



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Facultat de Dret
Facultad de Derecho

FACULTAD DE DERECHO

**DOBLE GRADO EN DERECHO Y
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
(DADE)**

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO (2020-2021)

TÍTULO:

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LOS
CRITERIOS TOMADOS EN CONSIDERACIÓN
PARA DETERMINAR LA POSIBLE
EXISTENCIA DE UN FALSO AUTÓNOMO EN
EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL Y EUROPEO**

AUTOR:

SANTIAGO ALBEROLA BELANDO

TUTORA ACADÉMICA:

PROF. DRA. D^a. IRENE BAJO GARCÍA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Estudio de las sentencias

- **BLOQUE TEMÁTICO 1: Estudio de indicios de laboralidad en el ámbito de plataformas digitales desarrolladas por empresas de transporte, reparto y de supuesta “economía colaborativa”**

- **SENTENCIA 1:** SJSO 244/2018, de 1 de junio de 2018. (Caso: Deliveroo)
- **SENTENCIA 2:** SJSO 284/2018 nº 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018. (Caso: Glovo 1, consideración del rider como “trade”)
- **SENTENCIA 3:** STS 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 (Caso: Glovo 2, consideración del rider como trabajador por cuenta ajena)
- **SENTENCIA 4:** Sentencia TJUE C-434/15, de 20 de diciembre de 2017 (Caso: Élite Taxi vs. Uber)
- **AUTO 5:** Auto TJUE C-692/19, de 22 de abril de 2020 (Caso: Yodel Delivery Network)

- **BLOQUE TEMÁTICO 2: Estudio de indicios de laboralidad en el ámbito de las profesiones liberales**

- **SENTENCIA 6:** STS 902/2017, de 16 de noviembre de 2017 (Caso: traductores jurados)
- **SENTENCIA 7:** STSJ Castilla y León, rec. 926/2019, de 24 de octubre de 2019. (Caso: aparejador y profesor de FP)
- **SENTENCIA 8:** SJSO nº 32 de Madrid 380/2017, de 4 de septiembre de 2017. (Caso: BBVA renting)
- **SENTENCIA 9:** STS rec.2606/2004, de 3 de mayo de 2005. (Caso: abogados, consideración como trabajador por cuenta ajena)
- **SENTENCIA 10:** STS 8362/2007, de 19 de noviembre de 2007. (Caso: abogados, consideración como trabajador por cuenta propia)

- **BLOQUE TEMÁTICO 3: Repercusiones de la relación entre “falsos autónomos” y las empresas en la exigencia de responsabilidades motivadas a accidentes en el ámbito laboral**

- **SENTENCIA 11:** STSJ Castilla-La Mancha 511/2011, de 3 de mayo de 2011 (Caso: accidente laboral por descarga eléctrica)
- **SENTENCIA 12:** STSJ País Vasco 884/2018, de 10 de abril de 2018 (Caso: accidente laboral de peón de la construcción)

2. Conclusiones

3. Fuentes bibliográficas y documentales

Referencia de la sentencia: SJSO 244/2018, de 1 de junio de 2018. (Caso: plataformas digitales de transporte y reparto, Deliveroo)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Un <i>riders</i> valenciano que trabaja para <i>Roofoods Spain S.L.</i> (que actúa bajo la marca comercial <i>Deliveroo</i>), denuncia a la compañía por haberle inactivado el acceso a la plataforma virtual, que organizaba la actividad profesional de los <i>riders</i>, impidiendo así que pudiera trabajar. En cuanto a la dependencia, se argumenta que <i>Deliveroo</i> le proporcionaba al <i>riders</i> una sesión formativa para que conozca cómo debía realizar su trabajo, le fijaba los horarios en los que debía realizar su trabajo, le daba instrucciones acerca de la forma de llevar a cabo el pedido, debía estar geolocalizado por la empresa, además de acudir a principio y final de su jornada al lugar fijado por la empresa para que ésta le asignara los servicios que debía realizar en la jornada de trabajo. Si el <i>riders</i> quisiera dejar de prestar servicios, debería comunicarlo a la empresa con 2 semanas de antelación. En cuanto a la ajenidad, la empresa decidía el precio de los servicios realizados por el <i>riders</i> y establecía las condiciones de los restaurantes adheridos a la plataforma, siendo desconocidas por el trabajador, y fijaba el precio del servicio a los clientes, no permitiendo al trabajador la percepción de cantidades en metálico.</p>	<p>Determinar si la relación establecida entre los <i>riders</i> y las plataformas digitales en las cuales están inscritos para realizar su actividad laboral, se trata de un trabajo por cuenta propia mediante la subcontratación de los <i>riders</i> o si éstos están sujetos a un trabajo por cuenta ajena, en el cual éstos dependen de la plataforma digital <i>Deliveroo</i> para la realización de su trabajo.</p> <p>Resolver si el despido de un trabajador de la plataforma digital creada por <i>Deliveroo</i> resulta o no procedente, al dejar a dicho trabajador inactivo el acceso a la plataforma digital debido a su falta de disponibilidad y el rechazo de la oferta de pedidos de manera regular.</p> <p>Señalar si el orden social tiene competencia para conocer acerca de la pretensión ejercitada.</p>	<p>El <i>riders</i> argumenta que trabajaba para <i>Deliveroo</i>, bajo la figura de <i>falso autónomo</i>, debido a que en su contrato figuraba que su relación era de trabajador por cuenta propia, pero se daban los presupuestos de dependencia y ajenidad, por lo que, desde el punto de vista de la parte demandante, el trabajador se encontraba en situación de subcontrata por parte de la empresa <i>Roofoods</i>.</p> <p>La empresa demandante, por su parte, argumenta que la subcontratación por su parte, era eminentemente residual, adjuntando prueba, en la que se aprecia de su lectura que el contrato de subcontratación de los servicios acordados con terceros requería autorización previa de la empresa por escrito, además de haber establecido con el trabajador demandante un contrato mercantil de prestación de servicios.</p>	<p>El tribunal declara improcedente el despido del trabajador, dado que concurren las notas de dependencia y ajenidad que caracterizan la relación laboral, basados en los arts. 1.1 y 8.1 ET, dado que el trabajo del <i>riders</i> se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de <i>Roofoods</i>, por lo que existe una relación laboral entre ambas partes. Como consecuencia de ello, es competencia del orden social de la jurisdicción la de conocer acerca de la pretensión ejercitada por el demandante en las actuaciones establecidas en la correspondiente demanda. Además, el tribunal argumenta que la manera en la que las partes determinen su relación existente resulta irrelevante, ya que es el contenido de las obligaciones que contraen las partes las que determinan su relación, por lo que siguiendo las circunstancias reales que la regían, se consideró que el trabajador era un <i>falso autónomo</i>.</p>

Referencia de la sentencia: SJSO 284/2018 nº 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018. (Caso: plataformas digitales de transporte y reparto, Glovo 1, trade).

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>El <i>rider</i> tiene estipulado contractualmente una relación de <i>trade</i> (autónomo económicamente dependiente) con una empresa dedicada a la realización de pedidos, recados y otras tareas. El sistema de asignación de pedidos se realizaba mediante el uso de un algoritmo propio de la plataforma digital propiedad de la empresa, que seguía una función de coste-beneficio con el fin de encontrar la mejor combinación entre el pedido a realizar y el repartidor inscrito a la plataforma, con el fin de minimizar los costes. Sin embargo, el trabajador era libre para rechazar un pedido que había aceptado a priori en pleno periodo de ejecución. En caso de que se diera esa situación, el pedido era reasignado al siguiente <i>rider</i> inscrito en la plataforma, sin penalización para el trabajador, que utiliza sus propios medios para la realización del servicio (<i>smartphone</i> y vehículo propio).</p>	<p>Establecer si la relación entre el <i>rider</i> y la plataforma digital en la que está inscrita para prestar su servicio profesional es un trabajo por cuenta propia, en el que el <i>rider</i> obtiene la mayor parte de sus ingresos profesionales y, por tanto es, económicamente dependiente de la empresa, o si el repartidor tiene con la entidad una relación laboral como trabajador por cuenta ajena, dándose las principales notas que caracterizan la relación laboral entre las partes (dependencia y ajenidad).</p> <p>En caso que hallen probados dichos indicios, se debe determinar si el despido del <i>rider</i> por parte de la empresa es procedente o improcedente, ya que el trabajador es despedido debido a su ausencia motivada por una enfermedad que padecía, no provocada por la realización de su actividad profesional.</p>	<p>El <i>rider</i> argumenta que su relación con la empresa demandada era de naturaleza laboral, dado que era <i>Glovo</i> la que le imponía la forma de prestar el servicio y las tarifas que debía cobrar al cliente, así como que la aplicación controlada por la entidad organizaba la manera de prestar el servicio, habiendo sido despedido por la empresa debido a una ausencia por enfermedad, sin haber vuelto a encontrar trabajo desde su despido.</p> <p>La empresa demandada esgrime que el <i>rider</i> tiene una gran autonomía para prestar su trabajo y tiene la facultad de desistir de los pedidos que se realizan a través de la plataforma sin ningún tipo de penalización por parte de la firma. Además, es el trabajador el que utiliza sus propios medios para prestar el servicio, ya que lo hace mediante el uso de su teléfono móvil y el medio de transporte que considere para la entrega del producto.</p>	<p>El tribunal no estima que exista una relación contractual entre el <i>rider</i> y la empresa, debido a que no se considera que el trabajo se realizase bajo dependencia y ajenidad por parte del supuesto empleado, ya que quedaba bajo su discrecionalidad tanto su jornada como su horario, pudiendo ejercer el poder de dirección, ya que el <i>rider</i> tenía la facultad de desistir del encargo realizado sin que la empresa pudiera interponer sanción por ello, pudiendo ausentarse de su trabajo si lo deseaba. Además, se estima que las retribuciones que percibía todos los meses por la realización de los encargos no eran fijas y periódicas. El dispositivo GPS se determina que se utilizó con el fin de facturar el kilometraje por parte del <i>rider</i> y no como elemento de control de su actividad profesional. En conclusión, se establece que el trabajador asume el riesgo y ventura de las operaciones y se considera como trabajador por cuenta propia. En este caso, la empresa tan sólo imponía sus tarifas, el lugar en el que se debía prestar el servicio y la plataforma digital como medio de trabajo de los <i>riders</i>, por lo que se desestima la demanda.</p>

Referencia de la sentencia: STS 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 (Caso: plataformas digitales de transporte y reparto, Glovo 2, relación laboral)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Debido a la insatisfacción de la pretensión pretendida por el <i>riders</i> por parte del Tribunal del supuesto anterior, además de que en la mayor parte de los supuestos de <i>riders</i> que prestan sus servicios profesionales a través de su inscripción a una plataforma digital, se decide interponer un recurso al Tribunal Supremo para que dilucide si la relación existente entre la empresa dedicada a la realización de pedidos y el <i>riders</i> es una relación laboral y, por tanto, nos encontraríamos ante un supuesto de <i>falso autónomo</i>, contrariamente a lo establecido en la sentencia del tribunal anterior, con el fin de dilucidar la posible concurrencia de los presupuestos de ajenidad y dependencia en la relación establecida entre las partes.</p>	<p>Aparte de lo establecido en la sentencia anterior, es decir, establecer si la relación entre las partes es laboral o mercantil como prestación de servicios profesionales, en las que el trabajador actúa como <i>trade</i> o determinar si se trata de un despido improcedente por parte de la empresa motivado por una ausencia debida al padecimiento de una enfermedad no relacionada con la actividad profesional desarrollada, esta sentencia tiene una especial relevancia al tratarse de un recurso de casación para la unificación de la doctrina en cuanto a la relación que une a los <i>riders</i> con la empresa que gestiona la plataforma digital en la cual se inscriben para prestar sus servicios profesionales, que viene complementada con una reforma del Estatuto de los Trabajadores, para regular la situación jurídica del colectivo <i>riders</i> dentro de las relaciones laborales en nuestro país, presumiendo la relación laboral entre las partes.</p>	<p>Adicionalmente de lo establecido anteriormente, en aras a justificar que la relación que unía a las partes era laboral, la parte demandada esgrime que el dispositivo GPS con el cual el <i>riders</i> desarrollaba su actividad profesional servía para que la empresa pudiera permitir el control del trabajador en el desempeño de la prestación, estando sujetos de manera permanente a dicho sistema de control, dándose las notas de dependencia en la relación entre las partes. Además de ello, la empresa especifica la manera en la cual debe prestarse el servicio, pudiendo controlar el cumplimiento de las indicaciones efectuadas al repartidor a través de la aplicación, sin que se limitara a encomendar dicho servicio al <i>riders</i>.</p> <p>La empresa argumenta que su modelo de negocio da mayor autonomía al <i>riders</i> que otras plataformas digitales y que, por ello, se muestra en contra de la unificación doctrinal pretendida en dicho recurso de casación.</p>	<p>El tribunal dictamina que <i>Glovo</i> no es meramente una intermediaria entre comercios y repartidores, sino que coordina y organiza el proceso productivo, siendo titular de los activos esenciales para la realización de la actividad, fijando asimismo las condiciones esenciales para realizar la actividad, estableciendo instrucciones para poder controlar el proceso productivo. La forma en la que se presta el servicio, el precio y la forma de pago es establecida por la entidad. La plataforma digital desarrollada por la empresa asigna los servicios en base a la valoración de los <i>riders</i> en la plataforma condicionando su libertad de elegir horarios y rechazar productos, llevando a cabo mediante la plataforma un control en tiempo real de la prestación del servicio, teniendo el <i>riders</i> una autonomía tan sólo basada en el medio de transporte utilizado y la ruta seguida para realizar el reparto, concurriendo los indicios de laboralidad de dependencia y ajenidad, por lo que la relación entre las partes es de naturaleza laboral, en virtud del art. 1.1 ET.</p>

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Un repartidor está unido mediante una relación mercantil de prestación de servicios profesionales con una empresa de paquetería. Dicho trabajador es económicamente dependiente de la empresa (<i>trade</i>), ya que realiza su trabajo de manera exclusiva para dicha empresa. Sin embargo, en el contrato que regula su relación con la empresa, no se le es impuesto que trabaje exclusivamente para la empresa, permitiéndole trabajar para otras empresas de reparto. Según lo establecido en el contrato, el servicio de reparto no tiene la obligación de realizarlo personalmente, permitiéndole utilizar un sustituto o una subcontrata para realizar su trabajo. Cuando al trabajador le llega la notificación para realizar un reparto, tiene libertad para aceptarlo o rechazarlo, además de poder decidir el momento en el que lo entrega, así como la ruta elegida para entregar el pedido, dentro del plazo establecido por la empresa. Para realizar su prestación laboral, el trabajador dispone de un medio de transporte propio y un <i>smartphone</i> de su propiedad.</p>	<p>Determinar si la relación entre el trabajador y la empresa de paquetería es una relación por cuenta ajena o el trabajador presta sus servicios profesionales como autónomo.</p> <p>Aclarar el conflicto establecido entre los criterios establecidos por las directivas europeas en torno a los criterios para determinar una relación laboral y los criterios establecidos por la legislación nacional propia de cada país integrante.</p>	<p>El trabajador argumenta que, a pesar de que entre la empresa y él se ha establecido un contrato mercantil de prestación de servicios profesionales y trabaja por cuenta propia para dicha empresa, la relación trae encubierta una relación de <i>falso autónomo</i>, amparándose en que realiza su trabajo de manera exclusiva para la empresa de reparto, a pesar de ser autónomo a efectos fiscales y contabilizar sus propios gastos empresariales, basándose en lo establecido en la directiva 2003/88.</p> <p>La empresa de paquetería, argumenta que su relación laboral está amparada por su legislación nacional, en la que no puede ser laboral aquel trabajador que no ejecuta personalmente el trabajo, además de argumentar la gran libertad que éste tenía para realizar su trabajo, para desvirtuar el precepto de subordinación en la relación establecida entre las partes.</p>	<p>El tribunal estima que no existe relación laboral entre las partes, ya que no existe una subordinación por parte del trabajador a la empresa de reparto. El tribunal fundamenta dicha postura en que, en este supuesto de hecho, el trabajador dispone de una gran libertad para realizar el encargo, quedando a su elección aceptarlo o no, sin que ello le genere consecuencia alguna. Además, el trabajador tiene la potestad para poder ser sustituido por un tercero o poder subcontratarlo. El trabajador dispone además de medios propios para desempeñar su trabajo (<i>smartphone</i> y medio de transporte propio), eligiendo cuándo realizará el pedido y la ruta que seguirá para ello, dentro de unos límites amplios que establece la empresa de reparto.</p> <p>Según el auto, el concepto de “trabajador” tiene un alcance propio del Derecho de la Unión, sin poder estar sujeta a una interpretación variable por los derechos nacionales, por lo que para que exista relación laboral, se atenderá a la subordinación del trabajador a la empresa que organiza y ejecuta los servicios que presta a cambio de una retribución, atendiendo a las circunstancias y factores característicos del caso concreto y no a la establecida por el país de origen del demandante, Reino Unido, que establece que para que pueda ser considerado laboral, el trabajador debe comprometerse a realizar o a ejecutar personalmente cualquier trabajo o servicio.</p>

Referencia de la sentencia: Sentencia TJUE C-434/15, de 20 de diciembre de 2017 (Caso: plataformas digitales de transporte y reparto, Élite Taxi vs. Uber)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Una asociación profesional del taxi de Barcelona denuncia a la compañía Uber, esgrimiendo que los conductores que operan en su plataforma no lo hacen con los fines propios de la economía colaborativa, con el fin de compartir vehículo para sus desplazamientos urbanos, sino que realizan una actividad laboral equiparable a la de los taxistas, por lo que ejercen una competencia desleal a dicho sector, al no haber solicitado ante la autoridad competente una autorización administrativa ni superar las pruebas de aptitud, requeridas para el ejercicio de su actividad laboral en España. El colectivo taxista considera que los conductores no profesionales registrados en Uber se encuentran al servicio de dicha plataforma en la calidad de personal laboral de ésta, al estar subordinadas a su control y al fijar las plataformas las condiciones en las que los conductores efectuarán su servicio profesional.</p>	<p>Determinar si el servicio de intermediación establecido a partir del uso de una aplicación digital para <i>smartphone</i>, propiedad de Uber, tiene como finalidad conectar, a cambio de remuneración, en el marco de la economía colaborativa, a conductores no profesionales que usan su propio vehículo con otras personas que desean efectuar un desplazamiento urbano o si dicha relación debe calificarse como un servicio de transporte mediante la constitución de una relación laboral entre la plataforma digital y el conductor, donde se dan los indicios de laboralidad de ajenidad y dependencia entre las partes.</p>	<p>La asociación profesional del taxi, argumenta que el servicio de intermediación de la empresa demandada radica en la selección por parte de ésta de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo. La aplicación desarrollada por la empresa es el medio que posibilita que los conductores presten los servicios de transporte y que las personas que deseen realizar el desplazamiento puedan recurrir a éstos. Además, esgrime que la relación entre Uber y el conductor es laboral, debido a que la empresa establece el precio máximo de la carrera, recibiendo la entidad por parte del cliente un porcentaje del precio por su labor de intermediación, ejerciendo ésta un control sobre la calidad de los vehículos y la idoneidad de los conductores, pudiendo ser expulsados de la plataforma en caso de no cumplir con los requisitos exigidos.</p> <p>Uber, por su parte, defiende que el servicio que presta se limita a un servicio de intermediación que conecta mediante su aplicación al conductor no profesional que cuenta con medios propios para la realización de su actividad (su vehículo) con la persona que quiere realizar un desplazamiento urbano, por lo que se trata de una plataforma de economía colaborativa y no mantiene una relación laboral con los conductores no profesionales.</p>	<p>El tribunal considera que la relación de dependencia entre Uber y el conductor no profesional y el pago de una retribución forman parte de elementos constitutivos de una relación laboral asalariada, ya que la actividad profesional reviste de un carácter real y efectivo. Se dictamina que empresa ejerce una influencia decisiva en las condiciones de los conductores y que éstos actúan bajo la dirección de la plataforma, determinante en la elección de la actividad, la remuneración y las condiciones laborales, sin que el conductor tenga la facultad de elegir los servicios que prestará y en el modo en que lo prestará en base al contrato establecido con la plataforma. Se determina que el servicio de intermediación es una parte que integra un servicio global (servicio de transporte de personas) y que la plataforma Uber no responde a una plataforma de economía colaborativa, pudiendo causar un problema de competencia con el sector del taxi.</p>

Referencia de la sentencia: STS 902/2017, de 16 de noviembre de 2017 (Caso: profesiones liberales, traductores jurados)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Un traductor jurado de Granada, asume la obligación de prestar los servicios de traducción e interpretación para la empresa <i>Ofilingua S.L.</i>, decidiendo por su cuenta acudir o no a desarrollar sus servicios. En caso de no acudir, se llamaría a otro traductor jurado, corriendo el riesgo de que no se le vuelva a llamar al primero en caso de concurrir dicha circunstancia. La actividad se desempeñaba a cambio de una remuneración fija y periódica y se prueba que el traductor se insertaba en la organización de trabajo de la entidad demandada, pero no existe una relación de laboralidad a tiempo completo entre las partes ni tampoco un régimen de exclusividad del traductor con la empresa contratante.</p>	<p>Determinar si la relación existente entre la empresa demandada y el traductor jurado se trata de una relación mercantil de arrendamiento de servicios o laboral.</p> <p>Además, cabe precisar si los medios materiales suministrados por la empresa son necesarios para calificar la relación entre las partes como actividad laboral, debido a que la traducción y la interpretación se trata de una actividad en la cual el elemento subjetivo tiene una importancia muy relevante en la consecución satisfactoria del trabajo encomendado.</p>	<p>La parte actora argumenta que su relación es laboral actuando por cuenta ajena, debido que para ser traductor no necesita que la empresa que le contrató le proporcione medios para realizar su trabajo, cumple un horario preestablecido por la empresa, aunque se trataba de un horario flexible y recibía de la empresa demandada una cantidad fija y periódica, sin asumir el riesgo de las operaciones empresariales y asumir gasto alguno, habiéndose integrado en la estructura empresarial de la entidad demandada.</p> <p>La empresa demandada señala que la relación con se trata de una relación mercantil de arrendamiento de servicios, en la que el traductor jurado actuaba por cuenta propia, en el que se aportan argumentos para demostrar la inexistencia de relación laboral, como pueden ser que la empresa no ha impartido cursos de formación al traductor, no le ha proporcionado materiales para el desarrollo del trabajo y la parte actora no ha autorizado ni ha comunicado a la empresa su periodo de vacaciones, permisos o licencias.</p>	<p>El tribunal resuelve que la relación enlazada entre las partes es de naturaleza laboral, debido a que se cumplen los presupuestos sustantivos de la relación laboral: voluntariedad, prestación personal, subordinación o dependencia, ajenidad y remuneración salarial, establecidos como presunción de laboralidad en el art. 8.1. ET.</p> <p>El tribunal determina que, no impide calificar como relación laboral que la empresa no facilite a la parte actora los medios materiales para la realización de su trabajo, ya que la actividad de traducción e interpretación descansa sobre un elemento personal y por tanto, de relevancia los medios materiales suministrados por la empresa.</p>

Referencia de la sentencia: STSJ Castilla y León, rec. 926/2019, de 24 de octubre de 2019. (Caso: profesiones liberales, aparejador + profesor de FP)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Un aparejador ejercía también como docente en un centro de formación profesional en el que impartía clases para personas en desempleo, siendo contratado como un profesional externo a través de un contrato mercantil de prestación de servicios. Su labor en los centros de FP consistía en la impartición de un curso formativo para 15 alumnos desempleados, siendo subvencionado por la Junta de Castilla y León e impartiendo sus clases en las aulas del centro contratista.</p> <p>En primera instancia, el profesor reclamó ser reconocido como trabajador por cuenta ajena del centro debido a que a su vez se encontraba dado de alta en el censo del Impuesto sobre actividades económicas (IAE) tanto como por aparejador y como docente de Formación Profesional, encontrándose además suscrito al régimen de Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social como trabajador por cuenta propia.</p>	<p>Determinar si la relación entre las partes reviste de un carácter mercantil, de prestación de servicios profesionales, tal y como se establece en el contrato o si el docente es un <i>falso autónomo</i>, dándose en la relación entre las partes las notas de dependencia y ajenidad.</p> <p>Dilucidar si los informes emitidos por la Seguridad Social, que cuentan con una presunción de veracidad, son seguidos por la resolución dictada por la sentencia del tribunal juzgador.</p> <p>En caso de que se establezca que se trata de una relación laboral, cabe dirimir las responsabilidades que deben asumir las partes, ante el fraude cometido a la Seguridad Social y si la Junta de Castilla y León, entidad subvencionadora del curso, es responsable de amparar dicha práctica fraudulenta.</p>	<p>El docente considera que su relación con el centro de formación profesional es de carácter mercantil, tal y como establece el contrato establecido por las partes, en la cual no se da una relación de carácter laboral, ya que entre las partes no se da una relación de dependencia y ajenidad, ya que el docente dispone de una amplia disponibilidad de elección de horario para realizar su actividad profesional, tiene un sueldo variable en función de la demanda del curso y tiene otro empleo (aparejador), el cual le otorga la mayor parte de sus recursos económicos mensuales.</p> <p>La tesorería de la Seguridad Social, mediante un informe, establece que la relación entre las partes reviste de un carácter laboral, debido a que el trabajador realiza su actividad profesional de manera habitual en el centro y utiliza los medios que éste le pone a su disposición para impartir sus clases (ordenador, pizarra, aula etc.), sin los cuales no podría realizar su actividad profesional.</p>	<p>El Tribunal sentencia que no nos encontramos ante un supuesto de contratación de <i>falso autónomo</i>, ya que estima que el aparejador tan sólo podría impartir clases en varios centros docentes si dispone de la suficiente libertad para de horarios, por lo que no podría darse el indicio de dependencia para determinar la existencia de una relación laboral.</p> <p>El profesional no dispone de un salario periódico y estable, ya que cobraba en función de lo efectivamente recaudado por el curso. Consecuentemente, asume un riesgo económico del negocio, que excluye que se excluya la posibilidad de que pueda ser un trabajador asalariado por parte de la administración.</p> <p>En base a lo anterior, se desestima el recurso interpuesto por la Tesorería General de la Seguridad Social contra la sentencia de primera instancia y se establece que la relación entre las partes tiene un carácter de prestación de servicios profesionales.</p>

Referencia de la sentencia: SJSO nº 32 de Madrid 380/2017, de 4 de septiembre de 2017. (Caso: profesiones liberales, agente inmobiliario, BBVA renting)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>La Tesorería General de la Seguridad Social interpone una demanda contra una empresa encargada de la administración y enajenación de valores mobiliarios y de bienes inmuebles debido a que en una inspección efectuada en dicha empresa se determinaron irregularidades en la relación establecida entre la empresa y dos trabajadores, considerados autónomos en el establecimiento de un contrato mercantil de prestación de servicios. En el acta, se determina que la empresa debía dar de alta con el fin de que los trabajadores contratados pudieran cotizar en el régimen general de la Seguridad Social, al determinar el cumplimiento de los preceptos de dependencia y ajenidad, por lo que la relación entre las partes sería laboral. La empresa no está de acuerdo con dicha acta, por lo que la recurre ante este órgano jurisdiccional de lo social para que dictamine la relación establecida entre las partes.</p>	<p>Cabe establecer si la relación que rige mediante el establecimiento contractual inicial, contrato mercantil de prestación de servicios, es el que efectivamente rige y determina los derechos y obligaciones de las partes y, por tanto, los dos trabajadores deben ser considerados trabajador por cuenta propia o si se trata de una relación laboral, dado el cumplimiento de los indicios de laboralidad, por lo que los trabajadores deben ser considerados como trabajadores por cuenta ajena.</p> <p>Determinar las repercusiones de la presunción de veracidad que dan los Tribunales del orden social a lo establecido por parte de las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>La parte demandante exige que la empresa dé de alta en el régimen general de la Seguridad Social a los dos trabajadores, esgrimiendo que se dan las notas de ajenidad y dependencia en la relación entre las partes y que, por ello, el contrato establecido entre las partes tiene una naturaleza eminentemente laboral.</p> <p>La empresa demandada argumenta que, de mutuo acuerdo, ambas partes fijaron por medio de un contrato que su relación se fijaría como una prestación de servicios profesionales, que dichos trabajadores no tenían un pacto de exclusividad con la empresa y eran libres de trabajar en otras entidades y que no les puso a su disposición ni de un teléfono móvil ni de un vehículo propiedad de la empresa para que realizaran su actividad profesional, por lo que entiende que no debe dar de alta a los trabajadores en el régimen general.</p>	<p>El tribunal da la razón al criterio establecido por el acta de liquidación interpuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dándole presunción de veracidad y esgrimiendo que la relación entre las partes es de carácter laboral, considerando a los empleados como trabajadores por cuenta ajena debido a su figuración dentro del organigrama de la empresa, encontrándose insertos dentro de la organización y dirección del empleador, sin que su relación pudiera ser diferenciada de otros miembros del personal de la plantilla, al cumplir el mismo horario que otros compañeros, negociar el disfrute de su periodo vacacional con éstos o disponer de las llaves que les permitían acceder a su centro de trabajo. La tarea que los trabajadores desempeñaban en el seno de la empresa requería de una gran dedicación, dado que los trabajadores debían estar al tanto de las opiniones y valoraciones de los clientes, así como de los cambios que se producían en el mercado de forma permanente, consecuentemente, dicha situación les impide trabajar para otras empresas o desempeñar una actividad laboral diferente a la establecida con la empresa contratista.</p>

Referencia de la sentencia: STS 8362/2007, de 19 de noviembre de 2007. (Caso: profesiones liberales, abogados, relación mercantil)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>En un principio, un grupo empresarial contrató a un bufete de abogados ajeno a su empresa para que éste le llevara la defensa jurídica en los litigios en los que el primero fuera parte, mayoritariamente, se trataban de casos de cobro de impagados. El volumen de trabajo era sustancial, por lo que un abogado del bufete debió trabajar 8 horas al día, 5 días a la semana en la sede del grupo empresarial, donde disponía de despacho propio y secretaria. Sin embargo, años después, el volumen de trabajo era menor y acuerdan que un abogado del bufete acuda esporádicamente a la sede de la empresa, en la que no disponía de despacho y ocupaba una zona común para la realización de tareas para dar cuentas al grupo empresarial del estado y situación actual de sus litigios abiertos.</p>	<p>Cabe señalar si se trata de un contrato de naturaleza mercantil de prestación de servicios profesionales o de naturaleza laboral, atendiendo a los principales indicios de laboralidad.</p> <p>Se debe plantear la cuestión de que si la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, hace variar de algún modo la relación entre las partes contratantes, pasando de una relación de carácter laboral, sujeta a los presupuestos de dependencia y ajenidad a una relación de prestación de servicios profesionales de carácter mercantil, en el que no se aprecian dichos indicios.</p>	<p>La parte demandante estima oportuno que se declare que mantiene una relación laboral con el grupo empresarial, ya que el contrato establecido en primer término con dicha empresa, no se trataría de un contrato de prestación de servicios, sino que la relación de un profesional que integra su bufete, al darse de manera habitual y tener un despacho propio en la sede del grupo empresarial, se integraría en dicha organización mediante el establecimiento de una relación laboral.</p> <p>La parte demandada defiende que dicho profesional tiene con la empresa una relación de prestación de servicios profesionales, en el que la empresa paga una iguala al bufete a cambio de llevarle sus litigios. Además, dicha parte aporta pruebas de que, debido a la modificación de las condiciones de trabajo, en los últimos años, el profesional que se hacía cargo de sus litigios acudía de forma esporádica a la sede de dicha entidad, sin que ésta le proporcionara secretaria, despacho y otros medios materiales para la realización de su actividad profesional.</p>	<p>El tribunal desestima la petición de la parte demandante, entendiendo que el hecho de cobrar una iguala por parte del bufete de abogados, obligándose mediante contrato de prestación de servicios a llevar todos los pleitos del grupo empresarial no otorga relación laboral al contrato establecido por las partes. El tribunal no aprecia que en el momento de interposición de la demanda existieran notas de dependencia y ajenidad en la relación entablada por las partes, ya que para realizar el trabajo no se fija un horario preestablecido, aunque de manera habitual un abogado del bufete acudía los viernes a la sede social de la parte demandada. La parte demandante no se integraba en la organización empresarial de la demandada, ya que no disponía de un despacho propio en la sede del grupo empresarial, ni disponía de medios materiales para la realización de su trabajo (teléfono de empresa u ordenador), que eran propiedad del bufete de abogados demandante.</p>

Referencia de la sentencia: STS rec.2606/2004, de 3 de mayo de 2005. (Caso: profesiones liberales, abogados, relación laboral)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Un abogado demanda al instituto municipal del suelo, fundado y promovido por un ayuntamiento, después de haber sido despedido y haberse establecido entre las partes un contrato de arrendamiento de servicios de asistencia jurídica. Dicho abogado presentó el recurso ante el Tribunal Supremo, después de que en instancias inferiores se determinase que la relación entre las partes era de carácter mercantil, porque así lo acordaron voluntariamente, tratándose de un profesional liberal. Sin embargo, el abogado estima que su relación profesional con el instituto era de carácter laboral, por lo que tendría derecho al cobro de una indemnización por motivo de su despido en la entidad pública debido a su antigüedad, ya que en caso de que el tribunal estimase que la relación entre las partes era un contrato de arrendamiento, el abogado no tendría derecho a tal prestación.</p>	<p>Determinar si la denominación por la cual se establece el contrato inicialmente resulta apropiada a la verdadera relación que une a las partes.</p> <p>Aclarar si el supuesto profesional liberal es trabajador por cuenta propia o es trabajador asalariado a cargo del instituto, dándose o no las notas de dependencia y ajenidad con el fin de determinarlo.</p> <p>En el supuesto de determinarse la existencia de una relación laboral entre las partes, cabe establecer quién debe hacerse cargo del pago de la indemnización ocasionada por el despido del abogado.</p>	<p>El abogado considera que su relación con el instituto municipal era de carácter laboral, debido a que se daban los presupuestos de dependencia y ajenidad en su relación con la entidad, al acudir a la sede del instituto a una hora fijada, habitual de oficina y asistía a las reuniones de su Consejo de Administración, cobrando una retribución mensual fija por parte de la entidad por los servicios prestados, disfrutando de un periodo vacacional pagado por el instituto y utilizando medios de la entidad (un ordenador) para prestar sus servicios de asistencia jurídica.</p> <p>El instituto municipal considera que, al haberse estipulado mediante contrato, firmado y aceptado de manera libre por ambas partes, que su relación iba a ser de carácter mercantil, en concreto, de prestación de servicios de asistencia jurídica, el abogado debía ser considerado como autónomo y, en el momento que el instituto no precisara de sus servicios, el contrato de arrendamiento se suspendería, prescindiendo del abogado.</p>	<p>El tribunal estima que la relación entre el abogado y el instituto público es de naturaleza laboral, debido a que concurren los principales indicios de laboralidad, sin que la denominación por la cual las partes han establecido el contrato (de arrendamiento de servicios) pueda ser un elemento que determine la naturaleza del vínculo establecido entre las partes, ya que la labor del abogado se encuentra permanentemente controlada por el gerente del instituto y del concejal de urbanismo del ayuntamiento, estando sujeto a los mismos horarios que los funcionarios que trabajaban para la entidad y disfrutando del mismo periodo de vacaciones que éstos. Además, el abogado cobra una retribución fija y periódica por parte del instituto contratador y utiliza medios propiedad de la entidad para la realización de su actividad profesional. En base a ello, determina que el trabajador no es un profesional liberal y que los términos por los cuales es despedido del instituto son improcedentes, ya que no se le paga una indemnización por despido cuando cesa de sus funciones en el instituto público, siendo responsabilidad del ayuntamiento, como fundador del instituto, el pago de dicha indemnización.</p>

Referencia de la sentencia: STSJ Castilla-La Mancha 511/2011, de 3 de mayo de 2011 (Caso: accidente laboral por descarga eléctrica)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Un electricista, que realizaba su actividad profesional a modo de subcontrata con una empresa que realiza instalaciones eléctricas, sufre un grave accidente laboral provocado por una descarga eléctrica por contacto directo con una torreta de tensión. El trabajador realizaba sus actividades mediante una relación de autónomo económicamente dependiente, ya que más del 75% de sus ingresos se sometían a un único cliente (la empresa subcontratista). Sin embargo, pese a que existía aparentemente un contrato de <i>trade</i>, dicho trabajador tenía las mismas condiciones laborales que aquellos con una relación laboral por cuenta ajena, siendo sometidos a un mismo horario, disponiendo de los mismos instrumentos de protección individual o recibiendo instrucciones a la hora de realizar su trabajo por parte de la dirección de la empresa.</p>	<p>Establecer si la relación entre las partes es de carácter laboral, por lo que el electricista subcontratado tendría una relación de trabajador por cuenta ajena con la empresa o, si, por el contrario, se trata, tal y como establece el contrato suscrito por las partes para regir sus relaciones laborales, de un trabajador por cuenta propia económicamente dependiente (<i>trade</i>) de la empresa subcontratista.</p> <p>En caso de determinarse que se trata de una relación laboral, se debe definir aquellas prestaciones que la empresa debe cubrir por la incapacidad laboral del trabajador, provocada por el accidente laboral sufrido en la consecución de sus funciones como empleado.</p>	<p>El trabajador argumenta que su relación con la empresa, pese a haber suscrito con ésta un contrato en el que figuraba como <i>trade</i>, es de trabajador por cuenta ajena sujeto a régimen general, ya que presta sus servicios en las mismas condiciones que los empleados de la empresa que le subcontrata. Debido a sufrir un accidente mientras realizaba su actividad laboral, pide que la empresa cubra la prestación por incapacidad laboral y corra con la parte correspondiente de los gastos médicos derivados de dicho accidente.</p> <p>La empresa defiende la postura de que el trabajador subcontratado es un autónomo económicamente dependiente, por lo que, al no formar parte de la estructura empresarial, no puede responsabilizarse del pago de una prestación por accidente laboral con el trabajador que sufre la descarga eléctrica.</p>	<p>El tribunal considera laboral la relación existente entre el trabajador subcontratado y la empresa, dado que considera probado que ejecuta su actividad profesional bajo la dependencia y el control de la empresa que subcontrata sus servicios profesionales, por lo que se dan en el supuesto las notas características de actividad laboral, dependencia y ajenidad. Además, el tribunal considera que el trabajo que realiza el trabajador subcontratado se ejecuta de manera indiferenciada con aquellos trabajadores que trabajan por cuenta ajena para la empresa, por lo que el sujeto afectado por el accidente laboral no puede ser considerado <i>trade</i>.</p> <p>Por tanto, al considerarse la relación laboral, el trabajador subcontratado por la empresa, tendría derecho a solicitar la baja por incapacidad laboral y que la empresa que le subcontrató deberá pagarle la parte proporcional que le corresponde a la prestación por incapacidad debido a accidente laboral ocurrido en el ejercicio de su actividad profesional, además de la parte correspondiente a los gastos médicos derivados del accidente de trabajo causado.</p>

Referencia de la sentencia: STSJ País Vasco 884/2018, de 10 de abril de 2018 (Caso: accidente laboral de peón de la construcción)

Resumen	Cuestión debatida	Posiciones de las partes	Resolución por el Tribunal
<p>Un peón de obra dedicado a la realización de trabajos de pintura, que trabajaba por cuenta propia en una empresa de construcción, bajo un contrato mercantil de prestación de servicios profesionales, que regula su relación con la empresa, ve rescindido dicho acuerdo después de haber sufrido un accidente laboral por caída a 12 metros de altura, debido a la falta de anclaje suficiente del andamio que le debía proteger. La empresa de construcción cuenta con un seguro de responsabilidad civil patronal, que cubre las prestaciones necesarias de aquellos empleados pudieran tener un accidente laboral realizando sus labores. Se da por probado que el trabajador gozaba de las mismas condiciones laborales que aquellos vinculados con la empresa en base a una relación laboral por cuenta ajena, disponiendo de un horario común y recibiendo por parte de los directivos de la empresa órdenes del modo de realizar su actividad profesional.</p>	<p>Establecer si la relación entre el peón y la empresa de construcción es de carácter laboral, siendo el primero trabajador por cuenta ajena de la empresa o si se trata de un autónomo, al haberse establecido una relación contractual de prestación de servicios profesionales por cuenta propia con la empresa, basándonos en los indicios de laboralidad. Además, debemos determinar si se trata de un autónomo económicamente dependiente (<i>trade</i>) o no.</p> <p>Si se determinara la existencia de una relación laboral entre las partes, debe considerarse si el accidente laboral que causa la incapacidad del trabajador debe ser responsabilidad exclusiva de la empresa o si la compañía de seguros que contrata dicha empresa debe cubrir con las prestaciones de dicho trabajador, asegurando la responsabilidad civil patronal.</p>	<p>El trabajador defiende que la rescisión del contrato resulta improcedente y que la empresa lo ejecuta con el objetivo de ahorrarse pagar las prestaciones derivadas del accidente laboral causado en su seno, ya que si se tratara de un trabajador autónomo, sería él mismo el que debería acarrear con las consecuencias derivadas del accidente. Además de ello, argumenta que la relación con la empresa era de carácter laboral, no pudiendo considerarse como trabajador autónomo económicamente dependiente (<i>trade</i>) debido a que realizaba las mismas labores que aquellos trabajadores que tenían una relación laboral por cuenta ajena con la empresa.</p> <p>La empresa constructora argumenta que su relación con el trabajador es de carácter meramente mercantil, tal y como estipula el contrato regulador de las relaciones entre las partes, y que es subcontratado cuando puntualmente cuando necesitan realizar obras de mayor envergadura, por lo que sería el trabajador el que debería hacerse cargo del accidente laboral, al trabajar por cuenta propia.</p>	<p>El tribunal da la razón al trabajador y declara que la relación entre las partes es laboral, debido a que estima que existe habitualidad en la relación establecida entre las partes y el peón realiza su trabajo en las mismas condiciones que los otros trabajadores del equipo, por tanto, declara al trabajador como <i>falso autónomo</i>, declarando su despido como improcedente, ya que vulnera sus derechos laborales esenciales, al haber sido despedido por accidente laboral en el seno de la empresa. Se absuelve a la compañía de seguros de responsabilidad, ya que se trata de una póliza de responsabilidad civil general, que no soporta consigo el aseguramiento específico de la responsabilidad civil patronal, por lo que se declara que el empresario tiene responsabilidad exclusiva del accidente laboral, debiendo indemnizar al trabajador por despido improcedente y hacerse cargo de las prestaciones derivadas del accidente laboral.</p>

CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Desde el nacimiento de la legislación laboral, las difusas fronteras entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo asalariado han sido una cuestión que ha preocupado en el análisis doctrinal y que a partir de la cual numerosos órganos jurisdiccionales han intervenido con el fin de aclarar si el caso objeto de estudio se trata de una relación mercantil de prestación de servicios profesionales o laboral, siendo esta última más garantista y protectora de los derechos del trabajador (*Tomás Jiménez, 2018*).

Nos encontramos ante una cuestión compleja, ya que los indicios que determinan la existencia o no de una relación laboral pueden ser muy difusos. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y especializado en asuntos relativos al trabajo y a las relaciones laborales, ha establecido una serie de indicios para determinar la existencia de una relación laboral. Entre ellos, nos podemos encontrar que el trabajo se realice siguiendo las instrucciones o bajo el control de otra persona; que el trabajador esté integrado en la estructura organizativa de la empresa; que su trabajo se realice principalmente para el beneficio de un tercero, siendo ejecutado personalmente por el trabajador; que su prestación laboral se lleve a cabo en un horario determinado y en lugar indicado y aceptado por el solicitante de empleo, reconociéndose a este último una serie de derechos laborales, como el día de descanso semanal o unas vacaciones anuales; que la relación entre las partes que estipulan el contrato tenga una cierta duración y continuidad; que la empresa sea aquella entidad que adquiera y suministre al trabajador aquellas herramientas, materiales y maquinarias para el desarrollo de su actividad o que el trabajador reciba del empleador una remuneración periódica que constituya su principal fuente de ingresos, pudiendo estar previstos dentro de ellos pagos en especie, tales como la alimentación, la vivienda o el transporte (*Sánchez-Urán, 2019*).

En base a dichos preceptos establecidos en el ámbito internacional, tanto en clave europea como nacional, para que exista una relación laboral debe de tratarse de una prestación personal y voluntaria, en la que se fije una retribución como contraprestación a las tareas realizadas por el trabajador y donde se den dos notas, que constituyen la parte más problemática de la cuestión a tratar, al ser de más difícil encaje y estar más abiertas a una interpretación subjetiva: la dependencia y la ajenidad. En cuanto a la primera, supone que el trabajador debe desarrollar su actividad dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, afectando a ámbitos tales como el horario que debe cumplir el trabajador, las funciones que debe de seguir en el centro de trabajo, el posible pacto de exclusividad a la empresa, en el que el trabajador solo podrá realizar su actividad profesional en el seno de la entidad, el poder sancionador del empresario o las consecuencias de la interrupción de la prestación del trabajo en la empresa. La ajenidad, por su parte, se centra en que la empresa hace suyos los resultados del desempeño profesional del trabajador y asume los costes y riesgos derivados del proceso productivo.

Consecuentemente, los órganos jurisdiccionales europeos y nacionales deberán guiarse por estos hechos indiciarios de relación laboral para poder resolver si el supuesto de hecho establecido en el caso se trata de una relación de carácter laboral, por lo que se encuentra ante la figura de un *falso autónomo*, si entre las partes se estipuló un contrato mercantil

de prestación de servicios profesionales, que carecería el carácter garantista y protector que otorga la normativa laboral a las relaciones de trabajo asalariado.

2. DETERMINACIÓN DE INDICIOS DE LABORALIDAD EN EL ÁMBITO DE PLATAFORMAS DIGITALES DESARROLLADAS POR EMPRESAS DE TRANSPORTE, REPARTO Y DE SUPUESTA “ECONOMÍA COLABORATIVA”

En los últimos años, ha habido una gran transformación en el ámbito social, que ha repercutido en gran medida en un cambio notable en el modo en el que se establecen las relaciones laborales. Se trata de un fenómeno conocido como la revolución digital, motivado por la aparición de Internet y otros medios propios de la tecnología de la información y la comunicación (TIC). En este campo, han surgido numerosas empresas propietarias de plataformas digitales. Sin embargo, no todas ellas funcionan de igual forma, teniendo una importante relevancia a la hora de determinar jurisprudencialmente si una relación tiene un carácter laboral o no (*Escribano, 2018*). Dentro de dichas plataformas, podemos diferenciar aquellas que se limitan a realizar una mera labor de intermediación mediante la facilitación del intercambio de bienes y servicios entre particulares, las llamadas plataformas de “economía colaborativa” y aquellas que no ejercen una labor de intermediación e intervienen de manera activa en las condiciones de uso de la plataforma; como la determinación del modo de trabajar, fijando precios y con ánimo de lucro; consiguiendo así elevados beneficios económicos debido a que se tratan de verdaderas prestadoras de servicio dentro de un determinado mercado, sin que su objetivo último responda a los fines de la economía social, en la que las tecnologías se usan con el fin de abaratar costes o compartir gastos, sin ánimo de lucro (*Todolí, 2019*).

Esta es una cuestión muy controvertida dentro de la jurisdicción social, al presentarse como una realidad heterogénea, compleja y global desde el punto de vista jurídico-laboral, por lo que encontramos supuestos de hecho muy similares en todos los casos, pero con importantes matices, que hacen las resoluciones tomadas por los Tribunales en dicha materia resulten muy dispares.

En primer lugar, señalamos una de las problemáticas más recurrentes dentro de las relaciones laborales derivadas de plataformas digitales, como es el caso de los *riders*, repartidores que ofrecen sus servicios profesionales en el seno de la plataforma. Ha habido numerosos pronunciamientos en tal ámbito, como el caso de la sentencia contra *Deliveroo*, en la que el Tribunal estima que la relación que une a las partes es de carácter laboral y que, hasta ese momento, prestaba sus servicios como *falso autónomo*. Dicha relación, a juicio del Tribunal, cumple con los indicios de voluntariedad, dependencia y ajenidad, ya que el mensajero aportaba su bicicleta y su móvil propio, se encuentra geolocalizado por la empresa y no tiene la potestad para rechazar ofertas, siendo sancionado por la empresa desarrolladora de la plataforma en tal caso. La empresa fija el precio de los servicios realizados por el profesional y éste debe partir y finalizar su ruta de reparto en un punto fijado por la empresa (*Beltrán de Heredia, 2019*).

Sin embargo, este fallo choca con lo establecido en primera instancia en la sentencia de *Glovo*, en la cual se establece que la relación entre las partes era mercantil y el establecimiento de un contrato de prestación de servicios profesionales es apropiado, debido a que, según el órgano enjuiciador, no se daban las notas que determinan la

existencia de una relación laboral, ya que el *rider* no disponía de jornada laboral fija ni de horario, teniendo la facultad de desistir de su encargo sin ser sancionado por ello por la empresa contratista, ausentándose cuando quisiera y teniendo retribuciones mensuales muy variables, por lo que se considera que en este caso el *rider* un trabajador por cuenta propia. A pesar de ello, dicha sentencia fue recurrida en primer lugar ante el TSJ de Madrid y posteriormente la cuestión fue elevada ante el Tribunal Supremo, siguiendo ambos criterios muy semejantes en la determinación del fallo de la sentencia, por lo que hemos analizado la sentencia más reciente, establecida por el alto tribunal, en la cual se establece una unificación doctrinal ante el fenómeno *rider* y viene a decir que la relación entre *Glovo* y el *rider* es laboral, al apreciarse dependencia y ajenidad, ya que es el empresario el que impone unilateralmente las tarifas, el lugar en el que deben prestar el servicio y es la desarrolladora de la plataforma digital, sin la cual el mensajero no podría trabajar, organizando y coordinando, por tanto, el proceso productivo (Todolí, 2020). Dado el revuelo mediático y social generado a partir de dicha problemática laboral y de esta última sentencia del Tribunal Supremo, el gobierno central español ha modificado recientemente el Estatuto de los Trabajadores y elaborado la conocida como *Ley Rider* con el objetivo de establecer la presunción de laboralidad de los *riders*, además de reconocer a los representantes de los trabajadores su derecho a ser informados sobre aquellos algoritmos que utiliza la empresa para tomar decisiones que afectan a estos repartidores.

En el ámbito europeo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), también encontramos pronunciamientos respecto de la problemática generada en el ámbito de los servicios de envío y reparto de paquetería, pudiendo entrar en juego conflictos entre la jurisdicción nacional y comunitaria, teniendo carácter de primacía esta última. En este caso, la ley británica establece que una relación solo puede ser laboral si el trabajador ejecuta personalmente el trabajo, por lo que no podrá subcontratar a un tercero para la realización de dicho servicio. Sin embargo, el TJUE resuelve que efectivamente se trata de una relación de carácter mercantil, pero no en base a lo establecido por la normativa británica, ya que en el derecho comunitario el concepto de trabajador tiene un carácter propio, que sigue fundamentalmente los principios establecidos por la OIT para determinar la existencia de una relación laboral. El órgano enjuiciador estima que no se trata de una relación laboral, debido a que no existe una relación de subordinación por parte del trabajador a la empresa contratista, ya que ésta no organiza los servicios que presta el trabajador a cambio de una retribución y no por lo establecido por la legislación británica, ya que en la legislación europea, se admite que el trabajador pueda subcontratar a una tercera persona para realizar y ejecutar el trabajo o servicio, sin que deje de considerarse laboral si se dan los indicios de ajenidad y dependencia en la relación establecida entre las partes.

Estos conflictos provocados por las difusas líneas de delimitación de la existencia o no de una relación laboral entre las partes a través del desarrollo y uso de plataformas digitales, no sólo afectan a servicios de reparto, sino que también afectan al ámbito del transporte urbano, como es el caso del fallo de la sentencia condenatoria a Uber en la jurisdicción comunitaria, ya que ésta consideró que entre los conductores no profesionales y la empresa existía una relación laboral, debido a que se la empresa ejercía una influencia decisiva en las condiciones de los conductores, que actuaban actúan bajo la dirección y el control de la plataforma desarrollada por la empresa, ejerciendo además una competencia desleal al sector del taxi, sujeto a mayores requerimientos y autorizaciones por parte de las administraciones públicas para el desarrollo de su actividad profesional

que los conductores no profesionales de Uber, que no podían ser considerados como un supuesto de economía colaborativa, ya que su fin último no era abaratar costes y compartir gastos a la hora de utilizar el vehículo en los trayectos urbanos, como puede ser el caso de plataformas como *BlaBlaCar*, sino que tanto el conductor no profesional como Uber tienen ánimo de lucro en la relación establecida con el cliente que reclama sus servicios a través de la plataforma digital (*Todolí, 2017*).

3. ANÁLISIS DE INDICIOS DE LABORALIDAD EN EL ÁMBITO DE LAS PROFESIONES LIBERALES

Recientemente, las fronteras entre el trabajo autónomo y por cuenta ajena se han ido difuminando de forma progresiva, por lo que en la actualidad, encontramos “zonas grises” entre ambas formas de prestación de servicios, afectando no tan solo a sectores afectados por el desarrollo y aplicación de plataformas digitales, sino a gran parte de los sectores económicos y muy especialmente a aquellas actividades que requieren de altos niveles de capacitación, como es el caso de los profesionales liberales, que pueden desarrollar su actividad profesional una vez han obtenido un título académico acreditativo de sus competencias y habilidades intelectuales (*Novoa, 2019*). Dicho sector es muy amplio y prolijo, por lo que hemos seleccionado como objeto de estudio cinco sectores diferentes, pero representativos de profesiones liberales: traducción jurada, arquitectura técnica, profesorado de formación profesional, agencia inmobiliaria o abogacía.

En la sentencia establecida en el ámbito de los traductores jurados, resulta un elemento muy esclarecedor para determinar la existencia de una relación laboral entre las partes que en su actividad profesional no resulta imprescindible que la empresa aporte los medios necesarios para el desarrollo del servicio al trabajador, ya que su principal tarea reside en una actividad intelectual (*Sánchez-Urán, 2017*). En términos generales, los profesionales que se dedican a esta actividad económica cuentan con un horario laboral flexible dada la naturaleza del servicio prestado, pero pueden estar integrados en la organización empresarial y su trabajo puede estar sometido a control de ésta, por lo que se dan indicios claros de que existe una relación laboral entre las partes.

Algunos profesionales liberales, tales como aparejadores o arquitectos, compaginan su desempeño profesional principal con otras actividades, como pueden ser la transmisión de sus conocimientos a otras personas, mediante la impartición de clases en el entorno universitario o de la Formación Profesional. El caso objeto de estudio versa sobre ello y establece que la relación que se da entre las partes cuenta con una naturaleza eminentemente mercantil, de prestación de servicios profesionales, ya que la enseñanza no es su actividad profesional principal, por la que genera la mayor parte de sus ingresos mensuales, tiene una retribución variable en función de los alumnos que se apunten al curso y tiene una amplia libertad de elección de horarios para realizar su actividad como docente, por tanto el Tribunal desvirtúa lo establecido por la parte demandante, la Tesorería General de la Seguridad Social que, mediante una inspección laboral, determinó que el aparejador tenía una relación laboral con el centro contratista debido a la periodicidad con la que imparte sus lecciones en el centro, que además pone a la disposición del trabajador de los medios necesarios para el desempeño de su trabajo. Sin embargo, como en el supuesto anterior, el órgano jurisdiccional considera que en el trabajo que realiza el aparejador y profesor el medio más importante para el desarrollo de

su trabajo es su intelecto y los conocimientos adquiridos por éste previamente, sin los cuales no podría desempeñar su actividad como docente.

No obstante, las actas por las que la Tesorería de la Seguridad Social actúa como demandante tienen presunción de certeza ante un Tribunal, por lo que el órgano enjuiciador, en la mayor parte de los casos, suele estar de acuerdo con las pretensiones esgrimidas por la parte demandante, a no ser que la parte demandada demuestre lo contrario. Ello ocurre, por ejemplo, en el caso del agente inmobiliario que trabaja para *BBVA renting* en la que, a instancia de la Tesorería de la Seguridad Social, el tribunal reconoce la existencia de una relación laboral entre dos trabajadores que, a título formal, estaban vinculados a la entidad mediante un contrato de naturaleza mercantil de prestación de servicios, ya que se acredita que dichos trabajadores se encontraban sometidos al poder directivo de la empresa, dentro de la organización y dirección de ésta, sin poder ser diferenciados en el ámbito externo de la entidad de los propios trabajadores asalariados, ya que contaban con un horario idéntico, realizaban las mismas tareas y debían cuadrar sus vacaciones con éstos últimos. Además, contaban con una cláusula de exclusividad con la empresa atinente a sus actividades laborales, para que no pudieran trabajar para otras empresas, por lo que se dan los indicios de dependencia y ajenidad en su actividad laboral, dándose la razón a la Tesorería de la Seguridad Social.

En el entorno jurídico, también encontramos en muchas ocasiones profesionales liberales, en su mayoría abogados, que realizan sus actividades profesionales para terceros y no siempre resulta fácil discernir si la relación que les vincula es de carácter mercantil o laboral, por lo que hemos elegido dos sentencias ejemplificativas de ello, partiendo de un supuesto de hecho muy similar y común en la abogacía, la percepción de una iguala la cual obliga a que un abogado lleve toda la defensa jurídica de su cliente, recibiendo una retribución fija todos los meses. En el primer supuesto, un abogado defiende a otro de idéntica profesión, sin que exista un horario preestablecido para prestar dicho servicio y sin estar integrado en la organización empresarial de su cliente, por lo que el tribunal estima que el contrato de prestación de servicios profesionales que regulaba la relación entre las partes era adecuado en este supuesto. Sin embargo, en la segunda sentencia, el abogado demandante debía acudir periódicamente a la sede del instituto municipal demandado, estando sujeto a un horario fijo, disponiendo de unas vacaciones anuales pagadas por la entidad y su trabajo era supervisado por el director de dicho instituto público, por lo que el órgano jurisdiccional determina que la relación entre las partes era laboral y el Ayuntamiento del cual dependía el instituto público debería pagar una indemnización al abogado debido a haber sido despedido de manera improcedente.

4. ANÁLISIS DE LAS REPERCUSIONES DE LA RELACIÓN ENTRE FALSOS AUTÓNOMOS Y LAS EMPRESAS DEMANDADAS EN LA EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES DEBIDAS A ACCIDENTES EN EL ÁMBITO LABORAL

La existencia de un posible *falso autónomo* es difícil de determinar incluso en profesiones de carácter técnico-práctico, que exigen un nivel intelectual relativamente menor que el de las profesiones liberales para su desempeño profesional, pero que están muy extendidas y generalizadas en el tejido productivo nacional. Algunas empresas han establecido contratos de carácter mercantil de prestación de servicios que encubrían una verdadera relación laboral con los trabajadores, para que la flexibilidad a la hora de

establecer contratos y despedir empleados fuera mayor, debido a que la legislación laboral en España es muy garantista y otorga una gran protección al trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, dicha práctica aparte de resultar fraudulenta, ya que el trabajador que debe tributar en el régimen general de la Seguridad Social, tributa en régimen especial de trabajadores autónomos, si dicho trabajador tiene un accidente laboral mientras desempeña su labor profesional, puede quedar desprotegido a la hora de reclamar prestaciones sociales, tales como una incapacidad laboral o a la hora de contar con un seguro laboral que le cubra los gastos médicos derivados de dicho accidente (Novoa, 2019).

Dos supuestos que resultan esclarecedores de tal circunstancia, son los presentados en el caso de un electricista que sufre graves daños mientras realizaba sus labores profesionales y fue contratado por la empresa mediante el establecimiento de un contrato de prestación de servicios, por lo que la empresa que le contrató, le despidió posteriormente de acaecer el accidente laboral, con el fin de ahorrarse posibles costes, como el pago de los gastos médicos o la parte proporcional a la incapacidad laboral, a cargo de la entidad que el trabajador pudiera reclamarles, al haberse producido el accidente mientras trabajaba para dicha empresa. Del mismo modo, pero en el sector de la construcción, un peón de obra que trabajaba como profesional autónomo económicamente dependiente para la empresa demandada, es despedido después de haberse precipitado de un andamio a doce metros de altura, en la que no disponía de la protección adecuada al no haber sido facilitada por la empresa, y causándole la incapacidad permanente para la realización de su actividad laboral, es por ello por lo que el Tribunal debe declarar que la relación entre las partes revestía de un carácter laboral, por lo que el despido resultaba improcedente y la empresa demandada debía hacerse cargo tanto de los gastos médicos derivados del accidente laboral, como del pago tanto de una indemnización por despido improcedente como de los daños y perjuicios causados al trabajador contratado.

5. CONSIDERACIONES FINALES

El establecimiento entre las partes de un contrato mercantil de prestación de servicios profesionales no determina siempre la verdadera naturaleza del vínculo establecido entre las partes, ya que encontramos unas fronteras muy difusas entre dicho tipo contractual y un contrato de trabajo asalariado y, consecuentemente, muchas entidades se benefician de dicha confusión, ya que la legislación establecida en el ámbito laboral es más protectora y garantista en lo referido a los derechos de los trabajadores por cuenta ajena que aquella establecida para los trabajadores autónomos (Montero, 2018), estableciéndose en numerosos supuestos jurisprudenciales que los trabajadores contratados han sido considerados como *falsos autónomos*, ya que entre el empleador y el empleado se estableció un contrato de prestación de servicios profesionales en el cual se enmascaraba una verdadera relación laboral. Para determinarlo, tanto la legislación nacional como europea, siguen los criterios establecidos por la OIT, que establece una serie de criterios para determinar la existencia de una relación laboral entre las partes, siendo los criterios más susceptibles de interpretación jurisprudencial, dada su complejidad y subjetividad, la ajenidad y la dependencia de la actividad desarrollada por el trabajador en la empresa.

Los indicios de laboralidad se aplican, en términos generales, para poder determinar la efectiva existencia de una relación laboral entre la empresa y el trabajador en la regulación

de las relaciones contractuales existentes en el tejido económico productivo. Sin embargo, los litigios inherentes a la determinación de la existencia de la figura del *falso autónomo* se dan con mayor proporción en relaciones contractuales originadas mediante la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones económicas, de reciente consolidación en el ámbito económico, en las profesiones liberales que requieren de un nivel intelectual relativamente alto y una habilitación o titulación reconocida por una institución tal como una universidad para el desarrollo de su actividad profesional, tales como abogados o traductores jurados.

Aparte de la difuminación de los indicios de laboralidad ha contribuido a que en la actualidad las relaciones contractuales establecidas a la hora de prestar servicios se utilicen de un modo incorrecto para expulsar a los trabajadores de un círculo más protector, pero no solo en las retribuciones y en la flexibilidad laboral que implica considerarse trabajador por cuenta propia, sino que también en cuanto a la disminución de prestaciones complementarias a la realización de una actividad laboral para una empresa ajena, como en el supuesto de sufrir un accidente laboral, ya que al estar subcontratados por las firmas y no pertenecer según lo estipulado en el contrato como trabajador por cuenta propia a su organización empresarial, la entidad no se hace responsable del accidente del trabajador, llegando incluso a despedirle, después de haberse ocasionado, con el fin de no hacerse cargo de sus gastos médicos o de pagarle una indemnización por incapacidad laboral, precarizándose como consecuencia las condiciones de trabajo.

Actualmente, nos encontramos, por tanto, en la era de la Revolución Tecnológica, equiparable a la Revolución Industrial, pero a un ritmo mucho más acelerado, debido al gran cambio producido en las condiciones de productivas y de trabajo mediante la introducción de las tecnologías de la información y comunicación (*González Machicote, 2019*). Ello requiere la adaptación de la legislación laboral a los parámetros del siglo XXI, como pueden ser la *Ley Rider* recientemente propuesta por el gobierno español, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y establecer unas relaciones laborales dignas y menos precarias en los próximos años, haciendo el esfuerzo por modificar las normas necesarias en el entorno jurídico para adaptarse a los vertiginosos cambios en el mundo laboral acaecidos recientemente.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

Balaguer, M. L. (2018). Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias. *Labour & Law Issues*, 4(2), C-51.

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2019). Economía de las plataformas, riesgos y heurísticas.
Cuesta, H. Á. (2018). La Lucha contra los " falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso " deliveroo". *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), 280-293.

Centro de documentación judicial (CENDOJ). Buscador de jurisprudencia, Consejo General del Poder Judicial, www.poderjudicial.es

Escribano, A. M. (2018). ¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa. *Derecho de las relaciones laborales*, (1), 48-60.

González Machicote, S. (2019). *El trabajo ante los nuevos retos y desafíos de la revolución digital: la generalización de los autónomos o indicios de laboralidad del siglo XXI* (Trabajo de fin de máster).

Montero, A. A. (2018). " Yacimientos de falsos autónomos" más allá de las plataformas digitales: ramificaciones de un arraigado problema. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (424), 113-132.

Novoa Camúñez, P. (2019). Evolución del trabajo autónomo. Aproximación a los falsos autónomos.

Sánchez-Urán Azaña, Y. (2017). Traductores e intérpretes jurados. Relación contractual asalariada, Comentario STS 16 noviembre 2017. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*.

Sánchez-Urán Azaña, Y. (2019). Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Serie Derecho del Trabajo*, (143).

Todolí Signes, A. (2020). Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales: Tribunal Supremo Sala de lo Social, 25 de septiembre de 2020, No 805. *Labour & Law Issues*, 6(2), 1-R.

Todolí Signes, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*.

Todolí Signes, A. (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2019, num. 92.

Tomás Jiménez, N. (2018). Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas fronteras en la era digital en *El futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente* (pags. 879-894). Ediciones Laborum.