo, en el art. 10, las de la empresa. Este deberá actuar lealmente y de buena fe. Y en concreto, la empresa deberá poner a disposición del agente, con antelación suficiente y en cantidad apropiada, lo necesario para el ejercicio de la actividad. Además, debe comunicar toda la información relevante para el correcto desempeño.

Según el art. 1 de la Ley 12/1992, “por el contrato de agencia una persona natural o jurídica, denominada agente, se obliga frente a otra de manera continuada o estable a cambio de una remuneración, a promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, como intermediario independiente, sin asumir, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de tales operaciones.”

Se caracteriza por la independencia y autonomía del agente en el desarrollo de su actividad profesional, lo que implica que no haya subordinación o dependencia entre agente y agenciado. No obstante, ello, no exonera que el agente deba de sujetarse a ciertas

²² Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia, BOE, núm. 129, de 29 de mayo de 1992

directrices de la empresa que, si exceden lo razonable, pueden alterar la naturaleza mercantil del vínculo.

Diversas sentencias han subrayado que cuando la empresa impone instrucciones, fija precios, determina horarios o somete al agente a un control de rendimiento, la relación puede desbordar el marco mercantil y entrar en el ámbito del DT. Así ocurrió en el caso Vorwerk, donde se constató que las obligaciones impuestas superaban los límites del contrato de agencia, evidenciando dependencia organizativa y personalísima prestación del servicio.

◊ Contrato de distribución - Distribuidores Independientes

Los distribuidores independientes son personas físicas o jurídicas que comercializan productos o servicios de una empresa sin ser empleados de la misma. Actúan bajo un contrato mercantil y pueden obtener ingresos tanto por las ventas directas realizadas a clientes como por comisiones derivadas de la red de distribuidores que reclutan, siempre dentro de un sistema de venta multinivel (MLM). Esta actividad está regulada parcialmente por el art. 22 de la Ley de Ordenación del Comercio Minorista, que define el sistema de venta multinivel y establece los requisitos para su ejercicio legal en el ámbito comercial.

Se trata de un acuerdo mercantil, por el cual se permite, al distribuidor independiente, comercializar bienes o servicios, previamente adquiridos con ciertos beneficios a productores o a proveedores, para su posterior reventa, asumiendo íntegramente el riesgo comercial. A diferencia del contrato de agencia, esta figura no está regulada por una norma específica, por lo que se rige por la autonomía de la voluntad según el art. 1255 del CC y en caso de conflicto, por la interpretación judicial del contenido pactado. Se rige por la libertad de las partes y en caso de litigio, será interpretado por los tribunales (*Mariscal & Abogados, sf*)

Sin embargo, en esquemas como el MLM como el que se analiza en el caso práctico, esta independencia formal puede verse restringida. El distribuidor actúa en nombre propio, pero su actividad se encuentra, en ocasiones, severamente encorsetada por instrucciones, objetivos, y sistemas de supervisión que lo sitúan dentro de una estructura empresarial ajena. Como se ha puesto de manifiesto en el caso Dabor

Marketing, la imposición de horarios, zonas, objetivos de captación y métodos de venta puede desvirtuar la autonomía formal, dando lugar a una relación laboral encubierta.

3.3. *Falso autónomo como figura encubridora de una relación laboral*

El falso autónomo es quien, pese a figurar formalmente como trabajador por cuenta propia, desarrolla su actividad bajo condiciones que revelan la existencia de una auténtica relación laboral: sujeción a instrucciones, integración organizativa, percepción regular de una retribución y ausencia de riesgo económico real. Tal como apunta Navarro Nieto (2022, pp. 29–50), se trata de una figura propia de las denominadas *zonas grises* del DT, es decir, contextos jurídicamente ambiguos donde la apariencia de autonomía es utilizada para eludir la aplicación de la normativa laboral y de Seguridad Social.

Este fenómeno ha cobrado especial relevancia con el auge de la economía digital y de las plataformas, donde los contratos mercantiles son utilizados estratégicamente para enmascarar una verdadera relación laboral. Las sentencias judiciales, sin embargo, han reiterado que la calificación jurídica no depende de la denominación contractual, sino de la concurrencia de los elementos sustantivos de la relación. Así lo ha confirmado el TS en el caso Glovo, estableciendo que “la dependencia y la ajenidad pueden manifestarse de forma atenuada, adaptada a los nuevos entornos tecnológicos”.

A modo de cierre, puede afirmarse que el trabajo por cuenta propia engloba un conjunto diverso de figuras como el trabajador autónomo, el TRADE, el agente comercial o el distribuidor independiente que, si bien comparten una base común de autonomía formal y asunción del riesgo, presentan diferencias sustanciales en cuanto a su grado de independencia operativa, su vinculación con el cliente y el marco jurídico que las regula. Mientras que el trabajador autónomo goza, en principio, de plena libertad organizativa, el TRADE manifiesta una dependencia económica relevante. Por su parte, el agente actúa en nombre ajeno pero con cierta autonomía funcional, y el distribuidor lo hace en nombre propio, aunque en ocasiones dentro de una estructura empresarial que limita su margen de actuación. Estas diferencias son clave para calificar correctamente la relación jurídica, especialmente en aquellos casos en que la autonomía aparente encubre una verdadera relación laboral. En el siguiente apartado se abordarán diversas resoluciones judiciales que

ilustran cómo los tribunales valoran estos elementos sustantivos para aplicar, cuando procede, el principio de primacía de la realidad.

IV) RESULTADOS

El presente capítulo tiene por objeto exponer los resultados obtenidos a partir del análisis de resoluciones judiciales y la aplicación práctica de los criterios de calificación jurídica desarrollados en el marco teórico. Para ello, se examinan diversos fallos dictados por órganos jurisdiccionales españoles, que han abordado la problemática de la prestación de servicios en entornos digitalizados bajo la apariencia de autonomía contractual. Estos pronunciamientos permiten identificar los elementos materiales que los tribunales consideran determinantes a la hora de calificar una relación como laboral, así como el modo en que aplican principios interpretativos clave, como el de primacía de la realidad.

Asimismo, se incorpora un estudio de caso basado en una entrevista realizada a una trabajadora del sector del marketing digital, con el objetivo de contrastar su experiencia concreta con los criterios interpretativos utilizados por los tribunales. Este análisis práctico permite valorar si, en dicho supuesto, concurren elementos propios del trabajo por cuenta ajena a pesar de haberse formalizado mediante un contrato mercantil.

La combinación del análisis judicial con el estudio empírico responde al enfoque metodológico mixto adoptado en este trabajo, y permite avanzar en la verificación de las hipótesis planteadas en la introducción, especialmente en lo relativo a la existencia de subordinación encubierta, la instrumentalización de contratos mercantiles para eludir la normativa laboral, y la insuficiencia del marco normativo actual para dar respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo mediadas por plataformas digitales.

1. Análisis de resoluciones judiciales relevantes

Diversas resoluciones judiciales recientes han desempeñado un papel clave en la calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales, especialmente a la hora de discernir cuándo una prestación de servicios inicialmente formalizada como autónoma encubre una auténtica relación laboral. A continuación, se examinan cinco casos relevantes.

1.1. Caso Glovo

El caso Glovo fue resuelto por la Sala de lo Social del TS por la sentencia núm. 805/2020 el 25 de septiembre de 2020, que constituye jurisprudencia y aborda la calificación jurídica de la relación entre la empresa Glovo y uno de sus repartidores.

El fallo emitido establece que la relación debe ser calificada como relación laboral, siendo el repartidor trabajador por cuenta ajena y no autónomo. El Tribunal fundamenta su decisión en el concepto legal de trabajador por cuenta ajena establecido en el art. 1. 1 del ET en el que se determinan las notas características de las relaciones laborales: la voluntariedad, la retribución, el carácter personalísimo de la prestación, la ajenidad y la dependencia. Estas dos últimas, según reiterada doctrina jurisprudencial,²³ son los elementos esenciales que definen el contrato de trabajo.

No obstante, el TS señala que la dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se pueden manifestar de forma diferente y flexible según cuál sea la actividad y el modelo productivo. Así, recuerda que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”.

Esta flexibilidad interpretativa se debe, entre otras causas, a las innovaciones tecnológicas que han favorecido el surgimiento de nuevos sistemas de control digitalizados. Por lo tanto, la nueva realidad productiva obliga a reinterpretar las notas de dependencia y ajenidad conforme a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas, conforme a lo dispuesto en el art. 3.1 del CC.

Dado que en la práctica hay supuestos dudosos en los que es difícil valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral, el Tribunal utiliza una técnica

²³ Por todas, Sentencia del Tribunal Supremo (Pleno) de 24 de enero de 2018, recs. núm. 5395/2015 y 3394/2015; Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2018, rec. núm. 3389/2015; y Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2019, rec. núm. 1338/2017.

indiciaria que implica analizar “los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidir si en el caso concreto concurre o no la relación laboral”.

El Tribunal ha afirmado que “la calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio”.

En este caso, la ajenidad se manifiesta en que Glovo asume los riesgos económicos del negocio y los beneficios de la labor realizada por los repartidores, siendo, además propietaria de la plataforma digital que organiza y controla el servicio ofrecido. Glovo determina aspectos clave del servicio como el precio, el contacto con el cliente, el canal de comercialización y la estrategia de negocio, lo que excluye cualquier autonomía significativa del repartidor.

La dependencia se evidencia en el control ejercido por la empresa sobre los trabajadores mediante la mencionada aplicación. Este control se realiza a través de geolocalización, sistemas de puntuación, algoritmos de asignación de pedidos y penalizaciones indirectas, lo que implica que la persona trabajadora se halla sujeta al poder de dirección de la empresa, aunque este se ejerza de forma automatizada. El algoritmo actúa como un supervisor digital que evalúa, organiza y jerarquiza a los repartidores en función de su comportamiento dentro de la plataforma.

1.2. Caso Deliveroo

El caso Deliveroo fue resuelto por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid por la sentencia núm. 1/2020 el 10 de enero. Esta analiza la calificación jurídica de la relación entre la empresa Roofoods Spain S.L. y sus repartidores conocidos como “riders”.

La empresa demandada con CNAE 4791 tiene como objeto social “el comercio al por menor, al por mayor, importación, exportación, almacenamiento y distribución de productos alimenticios y bebidas en general, con o sin establecimiento permanente, incluida la gestión y reparto de comida a domicilio, así como todas aquellas actividades necesarias para llevar a cabo dichos servicios”.

Para emitir su fallo, el Tribunal examinó si concurrían las notas propias de una relación laboral, conforme al art. 1.1 del ET.

En cuanto a la voluntariedad, no se cuestionó que la prestación de servicios se realizara de forma libre y consciente por parte del repartidor, sin coacción externa, cumpliéndose así esta nota esencial.

Respecto a la prestación personalísima, el tribunal constató que “la actividad de recogida de pedidos en restaurantes y entrega a los consumidores en su domicilio (o lugar por ellos designado) es realizada personalmente por los repartidores sin que se haya producido ninguna subcontratación de servicios por algún repartidor a otras personas”.

En lo relativo a la retribución, se evidenció que el repartidor recibe una compensación económica periódica abonada por Deliveroo. Esta se calcula de acuerdo el precio del servicio y las tarifas fijadas unilateralmente por la empresa. En el contrato firmado, se reconocía el derecho a percibir, al menos, el importe de los servicios por hora. Esta forma de retribución variable es admisible en el marco de la relación laboral, y se denomina salario por unidad de obra según el art. 26.1 del ET.

Por lo que se refiere a la ajenidad, el tribunal observó que Deliveroo asumía los frutos y riesgos económicos de la actividad. El modelo de negocio de Roofoods Spain SL es repartir las elaboraciones culinarias de los restaurantes colaboradores a los usuarios de la plataforma. Es decir, los restaurantes son los clientes de Roofoods Spain SL que contratan tanto la puesta a disposición de la aplicación como el reparto. Y en el caso de consecuencias negativas generadas por la mala experiencia del usuario en el reparto, será Deliveroo quién responda ante sus clientes, asumiendo así los riesgos derivados de la actividad. Por otra parte, el repartidor recibía un pago determinado sin participar en los beneficios o pérdidas del negocio, ni influir en el precio final del servicio, lo cual evidencia la ausencia de riesgo empresarial propio.

En cuanto a la dependencia o sujeción a órdenes e instrucciones empresariales, el Tribunal aprecia que, si bien el repartidor elige la franja horaria en la que realizar su actividad, y aunque no sea estrictamente una obligación, adquiere el deber ya que “si no se encuentra disponible o rechaza repartos, es penalizado”.

Además, como medio de control para conocer el desempeño de los *riders*, Roofoods Spain SL los geolocaliza mediante su plataforma, en la cual, previamente tuvieron que registrarse. Los datos que recopilan son aquellos como el tiempo que tardan

en realizar el reparto, la ubicación, el grado de fiabilidad el cual engloba aspectos como la disponibilidad real en los turnos asignados, el tiempo de respuesta en la entrega de pedidos y la prestación de los servicios en horas punta, entre otros.

Esta información es sintetizada por personal interno de Deliveroo, que evalúa el rendimiento de los trabajadores. Y en caso de que la persona trabajadora tenga una valoración deficiente, le conceden un preaviso de 30 días durante el cual tiene que modificar su conducta. En caso de que esta no sea modificada, Deliveroo puede dar de baja al repartidor en la aplicación y cesar la colaboración entre ambos.

El Tribunal vio gran similitud con la STS 16 de noviembre de 2017 en la que se daban las notas de ajenidad y dependencia, ya que la persona trabajadora, un intérprete, en caso de no poder prestar los servicios a la empresa de telefonía demandada, corría el riesgo de que esta no le volviese a contactar; por lo tanto, su libertad para aceptar o rechazar los encargos era limitada.

Asimismo, se destaca que los repartidores resultan imprescindibles para el desarrollo del modelo de negocio de Roofoods Spain S.L., pues en ausencia de estos no podría prestarse el servicio ofertado a los clientes, viéndose la empresa obligada a contratarlos directamente. Este elemento refuerza la inserción del trabajador en la estructura organizativa de la empresa. En definitiva, el Tribunal concluye que existe una clara sujeción a órdenes e instrucciones empresariales, ya que el incumplimiento de estas comporta consecuencias negativas o penalizaciones para el repartidor.

Como indicio adicional, el Tribunal también valoró la habitualidad en la prestación del servicio. Y aunque el repartidor no estaba formalmente obligado a mantener una disponibilidad fija, en la práctica si rechazaba pedidos de forma reiterada, podía ser penalizado, lo que implicaba una reducción de ingresos e incluso la posibilidad de que la empresa prescindiera de sus servicios. Esta expectativa de continuidad y de prestación constante, reforzada por las consecuencias negativas asociadas a la inactividad, actuó como indicio de la existencia de una relación laboral. A la luz de todos estos elementos, voluntariedad, prestación personalísima, retribución, ajenidad, dependencia y habitualidad como indicio, el Tribunal concluyó que la relación mantenida entre las partes debía ser calificada como una relación laboral, conforme al art. 1.1 del ET.

1.3. Caso Vorwerk

El caso Vorwerk fue resuelto por la *STSJ de Canarias* núm. 3489/2019 el 23 de diciembre. Esta borda la calificación jurídica de la relación entre una trabajadora y la empresa Vorwerk España Management S.L, empresa conocida por la comercialización del robot de cocina Thermomix.

A pesar de que la relación entre ambas partes fue formalizada mediante un contrato de agencia, el tribunal determinó que existía una relación laboral al reunir las notas definitorias del contrato de trabajo del art. 1.1 del ET.

En cuanto a la prestación voluntaria y personal, la trabajadora desempeñaba funciones de supervisora, y entre las tareas a realizar, debía asistir personalmente a reuniones semanales y realizar deportes diarios de actividad sin posibilidad de delegación. Tales exigencias evidencian el carácter personalísimo de la prestación.

Respecto a la retribución, la trabajadora percibía una cantidad fija mensual de 500€ por su categoría de supervisora, además de las comisiones generadas por las ventas propias y las de su equipo. Esta estructura retributiva establecida unilateralmente por la empresa y con carácter regular, es propia de una relación por cuenta ajena.

El Tribunal apreció también la concurrencia de ajenidad en los frutos y en los riesgos. VORWERK es quien establece el precio de los productos, de las comisiones y de las condiciones de venta, en los cuales la trabajadora no tenía capacidad de modificación. Asimismo, podemos observar la concurrencia de ajenidad de los riesgos en que la trabajadora, en caso de devolución o impago, no se veía afectada. La venta se realizaba en nombre de la empresa, siendo esta la responsable final.

En cuanto a la dependencia, a pesar de que el contrato de agente estipulaba que actuaría con plena independencia y autonomía en el desarrollo de la actividad profesional, en la práctica, la trabajadora estaba sujeta a instrucciones y directrices empresariales caracterizadas por la subordinación jerárquica. La trabajadora debía reclutar a nuevos agentes comerciales e incluirlos en la estructura comercial. En caso contrario, los ingresos mensuales serían menores. Además, al ser ella la supervisora en su zona, debía realizar ciertas actividades no relacionadas con el objeto del contrato mercantil, es decir, con las ventas propiamente dichas. Entre otras funciones, realizaba la gestión de las asambleas y

organizaba las reuniones con otras supervisoras, conforme a una agenda previamente establecida por la empresa.

En consecuencia, el Tribunal concluyó que la relación entre las partes reunía las notas definitorias de una relación laboral, debiendo calificarse como tal conforme al art. 1.1 del ET. El hecho de que formalmente se utilizara un contrato de agencia no impide dicha calificación, ya que, conforme al principio de primacía de la realidad, prevalece el contenido efectivo de la prestación sobre la forma contractual elegida.

1.4. Caso Dabor Marketing

El caso Dabor Marketing, resuelto por la *STSJ de Cataluña núm. 9376/2022 el 14 de noviembre*, aborda la calificación jurídica de la relación entre Dabor Marketing y APPCO DIRECT GROUP ESPAÑA y varios trabajadores. que, formalmente, habían suscrito contratos mercantiles de tipo TRADE (trabajadores autónomos económicamente dependientes). La actividad se enmarca en una subcontratación comercial promovida por Appco Direct Group España, que externaliza la captación de clientes a través de empresas intermediarias como Dabor. Pese a la apariencia formal de autonomía, el Tribunal concluyó que concurrían las notas esenciales de la relación laboral.

En primer lugar, la prestación personalísima quedó acreditada por el hecho de que los trabajadores debían asistir personalmente a las oficinas de Dabor para recibir la formación, y después realizar la captación de los socios o las ventas. No existía posibilidad de delegar estas tareas en terceros, lo que implica que la prestación se exigía directamente al prestador.

En cuanto a la retribución, esta se basaba exclusivamente en las comisiones, sin un salario fijo garantizado. Y aunque las facturas las emitiesen mensualmente los trabajadores, el abono de las comisiones era semanal, mostrando así, la periodicidad en la retribución. Esta forma de retribución por unidad de obra o servicio no es incompatible con la naturaleza laboral de la relación, siempre que exista dependencia y ajenidad.

Respecto a la ajenidad, el Tribunal apreció que era Dabor quien facilitaba el material necesario para la actividad que había que realizar como son las tarjetas identificativas, carpetas, chalecos entre otros, y los trabajadores no asumían riesgos económicos más allá

de la reposición del material en caso de pérdida o deterioro. La empresa era también la encargada de gestionar los cobros, determinar las comisiones así como fijar las condiciones de venta, lo que demuestra una clara ajenidad en los frutos y en los riesgos.

Por lo que respecta a la dependencia, a pesar de la formalización mercantil, los trabajadores estaban sometidos a una estructura organizativa jerarquizada. Debían asistir a formaciones obligatorias en las que se les impartían las instrucciones concretas sobre las formas, procedimientos, técnicas de venta, así como los objetivos que se tenían que conseguir. Además, Dabor asignaba diariamente las zonas donde podían operar, lo cual limitaba la capacidad de autodeterminación de los trabajadores y reflejaba una inserción clara en la organización de la empresa.

Como criterio indiciario adicional, el Tribunal también valoró la habitualidad en la prestación del servicio. Los trabajadores realizaban la actividad de manera habitual y regular, siguiendo un horario preestablecido por la empresa. Debían acudir a la oficina de forma presencial desde las 10 a.m. hasta las 11:30 a.m. para la formación. Después, se desplazaban a la zona previamente asignada para realizar la actividad hasta las 21 p.m. y entre medias tenían un descanso para comer. Este régimen de trabajo estructurado evidencia la existencia de una continuidad en la prestación incompatible con la autonomía real. Esta jornada estructurada, mantenida con regularidad, revela una expectativa empresarial de continuidad que resulta incompatible con una verdadera autonomía organizativa.

En definitiva, el Tribunal concluyó que la relación jurídica mantenida entre Dabor y los trabajadores no podía considerarse como una mera colaboración mercantil, sino que reunía las características propias del trabajo por cuenta ajena. Conforme al principio de primacía de la realidad, y en aplicación del art. 1.1 del ET, dicha relación debía ser calificada como una relación laboral, con independencia del tipo contractual formalmente utilizado.

1.5. Caso Amazon Flex

El caso Amazon Flex, resuelto por la *Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid, de 2 de febrero de 2023* aborda también, la calificación jurídica de la relación entre la empresa AMAZON SPAIN FULFILLMENT S.L y los repartidores que operaban

como autónomos. El juzgado falló a favor de los 2166 trabajadores, determinando que la relación jurídica mantenida debía ser calificada como relación, ya que concurrían las notas definitorias.

En lo relativo a la voluntariedad, no se cuestionó que el acceso a la plataforma y la prestación del servicio respondieran a una decisión libre por parte de los repartidores.

Respecto a la prestación personalísima, el juzgado constató que los repartidores debían registrarse individualmente en la aplicación Amazon Flex, cumpliendo ciertos requisitos como ser mayor de edad y estar dados de alta en el RETA. No existía posibilidad de delegar el servicio en terceros, lo cual implicaba que la actividad debía ser desarrollada directamente por la persona registrada.

En cuanto a la retribución, esta estaba previamente fijada por la empresa para cada bloque horario de reparto. Aunque no existía un salario base garantizado, el pago se realizaba de forma regular y directamente tras la prestación del servicio, conforme a los términos contractuales establecidos en la propia aplicación. Además, era la empresa quien elaboraba y emitía las facturas en nombre del repartidor, evidenciando el control sobre el proceso retributivo.

Por lo que respecta a la ajenidad, el juzgado apreció que Amazon era quien se beneficiaba del resultado del servicio, la entrega de los paquetes al cliente final, actuando como titular del negocio logístico. Asimismo, también asume el riesgo económico del servicio (ajenidad de los riesgos) en caso de devolución, deterioro o no posible entrega, "sin que ello afecte a la retribución del colaborador".

En relación con la dependencia, el órgano judicial destacó que Amazon determinaba "la totalidad de decisiones del servicio", lo que incluía el sistema de asignación de pedidos, los criterios de evaluación y los mecanismos de control del rendimiento, como la puntualidad, la fiabilidad y el cumplimiento de plazos. Esta organización jerárquica del trabajo, estructurada a través de la plataforma digital, eliminaba cualquier margen real de autonomía para los repartidores.

Como indicio complementario, el juzgado valoró la habitualidad en la prestación. Los repartidores prestaban servicios de forma recurrente mediante la aceptación de bloques horarios de reparto, lo cual generaba una expectativa de continuidad que resultaba

incompatible con una colaboración meramente esporádica. Si bien no existía una obligación formal de disponibilidad constante, el propio sistema incentivaba la participación regular para poder acceder a nuevos bloques.

En conclusión, el juzgado aplicó el principio de primacía de la realidad y consideró que, a pesar de la formalización como trabajadores autónomos, los repartidores reunían los elementos esenciales del trabajo por cuenta ajena conforme al art. 1.1 del ET. La relación debía calificarse, por tanto, como laboral, reforzando así la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales.

Del análisis conjunto de las resoluciones examinadas se desprende que los órganos judiciales no se limitan a valorar la apariencia formal del vínculo contractual, sino que atienden al contenido efectivo de la prestación para determinar si concurren los elementos definitorios del trabajo por cuenta ajena. En todos los casos estudiados, los tribunales han identificado indicios suficientes para afirmar la existencia de una auténtica relación laboral, a pesar de haberse formalizado mediante contratos civiles o mercantiles.

Esta línea interpretativa pone de manifiesto la importancia de los criterios materiales por encima de los formales, y refleja una tendencia consolidada en la doctrina judicial. Frente a nuevas formas de organización productiva digitalizadas o externalizadas, los jueces adoptan una perspectiva funcional y flexible que permite detectar situaciones de fraude normativo. En este contexto, adquiere especial relevancia el principio de primacía de la realidad, como instrumento de corrección frente a construcciones contractuales que buscan eludir la aplicación del ordenamiento laboral.

2. El principio de primacía de la realidad como criterio de calificación jurídica

El principio de primacía de la realidad es un principio interpretativo esencial del DT. Este principio implica que, en caso de contradicción entre lo estipulado formalmente en el contrato y la realidad efectiva de la prestación de servicios, debe prevalecer esta última. Su finalidad es evitar que, mediante el uso de formas contractuales no laborales, se eluda el cumplimiento de las normas laborales protectoras.

La doctrina ha definido este principio como la garantía de que “las condiciones reales del trabajo se impongan frente a la ficción jurídica, especialmente cuando se oculta la ajenidad y la dependencia bajo formas de autonomía formal” (*Baylos Grau, 2015, p. 34*). Desde esta perspectiva, lo determinante para calificar una relación como laboral no es el título del contrato, sino la concurrencia de los elementos materiales recogidos en el art. 1.1 del ET.

Este principio ha sido desarrollado por la jurisprudencia del TS que ha sostenido que debe calificarse como laboral aquella relación en la que se verifiquen estos elementos sustanciales, independientemente de la apariencia formal del vínculo. En este sentido, se ha establecido que “la forma no puede prevalecer sobre el fondo cuando lo que está en juego es el estatuto protector de la persona trabajadora, que no puede ser degradado mediante técnicas contractuales evasivas”.

La relevancia de este principio en el contexto del trabajo digital es incuestionable. Las nuevas formas de organización del trabajo, especialmente en sectores como las plataformas digitales o el MLM, emplean frecuentemente contratos de naturaleza mercantil, como el de agente o el de distribuidor independiente, que enmascaran una auténtica relación de trabajo por cuenta ajena. En tales casos, el principio de primacía de la realidad permite que se valore el fondo de la relación y se impida el fraude a la legislación laboral.

Por tanto, este principio no solo conserva plena vigencia, sino que cobra especial relevancia ante el auge de relaciones laborales atípicas. Su aplicación rigurosa constituye un instrumento esencial para garantizar que el DT mantenga su función protectora en entornos cada vez más fragmentados y tecnologizados (Alonso Olea & Casas Baamonde, 2002, p. 87).

Tras el desarrollo teórico del principio de primacía de la realidad y su consolidación jurisprudencial, resulta oportuno trasladar su aplicación al ámbito empírico. En el siguiente apartado se examina un caso concreto extraído de una entrevista a una colaboradora del sector del marketing digital, a fin de valorar si, más allá de la forma contractual adoptada, concurren los elementos que configuran una relación laboral.

3. Análisis caso práctico.

A continuación se presenta el análisis de un caso real, centrado en una entrevistada que actúa como distribuidora independiente en el sector del comercio al por menor de productos cosméticos (CNAE 4775), mediante una plataforma digital de venta directa. La transcripción se encuentra en el Anexo I. La empresa no dispone de establecimientos físicos en España, operando exclusivamente a través de su página web y medios digitales, lo que configura una estructura organizativa basada en el marketing en red y la captación telemática de clientela. Formalmente, la relación se articula a través de un contrato mercantil de distribuidor independiente; sin embargo, a la luz del principio de primacía de la realidad, se examina si, en la práctica, dicha figura encubre una verdadera relación laboral.

El análisis se basa en las categorías definitorias del art. 1.1 del ET junto con el indicio de habitualidad, reconocido como elemento adicional acreditador por la jurisprudencia del TS. Sin predeterminar el resultado, se somete la dinámica real de prestación de servicios a contraste sistemático con la doctrina judicial anteriormente expuesta.

El carácter personalísimo implica que el servicio debe ser ejecutado personal y directamente por la persona contratada, sin posibilidad de delegación o sustitución, ya que la relación jurídica laboral se fundamenta en la confianza personal y en la ejecución directa de las funciones. Esta nota ha sido destacada por pronunciamientos judiciales como uno de los elementos estructurales del contrato de trabajo, especialmente en sectores en los que el vínculo con clientes o el uso de la imagen pública tienen un papel central. En el caso objeto de análisis, según la declaración de la entrevistada, las tareas desarrolladas incluyen la creación de contenido personalizado en redes sociales, la interacción directa con potenciales compradores, la gestión de relaciones comerciales y el seguimiento del rendimiento de sus propios equipos. La empresa exige que el perfil utilizado sea personal. Esta exclusividad en la ejecución refuerza la personalidad intransferible de la prestación, que se realiza en nombre propio, pero en beneficio de la empresa (Alonso Olea & Casas Baamonde, 2002, p. 87).

La entrevistada actúa como imagen de su propia marca personal, siendo esta la base de la confianza generada entre ella y su comunidad digital. El elemento reputacional propio es, por tanto, intransferible. Además, los cursos de formación ofrecidos por la empresa van dirigidos a ella exclusivamente, certificando que está capacitada para promocionar el producto, lo cual refuerza su centralidad en la ejecución del trabajo.

Este elemento fue considerado relevante en el caso Vorwerk, donde la Sala entendió que la comercial debía realizar personalmente actividades de captación, seguimiento de clientes y asistencia a reuniones, lo que impedía cualquier forma de sustitución. En el mismo sentido, en el caso Dabor Marketing, se constató que la colaboradora debía comparecer de forma regular ante la empresa y desarrollar ella misma las tareas asignadas, lo que excluía la posibilidad de actuación por tercero. Ambos casos reafirman que, cuando el trabajo implica funciones de representación, comunicación directa o generación de confianza con terceros, el carácter personalísimo se presume y se considera concurrente.

En consecuencia, considerando los hechos extraídos de la entrevista y del criterio establecido en los pronunciamientos citados, puede afirmarse que concurre en el presente caso la nota del carácter personalísimo, ya que la actividad no puede ser delegada ni asumida por un tercero sin romper la lógica del sistema de trabajo impuesto por la empresa.

La retribución constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo conforme al art. 1.1 del ET y a su desarrollo en el art. 26 del mismo cuerpo normativo. Implica que la persona trabajadora percibe una contraprestación económica, fija o variable, por la actividad desempeñada. La interpretación judicial ha dejado claro que la existencia de comisiones, incentivos o pagos por objetivos no excluye la laboralidad si el abono es regular y responde a una lógica de subordinación organizativa.

En la entrevista, la trabajadora declara que percibe comisiones tanto por ventas personales como por la actividad de su equipo. Estas se liquidan semanal y mensualmente, en función de los objetivos fijados por la empresa. Además, señala que existen recompensas económicas adicionales por alcanzar determinados niveles jerárquicos o por la captación de nuevos integrantes para la red. Aunque la cuantía no sea fija, sí existe una estructura previsible de ingresos periódicos, determinada unilateralmente por la empresa a

través del llamado plan de compensación, que se aplica de manera uniforme a todos los MP.

Este esquema retributivo es equiparable al analizado en el caso Dabor Marketing, donde el TSJ de Cataluña consideró que el hecho de que las trabajadoras cobraran comisiones por ventas y por la creación de red no desvirtuaba el carácter laboral del vínculo, pues la empresa era quien fijaba las condiciones, controlaba el rendimiento y realizaba los pagos de forma periódica. De igual manera, en la STS del caso Glovo reconoció que la percepción de retribución variable no impedía la existencia de una relación laboral, siempre que dicha retribución se abonara como consecuencia del cumplimiento de una prestación organizada por un tercero.

Por tanto, a tenor de la estructura de pagos y del sistema de incentivos descritos en la entrevista, y conforme a la doctrina judicial citada, puede afirmarse que concurre la nota de retribución, aun cuando esta se presente bajo fórmulas aparentemente mercantiles.

La ajenidad constituye uno de los pilares de la relación laboral, y se manifiesta cuando los frutos del trabajo y los riesgos derivados del negocio pertenecen exclusivamente al empleador. El trabajador actúa en nombre de otro, sin asumir los resultados económicos ni los costes operativos de la actividad. Esta nota es especialmente relevante en sectores donde la actividad se presenta como autónoma, pero en los hechos la persona trabajadora carece de control sobre los elementos clave del proceso productivo.

En la entrevista, la trabajadora declara que no tiene en ningún momento acceso a los productos, no fija el precio de los artículos, no determina las promociones, ni asume los gastos de distribución, almacenamiento o devolución. Toda la gestión logística y administrativa corre a cargo de la empresa, incluyendo la facturación al cliente y la emisión de las garantías. Además, señala que no puede modificar las condiciones contractuales, ni asumir la titularidad de las ventas: todo el proceso se canaliza a través de la infraestructura de la empresa, y ella solo actúa como intermediaria promocional.

En el caso Deliveroo, el TSJ de Madrid apreció ajenidad al constatar que el repartidor no asumía los costes del producto, ni respondía frente al cliente final. Del mismo modo, en el caso Vorwerk, la trabajadora no era dueña de la mercancía ni tenía poder para establecer sus condiciones, lo que llevó al tribunal a reconocer que los frutos y riesgos del

negocio eran completamente ajenos a ella. Finalmente, en el caso Glovo, el Supremo recalcó que, cuando el prestador no interviene en la determinación de precios ni asume los resultados del negocio, se rompe el elemento esencial de autonomía y aflora la ajenidad.

La dependencia se configura cuando la persona trabajadora se halla integrado en la organización de la empresa y está sujeto a su dirección, supervisión o instrucciones, de forma directa o indirecta. En el contexto de plataformas digitales o estructuras comerciales descentralizadas, los tribunales han admitido formas modernas de control empresarial, no siempre visibles, pero eficaces, como guías, penalizaciones, métricas, algoritmos, y restricciones contractuales.

La entrevistada manifiesta que, aunque no existe un horario formal ni un superior jerárquico con quien deba reportar, sí debe seguir las instrucciones que la empresa establece sobre el contenido, imagen, comportamiento en redes sociales, y formas de comunicación con potenciales clientes. También reconoce que, en caso de no cumplir con las expectativas mínimas de la actividad ya sea ventas, participación o captación, la empresa puede sancionar o cancelar su cuenta. Además, la organización establece formaciones, “consejos” de publicación, y mecanismos de promoción internos sujetos a criterios impuestos de manera vertical.

Este tipo de control encaja con el descrito en el caso Glovo, donde el TS concluyó que existía dependencia, aunque el repartidor tuviera aparente autonomía para aceptar pedidos, dado que la plataforma establecía las condiciones esenciales del servicio y controlaba el rendimiento mediante métricas. Asimismo, en el caso Deliveroo, el tribunal entendió que el control a través de penalizaciones, sistemas de puntuación y condiciones predeterminadas suponía una forma efectiva de subordinación, aunque no existiera una supervisión directa.

A la vista de lo anterior, puede afirmarse que en el presente caso también concurre la nota de dependencia, en tanto que la colaboradora se ve “obligada” a seguir pautas empresariales, expuesta a mecanismos de sanción, y carece de autonomía real para definir su actividad al margen del marco corporativo.

Aunque la nota de habitualidad no se menciona expresamente en el ET, ha sido reconocida por diversos órganos judiciales como un indicio adicional relevante a efectos de

acreditar la existencia de una relación laboral es el ejemplo del Caso Glovo. En particular, parte de la doctrina ha considerado que la prestación reiterada o continuada del servicio en el tiempo, incluso en ausencia de un horario estricto o de exclusividad, puede reforzar la calificación de laboralidad cuando concurre junto con otras notas como la ajenidad y la dependencia (*Todolí Signes, 2017a*)

Esta interpretación ha sido consolidada por la STS de 16 de noviembre de 2017, en la que afirma que la calificación de laboralidad no exige la concurrencia plena de todas las notas, sino un análisis conjunto y razonado de los indicios disponibles.

En este sentido, la STSJ de Madrid, en el caso Deliveroo, consideró que concurría habitualidad pese a la posibilidad de la persona trabajadora de elegir libremente sus turnos, ya que la empresa penalizaba la inactividad, generando una expectativa constante de disponibilidad. De forma análoga, en el caso Dabor Marketing, se entendió que existía habitualidad porque los trabajadores realizaban la actividad comercial de forma organizada y regular, a pesar de su formalización contractual como TRADE. Por su parte, en el caso Vorwerk, se valoró como indicio de habitualidad la asistencia continuada de la trabajadora a reuniones, actividades formativas y otras funciones establecidas por la empresa.

En el caso práctico que nos ocupa, se constata que, si bien la entrevistada dispone de libertad para organizar su tiempo, lleva a cabo de forma sostenida una serie de tareas inherentes a la actividad comercial de la empresa: prospección de clientes, creación de contenido digital, contacto personalizado con consumidores, seguimiento de ventas y participación en eventos formativos. Estas funciones se desarrollan en el marco de un sistema de bonificaciones periódicas (semanales y mensuales), así como de un modelo de promoción jerárquica progresiva, lo que evidencia una estructura organizativa que exige una implicación constante por parte del colaborador.

Además, la política empresarial establece que, en caso de inactividad prolongada (superior a ocho meses), se procede a la cancelación de la cuenta del MP, lo cual constituye una medida coercitiva que refuerza el carácter continuado de la prestación. Dicho mecanismo implica una expectativa empresarial sostenida en el tiempo, análoga a las obligaciones derivadas de una relación laboral.

En conclusión, atendiendo al criterio antes expuesto, puede afirmarse que en el presente caso concurre la nota de habitualidad como indicio adicional que refuerza la presunción de existencia de una relación laboral, pese a su formalización bajo un contrato de colaboración mercantil.

La entrevistada actúa como imagen de su propia marca personal, siendo esta la base de la confianza generada entre ella y su comunidad digital. El capital reputacional es, por tanto, intransferible. Además, los cursos de formación ofrecidos por la empresa van dirigidos a ella exclusivamente, certificando que está capacitada para promocionar el producto, lo cual refuerza su centralidad en la ejecución del trabajo.

El análisis de los elementos concurrentes permite concluir que, aunque la relación formal se presenta como mercantil, los indicios apuntan a la existencia de una verdadera relación laboral encubierta, caracterizada por dependencia funcional, ajenidad económica y control empresarial indirecto.

Por último, resulta pertinente contrastar la dinámica descrita con las consecuencias jurídicas derivadas del tipo de contrato formalizado. En el presente caso, la relación se articula contractualmente como una colaboración mercantil mediante la figura del distribuidor independiente, lo cual implica, en principio, que la persona colaboradora asumiría los riesgos de su actividad, no estaría cubierta por la protección social propia de los trabajadores por cuenta ajena y se regiría por las normas del Código de Comercio y del CC. Sin embargo, si se concluye que concurren los elementos sustantivos del art. 1.1 del ET, el vínculo debe ser calificado como laboral, con independencia del nombre otorgado al contrato. En tal supuesto, la persona quedaría plenamente integrada en el régimen jurídico laboral, aplicándose no solo el ET y el correspondiente convenio colectivo, sino también, en atención a la forma de prestación remota, la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

En el contexto de prestación a través de plataformas digitales, y a la vista de los indicios concurrentes, cabría además valorar la posible aplicación del art. 64.1.b del ET introducido por la Ley Rider, que establece una presunción legal de laboralidad en supuestos de control algorítmico en trabajo mediante plataformas de reparto. Asimismo, la reciente propuesta de Directiva europea establece una presunción legal de laboralidad cuando concurren al menos dos de cinco criterios relacionados con el control, supervisión

y fijación de condiciones por parte de la empresa. Por tanto, la calificación jurídica del vínculo no solo tiene efectos sobre la relación bilateral, sino que condiciona profundamente el estatuto de derechos y obligaciones, tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

V) Discusión

Este apartado tiene como finalidad explicar e interpretar los resultados obtenidos en el trabajo, relacionándolos con los objetivos planteados y las hipótesis formuladas. Se examina si la figura del falso autónomo constituye un fenómeno estructural en el trabajo digital y si la normativa vigente resulta adecuada para afrontarlo o requiere ajustes normativos y doctrinales ante las nuevas formas de subordinación tecnológica. Asimismo, se valoran las consecuencias jurídicas y sociales detectadas y se comparan las normas actuales con la práctica empresarial en sectores como el marketing digital o las plataformas.

1. Contraste con la hipótesis general y subhipótesis

La hipótesis principal sostenía que el fenómeno del falso autónomo se ha intensificado en sectores donde las nuevas tecnologías permiten externalizar el control y fragmentar la organización productiva. Esta afirmación se ve corroborada por la revisión doctrinal y judicial recogida en el marco teórico, donde se han analizado los casos paradigmáticos de Glovo, Deliveroo y Amazon Flex, y por el análisis del caso práctico incluido en los resultados. En todos estos casos, la utilización de estructuras digitales con apariencia de neutralidad tecnológica permite ejercer un poder empresarial efectivo, pero encubierto. En particular, la utilización de plataformas digitales y herramientas algorítmicas en sectores como el reparto, el transporte urbano o el marketing digital permite establecer esquemas de subordinación sin necesidad de un control jerárquico clásico.

La entrevista a una trabajadora del sector del MLM confirma la existencia de condiciones que no se corresponden con una verdadera autonomía. Tal como se expuso en el análisis del caso, esta trabajadora estaba sometida a una estructura jerárquica de incentivos, formación obligatoria, seguimiento de resultados y dependencia económica de una única empresa, pese a la apariencia de independencia formal. Se reproduce así un modelo de integración organizativa funcional, característico del trabajo subordinado.

Las subhipótesis permiten concretar y matizar esta afirmación. La primera subhipótesis parte de la posibilidad de que la legislación actual resulte insuficiente. En efecto, aunque el art. 1.1 del ET establece criterios como la ajenidad y la dependencia, estos fueron diseñados en un contexto de empresa tradicional. Tal como recoge el marco teórico, la doctrina más reciente por ejemplo, Todolí Signes (2017a) o De Stefano (2016) ha insistido en la necesidad de adaptar estos criterios a realidades donde el poder de dirección empresarial se ejerce a través de algoritmos, penalizaciones por inactividad o métricas de reputación. La subordinación no desaparece, sino que se transforma en una subordinación digital menos visible pero igualmente eficaz. Esto se evidencia también en la Directiva UE 2024/2831, que introduce una presunción de laboralidad en determinadas condiciones de control digital.

La segunda subhipótesis planteaba que podríamos estar ante una nueva relación laboral especial, con rasgos diferenciados del trabajo por cuenta ajena tradicional. Si bien el estudio no ha identificado una categoría normativa específica ya consolidada, sí se ha evidenciado, a partir del análisis doctrinal, judicial y empírico, la existencia de patrones comunes de subordinación tecnológica. Estas situaciones comparten elementos como la dependencia funcional de la plataforma, la falta de capacidad para negociar las condiciones económicas y la imposibilidad real de organizar la propia actividad, lo que podría justificar en el futuro un tratamiento jurídico diferenciado. No obstante, existe un debate doctrinal sobre si esta vía supondría consolidar una “tercera categoría” que normalice la precariedad (Todolí Signes, 2019b).

En cuanto a la tercera subhipótesis, esta sostiene que ciertos modelos empresariales utilizan figuras como el contrato mercantil, el TRADE o el distribuidor independiente con el objetivo de encubrir relaciones laborales. Este planteamiento se confirma tanto en los precedentes judiciales como en los casos Dabor Marketing o Vorwerk como en el análisis del caso práctico. El estudio ha demostrado que cuando existe integración en una estructura empresarial, control de la actividad, dependencia económica y ausencia de autonomía real, el contrato mercantil deviene un mero instrumento formal de evasión del DT. Se trata de un fraude de ley que vulnera el principio de primacía de la realidad, generando una desprotección estructural para el prestador del servicio. Tal como

se destacó en el marco teórico, estas prácticas vulneran el principio de primacía de la realidad y contribuyen a la precarización del trabajo.

2. ¿Nueva relación laboral especial o fraude de ley?

La evidencia empírica, derivada de la entrevista realizada a una trabajadora del sector del marketing digital, y la evidencia doctrinal y judicial expuesta en el marco teórico, apuntan a que, más que ante una nueva relación laboral, estamos ante una instrumentalización del contrato mercantil instrumentalización del contrato mercantil con fines de elusión normativa. Tal como se aprecia en los casos Glovo, Deliveroo o Dabor Marketing, la empresa impone medios de control y organización propios de una relación subordinada. Pese a formalizar el vínculo bajo un contrato civil o mercantil, lo sustancial es que concurren los elementos del art. 1.1 del ET.

Esta práctica, reiterada en determinados modelos de negocio, encaja en la definición de fraude de ley del art. 6.4 del CC, en la medida en que se utiliza una forma jurídica válida con el propósito de evitar la aplicación de normas imperativas del DT. Como ha señalado el TS en reiterada jurisprudencia, la forma del contrato no puede prevalecer sobre la realidad material de la relación jurídica, debiendo aplicarse el principio de primacía de la realidad.

La propuesta de crear una nueva categoría laboral para los trabajadores de plataformas, propuesta que en mi opinión, como estudiante, parte de una buena intención de adaptación normativa, puede resultar jurídicamente peligrosa y socialmente regresiva, como han advertido parte de la doctrina (Todolí Signes, 2019c; Baylos Grau, 2021a), al legitimar situaciones de menor protección bajo una apariencia de regulación específica. En lugar de garantizar derechos, una nueva figura podría establecer un régimen con menos garantías que el previsto en el ET, consolidando así un modelo laboral de segunda clase. Esta segmentación normativa favorecería la institucionalización de relaciones laborales con menor seguridad jurídica, menor cobertura social y con menos capacidad de defensa colectiva. Dado que el art. 1.1 del ET permite ya calificar como laborales aquellas relaciones en las que concurren ajenidad, dependencia, retribución y prestación personal, no parece necesario, ni beneficioso crear una categoría que corra el riesgo de servir como vía intermedia para no aplicar plenamente la legislación laboral ordinaria. Además, el art. 1.1

del ET, interpretado conforme al art. 3.1 del CC, de forma evolutiva y funcional, ya proporciona una base suficiente para calificar como laboral cualquier relación en la que concurran los elementos de ajenidad, dependencia, retribución y prestación personal. Así lo ha reconocido el TS en sentencias recientes, como la relativa al caso Glovo, al entender que la relación se desarrolla dentro del ámbito organizativo y directivo del empleador, aunque mediante herramientas digitales.

Por tanto, más que desarrollar una nueva categoría, el foco debería centrarse en aplicar correctamente las normas existentes, reforzando la inspección, la seguridad jurídica y el principio de primacía de la realidad. Esta opción, además de ser más garantista para la persona trabajadora, evita el riesgo de consolidar regímenes laborales paralelos que fragmenten aún más el mercado de trabajo.

3. Falsa autonomía, subordinación digital y opacidad algorítmica

Los supuestos analizados en este TFG evidencian que la libertad formal de la persona trabajadora entendida como la capacidad para autogestionar su tiempo o seleccionar tareas, no siempre equivale a una autonomía real. Como se ha demostrado en el caso práctico y en los casos judiciales revisados, dicha libertad opera en un marco de restricciones impuestas indirectamente por la empresa a través de herramientas tecnológicas. Como se aprecia en la experiencia relatada por la persona trabajadora en el anexo I, la apariencia de independencia queda desvirtuada cuando el desempeño de la persona trabajadora es medido, clasificado y condicionado por un sistema algorítmico que escapa a su control y que determina aspectos como la asignación de tareas, la visibilidad dentro de la plataforma o los incentivos económicos.

Esta forma de subordinación digital ha sido señalada por autores como *De Stefano (2016)* y *Todolí Signes (2017a, 2019c)*, quienes advierten que el algoritmo reproduce los mecanismos tradicionales del poder de dirección, pero con una capa de opacidad que dificulta su detección y control. El trabajador ya no responde a un superior jerárquico identificable, sino a una estructura impersonal que condiciona su conducta laboral a través de puntuaciones, penalizaciones automáticas o sistemas de recompensa. Esta realidad es particularmente evidente en modelos como Amazon Flex o en el sector del MLM, donde las métricas de desempeño y las jerarquías invisibles estructuran el trabajo.

El marco teórico de este TFG también ha abordado este fenómeno, especialmente al tratar el concepto de subordinación tecnológica y su encaje en el elemento de dependencia del art. 1.1 ET. Como se recoge en la literatura consultada, la dependencia ya no exige control presencial ni instrucciones directas: basta con que la persona trabajadora esté inserta en un sistema empresarial que condiciona de manera relevante su forma de trabajar y su capacidad económica. Esta interpretación, también ha sido recogida tanto por la doctrina europea como por la legislación de la UE, en particular en la Directiva (UE) 2024/2831.

En definitiva, la falsa autonomía es el resultado de una estructura organizativa que simula libertad pero reproduce las condiciones de dependencia propias del trabajo por cuenta ajena. Su detección exige una visión jurídica más adaptada a las dinámicas digitales y una aplicación rigurosa del principio de primacía de la realidad.

4. Consecuencias prácticas y jurídicas del fraude a la laboralidad

4.1. Vulneración de derechos laborales

La existencia de relaciones laborales encubiertas bajo fórmulas de falsa autonomía priva a los trabajadores de derechos reconocidos por el ordenamiento laboral. Entre ellos se encuentran el derecho a un salario mínimo, a vacaciones retribuidas, a la protección frente al despido, a la cotización efectiva a la Seguridad Social y a la acción sindical. En el caso práctico analizado, la trabajadora entrevistada no disfrutaba de vacaciones, ni de una jornada máxima regulada, ni de mecanismos de representación colectiva ni protección frente al despido y dependía económicamente de un único pagador en el ámbito del MLM, sin poder negociar sus condiciones, si bien compatibilizaba esta actividad con otro empleo por cuenta ajena. Esta situación refleja una clara desprotección jurídica, especialmente agravada por el temor a ser apartada de la plataforma o relegada dentro de la estructura comercial, lo que desincentiva la denuncia de abusos o el ejercicio de derechos colectivos.

Además, estas prácticas no afectan únicamente a los derechos de la persona trabajadora concreto, sino que erosionan la función protectora del DT como sistema. Permitir que se generalicen este tipo de vínculos encubiertos debilita la fuerza normativa del marco laboral vigente, compromete la igualdad entre trabajadores y favorece un entorno donde la precarización se convierte en una estrategia empresarial tolerada por omisión.

4.2. *Erosión del sistema de protección social*

El uso generalizado de figuras contractuales no laborales en contextos laborales encubiertos, como ocurre con los TRADE, distribuidores independientes o agentes comerciales, implica un perjuicio para el sistema de Seguridad Social. Estas figuras no cotizan en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, lo que reduce la recaudación efectiva y genera una sobrecarga indirecta al sistema, que posteriormente debe asumir prestaciones por desempleo, pensiones no contributivas o ayudas sociales. Tal como se desarrolla en el marco teórico, estas modalidades contractuales suponen una menor carga contributiva para las empresas, que trasladan el coste de protección al sistema público. Como advierte Páramo Montero (2019) “Como se señala en dicho marco, estas modalidades al operar fuera del marco de protección laboral estándar, estos contratos generan una brecha entre quienes cumplen con la legislación laboral y quienes se benefician de su elusión.

Esta externalización del coste social compromete de forma estructural la sostenibilidad del sistema de protección pública. Se califica como estructural porque no se trata de casos puntuales, sino de un modelo consolidado en sectores como el reparto, la logística o el marketing digital, donde el uso fraudulento de figuras no laborales se ha vuelto sistemático. Como se explica en el marco teórico, esta práctica generalizada provoca un déficit crónico de cotizaciones, debilita los pilares del sistema contributivo y desplaza el coste del trabajo del ámbito privado al público, lo que compromete la equidad intergeneracional y la estabilidad financiera del modelo de Seguridad Social.

4.3. *Competencia desleal y dumping social*

Finalmente, el fraude a la laboralidad mediante el uso de contratos mercantiles enmascarados genera un escenario de competencia desleal. Las empresas que incumplen la normativa laboral reducen sus costes a expensas de la protección de la persona trabajadora, lo que les permite ofrecer precios más bajos o condiciones más flexibles que aquellas que respetan los derechos laborales. Esta dinámica ejerce una presión hacia la baja sobre todo el sector productivo y propicia fenómenos de dumping social, entendidos como la degradación progresiva de las condiciones laborales para mantener la competitividad. Como advierte Funcas (2022), esta tendencia exige reformas legales que

eviten que las plataformas digitales conviertan el incumplimiento de la legislación laboral en una ventaja competitiva ilegítima. En el ámbito del marketing digital, esto se traduce en la proliferación de esquemas empresariales que trasladan el riesgo al trabajador sin ofrecerle garantías mínimas. Estas consecuencias no solo afectan a los trabajadores implicados, sino que comprometen los principios de equidad y justicia sobre los que se asienta el DT. Tal como advierte la doctrina, permitir este tipo de desequilibrios promueve prácticas abusivas que distorsionan el mercado laboral y vulneran el principio de igualdad ante la ley consagrado en el art. 14 de la Constitución Española, al generar privilegios contractuales para determinadas empresas (González Ortega, 2022).

5. Propuestas de mejora

La evidencia analizada en este TFG, junto con las principales líneas doctrinales actuales, pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de garantía del DT frente a las nuevas formas de precarización derivadas de la digitalización. Si bien el marco normativo vigente permite identificar relaciones laborales encubiertas, su aplicación efectiva se ve limitada por la sofisticación de los modelos de negocio y por la opacidad tecnológica en la organización del trabajo.

Ante esta realidad, diversas aportaciones doctrinales recientes ofrecen orientaciones útiles que pueden integrarse en una propuesta de reforma o adaptación normativa y operativa del sistema laboral.

5.1. *Presunción reforzada de laboralidad*

Antonio Baylos Grau (2021a) ha planteado la conveniencia de introducir una presunción reforzada de laboralidad para aquellas actividades prestadas a través de plataformas digitales, especialmente cuando concurren indicios de control sobre la prestación del servicio, integración organizativa o dependencia económica. En sus propias palabras, “la introducción de una presunción de laboralidad en estas formas de trabajo (...) no es una innovación legal, sino una aplicación lógica del principio de primacía de la realidad en el marco del trabajo digital”.

Esta propuesta se alinea con la Directiva (UE) de 2024, que establece criterios objetivos para activar dicha presunción y traslada la carga de la prueba al empleador en

caso de litigio. Esta medida no pretende crear una categoría especial, sino garantizar que se aplique el modelo ya existente cuando, pese a la apariencia mercantil, concurren elementos típicos de una relación laboral.

5.2. *Redefinición funcional de la subordinación*

Adrián Todolí Signes (2017) insiste en que la subordinación debe interpretarse no solo desde su vertiente jurídica o formal, sino también desde una perspectiva económica y funcional. Según este autor, “la dependencia debe medirse también desde un punto de vista económico, ya que quien depende económicamente de un solo pagador está materialmente subordinado, aunque formalmente parezca autónomo”.

Este enfoque resulta especialmente útil para detectar relaciones laborales encubiertas cuando la persona trabajadora no tiene capacidad real de fijar precios, organizar su tiempo sin penalización o desarrollar su actividad con autonomía operativa. Aplicar esta perspectiva exige valorar, caso por caso, si el prestador del servicio actúa como verdadero autónomo o si está sometido a una lógica empresarial que limita su margen de decisión. Este análisis funcional, ya adoptado por parte de la jurisprudencia social, se convierte en clave para una protección real de quienes, bajo estructuras digitales, prestan servicios en condiciones materiales de subordinación.

5.3. *Refuerzo institucional: inspección y transparencia*

El Parlamento Europeo ha subrayado la necesidad de reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo, dotándola de los recursos técnicos y humanos necesarios para detectar y sancionar relaciones laborales encubiertas en el ámbito digital. En este sentido, advierte que “sin vigilancia humana y control institucional, la norma corre el riesgo de convertirse en una mera declaración de intenciones” (Parlamento Europeo, 2022). Asimismo, la institución propone la creación de un sistema de transparencia mediante el cual las plataformas digitales deban declarar a las autoridades competentes datos relevantes sobre su modelo organizativo, los criterios de asignación de tareas y la naturaleza de los vínculos contractuales con las personas que prestan servicios a través de ellas. Estas propuestas buscan superar el déficit de control institucional frente a nuevas formas de organización del trabajo que utilizan la tecnología como herramienta de opacidad y fragmentación del vínculo laboral.

VI) CONCLUSIONES

El presente TFG ha permitido constatar que la figura del falso autónomo constituye un fenómeno estructural en sectores digitalizados como el marketing digital y las plataformas tecnológicas, donde las nuevas formas de organización empresarial diluyen los límites tradicionales entre trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena.

A lo largo del análisis se ha comprobado que, pese a la apariencia de autonomía contractual, en muchos casos concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo conforme al art. 1.1 del ET: ajenidad, dependencia, retribución, voluntariedad y prestación personalísima. Esta conclusión se fundamenta tanto en el análisis doctrinal y judicial de casos relevantes (Glovo, Deliveroo, Amazon Flex, entre otros), como en el estudio de caso empírico que refleja una subordinación encubierta bajo un contrato mercantil de distribución.

Asimismo, el contraste entre las hipótesis planteadas y los resultados obtenidos permite afirmar que queda validada que la hipótesis principal. Las tecnologías digitales permiten nuevas formas de control empresarial como el algoritmo o la puntuación automática que refuerzan relaciones de dependencia camufladas de autonomía.

La primera subhipótesis se confirma parcialmente: la legislación vigente contiene herramientas suficientes para detectar estas situaciones, pero su aplicación requiere interpretaciones actualizadas y mecanismos de fiscalización más eficaces.

La segunda subhipótesis no se confirma de manera categórica ya que no se identifica la existencia de una nueva relación laboral especial que requiera un estatuto propio, aunque sí se constata la aparición de formas de subordinación tecnológica que desafían los criterios tradicionales del art. 1.1 ET .Por tanto, más que una reforma estructural, lo que se requiere es una evolución interpretativa del marco normativo vigente, que permita aplicar el DT a estas nuevas realidades digitales sin necesidad de crear figuras intermedias. Esta evolución puede apoyarse en las directrices marcadas por la Directiva (UE) 2024/2831, la doctrina judicial reciente y el principio de primacía de la realidad.

La tercera subhipótesis se confirma debido a que existen indicios claros de instrumentalización de figuras mercantiles como el TRADE o el distribuidor independiente

para encubrir relaciones laborales, lo que constituye un fraude de ley conforme al art. 6.4 del CC.

En términos prácticos, esta problemática no solo afecta a los trabajadores individuales, quienes ven mermados sus derechos, sino que también erosiona la función garantista del DT, debilita el sistema de protección social por la disminución de cotizaciones, y genera competencia desleal entre empresas, configurando un escenario de dumping social.

Frente a esta realidad, el trabajo ha recogido diversas propuestas doctrinales orientadas a mejorar la eficacia del sistema la introducción de una presunción reforzada de laboralidad en entornos digitales (Baylos), una redefinición funcional de la subordinación incorporando la dependencia económica (Todolí Signes), y el refuerzo institucional que garantice transparencia y control sobre las plataformas digitales (Álvarez Cuesta).

En definitiva, esta investigación pone de relieve que el reto actual no es solo normativo, sino también interpretativo, institucional y político. El marco jurídico del trabajo necesita adaptarse a las nuevas formas de organización digital sin debilitar su función protectora ni ceder terreno a la precarización. En este contexto, instrumentos recientes como la Ley Rider en el ámbito del reparto o la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas introducen un cambio de enfoque significativo, al incorporar la presunción de laboralidad como mecanismo estructural frente al fraude.

Como estudiante de DT, considero que la clave no está en crear nuevas figuras con menor protección, sino en aplicar con firmeza y criterio actual el principio de primacía de la realidad. Este sigue siendo el instrumento más eficaz para desenmascarar relaciones laborales encubiertas bajo fórmulas digitales y para garantizar que el DT siga cumpliendo su finalidad histórica: proteger a quien trabaja en condiciones de subordinación, aunque hoy esa subordinación se esconda tras la apariencia de libertad contractual.

VII) BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Caracuel, M. R. (1986). La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 28, 495–544.
- Alonso Olea, M. (1981). *Derecho del Trabajo* (2.^a ed.). Madrid: Ediciones Ariel.
- Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, M. E. (2002). *Derecho del Trabajo* (20.^a ed.). Madrid: Civitas.
- Álvarez Montero, A. (2018). «Yacimientos de falsos autónomos» más allá de las plataformas digitales: Ramificaciones de un arraigado problema. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Comentarios, casos prácticos*, (424), 113–132. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1558>
- Arruga Segura, M. C., et al. (2025). *Curso de contrato de trabajo y relaciones colectivas* (3.^a ed.). Tecnos.
- Baz Rodríguez, J. M. (2022). Responsabilidad algorítmica y gobernanza de la inteligencia artificial en el ámbito sociolaboral. Entre la perspectiva y la prospectiva. *Revista Trabajo y Derecho*, (89), 1–20. <https://doi.org/10.6018/td.89.2>
- Baylos Grau, A. P., & Valdés de la Vega, B. (2004). El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo. En M. R. Alarcón Caracuel & R. E. Legarreta (Coords.), *Nuevas tecnologías de la información y comunicación y Derecho del Trabajo* (pp. 121–159). Albacete: Bomarzo.
- Baylos Grau, A. (2015). Sobre la primacía de la realidad en el contrato de trabajo. *Revista de Derecho Social*, (70), 34.
- Baylos, A., & Todolí, A. (2017). *Trabajo y Derecho: Plataformas digitales y laboralidad oculta*. Ed. Bomarzo. <file:///C:/Users/JUAN/Downloads/135-Texto%20del%20art%C3%ADculo-313-1-10-20220909.pdf>
- Baylos Grau, A. (2021a). Falsos autónomos y retorno al Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho Social*, (94), 9–18.
- Baylos Grau, A. (2021b). Falsos autónomos y retorno al Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho Social*, (94), 53–71.

- Goerlich Peset, J. M. (2019). Indicios de autonomía y de laboralidad en servicios de plataformas digitales. *Revista de Derecho Social*, (87), 37–64.
- González Ortega, S. (2022). El teletrabajo transnacional y el riesgo de dumping social. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (165), 183–213.
-
- Cruz Villalón, J. (2024). *Compendio de Derecho del Trabajo* (17.^a ed.). Tecnos.
- De la Villa Gil, L. E. (2006). *Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- De Stefano, V. (2016). La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical*, (27), 149–172.
- De Stefano, V. (2022). Not as simple as it seems: The ILO and the personal scope of international labour standards. *International Labour Review*, 160(3), 387–406. <https://doi.org/10.1111/ilr.12361>
- Funcas. (2022, febrero). *La regulación del trabajo en las plataformas digitales*. Funcas. <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/>
- Federal Trade Commission. (2022). *The Bottom Line About Multilevel Marketing Plans and Pyramid Schemes*. <https://consumer.ftc.gov/articles/multi-level-marketing>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2017). *Marketing* (17.^a ed.). Pearson.
- López Martínez, G., Haz-Gómez, F. E., & Piñeiro Aguiar, E. (2024). Precariedad y percepción de autonomía en la economía de plataformas: sobre la flexi-vulnerabilidad del rider. Áreas. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 46, 77–96. <https://doi.org/10.6018/areas.627691>
- Martínez Barroso, M., & Molina Navarrete, C. (2019). El trabajo autónomo económicamente dependiente: regulación, límites y desbordamientos. *Revista de Derecho Social*, (85), 53–71.
- Martín Valverde, A., & García Murcia, J. (2022). *Derecho del Trabajo* (31.^a ed.). Tecnos.

- Montoya Melgar, A. (1997). *Derecho y trabajo*. Madrid: Civitas.
- Navarro Nieto, M. (2022). Falsos autónomos y zonas grises del Derecho del Trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (230), 29–50.
- Palomeque López, M. C. (2021). Las presunciones legislativas de laboralidad. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*.
- Páramo Montero, P. (2019). Economía de plataformas y digitalización del trabajo: “uberlitigación” y tensiones en la relación laboral clásica. *Trabajo y Derecho*, (57), 9–30.
- Páramo Montero, P. (2021). La Ley Rider: Análisis crítico y valoración de su alcance. *Trabajo y Derecho*, (78), 10–18.
- Revista Jurídica de la Universidad de León. AAVV (2023). *Revista Jurídica de la Universidad de León* (Núm. 11). Universidad de León.
<https://doi.org/10.18002/rjule.i11>
- Rojo Torrecilla, E. (2021). La Ley Rider: Análisis crítico y valoración de su alcance. *Trabajo y Derecho*, (78), 10–18.
- Sanz de Miguel, P. (2019). Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 67–89.
- Todolí Signes, A. (2016). El trabajo por encargo en plataformas digitales: entre el contrato laboral y el civil. *Revista de Derecho Social*, (76), 45.
- Todolí Signes, A. (2017a). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Tirant lo Blanch.
- Todolí Signes, A. (2017b). Trabajo autónomo y plataformas digitales: ¿Qué hay de nuevo? *Revista de Derecho Social*, (79), 15–35.
- Todolí Signes, A. (2019a). Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales. *Trabajo y Derecho*, (58), 54–67.
- Todolí Signes, A. (2019b). Management algorítmico y relaciones laborales: subordinación digital y control empresarial sin empresario. *Revista de Derecho Social*, (86), 35–52.

- Todolí Signes, A. (2019c). El algoritmo como nuevo jefe: retos laborales del control automatizado. *Revista de Derecho Social*, (84), 7–28.
- Todolí Signes, A. (2019d). Algoritmos productivos y extractivos: Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación. Navarra: Aranzadi.
- Todolí Signes, A. (2021b). Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUSLabor*, 2, 28–65.
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02>
- Todolí Signes, A. (2023). *Algoritmos productivos y extractivos: Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Navarra: Aranzadi.

VIII) WEBGRAFÍA Y OTROS DOCUMENTOS

- Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). (s.f.). *Información sobre las obligaciones fiscales de los trabajadores autónomos*. <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/procedimientoini/GC27.shtml>
- Asociación Española de Venta Directa. (2019). *¿En qué se diferencia la Venta Directa o Multinivel del esquema piramidal?* Recuperado de https://avd.es/avada_faq/en-que-se-diferencia-la-venta-directa-o-multinivel-del-esquema-piramidal/
- Federal Trade Commission. (2022). *The Bottom Line About Multilevel Marketing Plans and Pyramid Schemes*. <https://consumer.ftc.gov/articles/multi-level-marketing>
- Funcas. (2022, febrero). *La regulación del trabajo en las plataformas digitales*. Funcas. <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/>
- Fundación Cotec. (2025, enero). *La economía digital en España 2024: avances y retos por regiones y sectores*. <https://bit.ly/45tTwSm>
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2021). *Informe final de ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno 2018–2020*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://jmcasero.com/wp->

[content/uploads/2021/07/informe-final-plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf](#)

- Mariscal & Abogados. (s.f.). *Contrato de distribución en España.* <https://bit.ly/43VlxPt>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Plan director por un Trabajo Digno 2018–2020.* Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Datos estadísticos relativos a trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a 31 de diciembre de 2021.* Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/Nota_Afiliacion_trabajo_autonomo_diciembre_2021.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Estudios sobre empleo y trabajo digital.* <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Parlamento Europeo. (2022). *Informe sobre la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>
- Revista de la Seguridad Social. (2019, 30 de julio). *Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta.* *Revista de la Seguridad Social.* <https://bit.ly/4kBxz87>
- Seguridad Social. (2025, abril). *Afiliados medios por sexo, edad y régimen. RET (Real Decreto Legislativo 2/2015A).* <https://bit.ly/4kBPXOo>

IX) SENTENCIAS

- Tribunal Supremo, Pleno. (2018, 24 de enero). Sentencia (recaudos n.º 3595/2015 y 3394/2015).
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (1979, 11 de mayo). Sentencia n.º 936/1979. ECLI:ES:TS:1979:936.

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2006, 10 de octubre). Sentencia (rec. núm. 3748/2005). ECLI:ES:TS:2006:6114.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2007, 9 de octubre). Sentencia núm. 2934/2006 (rec. núm. 2934/2006).
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2009, 17 de marzo). Sentencia núm. 181/2008 (rec. nº 181/2008).
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2017, 16 de noviembre). Sentencia (rec. núm. 2806/2015). ECLI:ES:TS:2017:4107.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/97782afdf48f81d/20171227>
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2018, 8 de febrero). Sentencia (rec. núm. 3389/2015). ECLI:ES:TS:2018:589.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2019, 29 de octubre). Sentencia (rec. núm. 1338/2017).
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2020, 25 de septiembre). Sentencia núm. 2924/2020 (caso Glovo, rec. núm. 4746/2019). ECLI:ES:TS:2020:2924.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03>
- Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social). (2019, 23 de diciembre). Sentencia núm. 3489/2019 (rec. núm. 606/2019).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cb24e84cd2dc3dc8/20200408>
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). (2020, 10 de enero). Sentencia núm. 1/2020 (rec. núm. 1172/2019).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43845c2d2d7444a7/20200112>
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). (2020, 10 de enero). Sentencia núm. 1/2020 (caso Deliveroo). ECLI:ES:TSJM:2020:1.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43845c2d2d7444a7/20200112>
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). (2022, 14 de noviembre). Sentencia núm. 9376/2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:9376).

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d099d32abebdb5fba0a8778d75e36f0d/20221226>

- Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid. (2023, 2 de febrero). *Sentencia (caso Amazon Flex)*.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8633483988b21faaa0a8778d75e36f0d/20230209>

X) NORMATIVA

- España. (1889). *Código Civil*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>
- España. (1991). *Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1991-628>
- España. (1992). *Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el Contrato de Agencia*. Boletín Oficial del Estado, núm. 129. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1992-12141>
- España. (1996). *Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-1072>
- España. (2007). *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*. Boletín Oficial del Estado, núm. 166. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>
- España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, núm. 255. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- España. (2015). *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. Boletín Oficial del Estado, núm. 261. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

- España. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Boletín Oficial del Estado, núm. 294. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- España. (2020). *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>
- España. (2021). *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>
- España. (2021). *Ley 12/2021, de 28 de septiembre, de transparencia algorítmica y trabajo en plataformas digitales (Ley Rider)*. Boletín Oficial del Estado, núm. 234. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>
- Unión Europea. (2024). *Directiva (UE) 2024/2831, de 11 de abril de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 2024/81667. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81667>

XI) ANEXO 1. Transcripción de la entrevista

¿Cuál es el proceso para trabajar ahí?

Primeramente, te registras como colaborador con tus datos personales en la web de la empresa. Para ello tienes que leer y aceptar las condiciones de privacidad y los documentos del acuerdo de colaboración. Luego, adquieres un paquete inicial de alguna línea de productos -cuidado de la piel, cuidado del pelo, cuidado interior- personalizado según tus necesidades o según tus intereses.

Tras la compra de este paquete, puedes acceder a los cursos que ofrece la empresa para obtener certificaciones gratuitas que demuestran el conocimiento sobre los diferentes productos que vende la compañía. Para desarrollar la actividad, no es obligatorio tener estas, pero sí es recomendable.

Asimismo, ya puedes empezar a trabajar inicialmente como MP, ya que en el paquete adquirido vienen productos para uso personal, y muestras para realizar las ventas.

- ¿Qué relación contractual hay con la marca?

Tiene contrato de distribuidor independiente formalizado a través de la web de la empresa en el momento del registro como colaborador bajo el término de MP. La función principal es la venta de productos mediante el asesoramiento sobre los productos de la empresa.

- ¿Hay contrato de exclusividad con la marca?

Se puede vender otros productos y tener otros negocios, pero no pueden ser con o en otras empresas de MLM de ventas directas.

- ¿Cuál es el límite temporal del contrato si hubiese?

Inicialmente, indefinido.

- ¿Tienes que estar disponible en algún momento concreto del día?

No, se puede estructurar el tiempo como se quiera.

- ¿Cuál es la dinámica de la relación con la marca?

El colaborador es el encargado de realizar la prospección de los clientes. Las técnicas de venta son de libre elección como a puerta fría, a través redes sociales o como se quiera. Sin embargo, mediante las bonificaciones, se incentiva a que sea a través de contenido digital con el objetivo de crear una comunidad.

- ¿Cuáles son las técnicas de ventas? ¿Y el proceso?

El proceso de venta consta de dos partes diferenciadas. La primera es lo relacionado con la creación de contenido y la comunicación con la comunidad. El objetivo de esta etapa es la prospección del cliente objetivo

Y la segunda es la venta propiamente dicha. Para ello se reúne con el cliente bien sea presencial u online. Este le cuenta sus necesidades y en función de ellas, el MP le envía un correo con un enlace al carrito de compras personalizado que redirecciona a la web de la empresa. La cuenta del cliente ha sido creada anteriormente por el MP. Después, la propia empresa se encarga de la otra parte del proceso de ventas: distribución y logística.

- ¿Quién es el propietario de los productos antes de ser vendidos al consumidor final?

Es la empresa. El MP no puede revender el producto bajo ningún concepto.

- ¿Hay alguna dirección o recomendación para la creación de contenido digital?

Sí. Al aceptar el acuerdo de colaboración, aceptas unas cláusulas básicas que obligan al MP a decir siempre la verdad sobre el producto. El corporativo de la empresa revisa las redes sociales de sus colaboradores para verificar que el mensaje que comparten es cierto. En caso de que no sea así, envían avisos para que se rectifique, y tras varios avisos, pueden cerrar la cuenta de colaborador en la web.

- ¿Qué apoyo ofrece la empresa?

La empresa pone a disposición del colaborador la página web donde los consumidores finales compran, se encarga del almacenamiento de stock, del envío de los productos y de sus devoluciones.

Además, ofrecen actividades de formación y capacitación en diversas áreas como de crecimiento personal, marketing, sus productos, sus clientes objetivos, entre otras. Estas pueden ser online o presencial y según el nivel jerárquico en el que se encuentre el colaborador puede la empresa encargarse de las dietas o el kilometraje.

- ¿Qué soporte da la página web?

Cuando se es colaborador, se tiene acceso a un menú con diferentes funciones: para gestionar las ventas a clientes VIP, revisar las ventas realizadas a través de los enlaces que se comparten como creador de contenido, el generador de los enlaces con tracking o acceder a la academia de las formaciones.

- ¿Las responsabilidades son limitadas? En relación con posibles efectos secundarios de los productos.

Las responsabilidades son de la empresa. El MP no tiene contacto con el producto.

Sale del almacén de la empresa, y se encargan ellos de hacérselo llegar al cliente final. Los clientes tienen 30 días de garantía por si no les gusta el producto o no notan cambios. Y en caso de devolución, es la empresa quién se encarga de devolver el dinero.

- ¿Puedes utilizar el logo o imagen corporativa de la empresa?

Sí, siempre y cuando se cumpla con el requisito de veracidad.

- ¿Los precios de los productos están establecidos o puedes negociar con tus clientes?

El precio y los descuentos son fijados por la empresa y no se pueden modificar.

- ¿Tienes otras fuentes de ingresos?

El colaborador presta sus servicios por cuenta ajena en un bar.

- ¿Asumes algún coste operativo?

El colaborador se encarga del coste del internet y de los dispositivos que utiliza para crear contenido o para realizar videoconferencias con representantes de la empresa, su equipo o clientes finales. Y en caso de tener que asistir a alguna formación presencial no obligatoria en Madrid, también se asumiría el coste del transporte y de la manutención. Resalta que los productos que se destinan al consumidor final, los compra él desde la web directamente. El colaborador no es en ningún momento intermediario del producto. Así como también, que los costes generados por posibles efectos secundarios, por devoluciones o almacenamiento de stock, son a cargo de la empresa.

- ¿Cómo funciona el sistema de comisiones?

Actualmente, hay 10 maneras para obtener ingresos. Se puede comisionar por ventas realizadas, por formar equipo, por las ventas del equipo, por formar comunidades en redes sociales, entre otras.

- ¿Cómo y cuándo se realizan los pagos?

La retribución es en gran parte monetaria, pero también puede ser en especie al ofrecer formaciones y charlas motivacionales. Las comisiones por las ventas personales de los clientes VIP se cobran todos los viernes, y el día 15 de cada mes el resto de las bonificaciones. El pago es vía transferencia a una cuenta bancaria, la cual has tenido que crear con anterioridad en el momento de registrarte como MP en la web de la empresa. Es a través de [Payquicker](#).

- Preguntar por viajes pagados o coche (¿Es de la compañía o propio?)

Las letras del coche las paga la empresa cuando se llega a un rango específico. Y los viajes dependen del volumen de ventas.

- ¿Cuánto tiempo se necesita para obtener ingresos significativos?

La entrevistada no lo sabía todavía, lleva 3 meses y aún sigue dependiendo de un segundo trabajo en el sector de la hostelería. Hay otras personas en la organización que empezaron en el mismo puesto (MP) y tardaron aproximadamente 2 años.

- ¿Hay algún mínimo de ventas o reclutamiento?

No, no obstante, si ven que la cuenta está inactiva, es decir, que ni el equipo crece, ni se realizan ventas, te cierran la cuenta después de 8 meses.

- ¿Tienes correo empresarial?

No tiene, el contacto es mayoritariamente a través de grupos de WhatsApp.

- ¿Hay alguna forma de promoción?

Cuando entras lo haces como MP y promocionas según vas cumpliendo los objetivos del Plan de Compensación y por lo tanto, adquieren más responsabilidades. Por ejemplo, si formas un equipo o llegas a un determinado nivel de ventas, promocionas. No obstante, el equipo es independiente entre sí en relación con las actividades que realizan, pudiendo ser que el integrante más reciente supere en ventas o en creación de equipo al "mentor", es decir, al MP que lo introdujo en la organización. Y en ese caso, el mentor dejaría de comisionar por las ventas del "subordinado".

- ¿Es posible ser parte de la empresa sin reclutar a otras personas?
Sí, sí es posible. No es obligatorio reclutar a otros MP. Sin embargo, el crecimiento dentro de la empresa está condicionado a ello.

- ¿Cómo es la formación de la empresa?
Son mediante Zoom, no son obligatorias. Y en estas, se explican los diferentes productos de las compañías, te enseñan técnicas de ventas o se realizan coaching de salud mental. Hay formaciones presenciales que son bonificaciones. En estas, según el nivel al que hayas llegado o el puesto que ocupes, pueden cubrir la manutención, la estancia o ambas. A las formaciones puede acudir otros líderes de equipo, miembros de la compañía o trabajadores de la compañía. Y las pueden impartir otros líderes de equipo, líderes ejecutivas (rango más alto al que poder acceder) o coach.

- ¿Hay algún tipo de certificado (inclusive de empresa) obligatorio?
No son obligatorios pero condicionan el desarrollo dentro de la empresa.

- ¿Qué significa "ser la imagen la propia imagen de tu marca"?
Que representa y comunica los valores de su negocio.

- ¿Qué es el network marketing?
Es una evolución del mercado en red, se utilizan medios digitales para crear comunidades.