



FACULTAD DE DERECHO

LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA COLABORATIVA

Encuadramiento de las nuevas formas de organización del
trabajo

Autor: Isabel Franco Giralt

5º E-3 B

Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

ÍNDICE

Tabla de abreviaturas.....	- 1 -
Resumen	- 2 -
Abstract.....	- 3 -
1. Introducción	- 4 -
2. Qué son los falsos autónomos	- 5 -
2.1. Clases de falsos autónomos	- 7 -
2.1.1. Profesiones liberales.....	- 7 -
2.1.2. Trabajadores de empresas de economía colaborativa	- 7 -
3. Tipos de contratos que suscriben los falsos autónomos	- 12 -
4. Tipos de relaciones existentes y las posibilidades jurídicas de encuadrar en ellas a los falsos autónomos	- 13 -
4.1. Trabajador por cuenta ajena o asalariado	- 13 -
4.2. El trabajador autónomo.....	- 16 -
4.2.1. El trabajador autónomo independiente.....	- 16 -
4.2.1. El trabajador autónomo dependiente.....	- 17 -
4.4. Cooperativas de trabajo asociado	- 19 -
5. Notas de laboralidad en la relación entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios.....	- 20 -
5.1. Las notas de laboralidad en los transportistas, el caso de Uber y Cabify	- 24 -
6. Los falsos autónomos como fraude de ley, su alcance y consecuencias	- 28 -
7. Consecuencias	- 32 -
7.1. Implicaciones para el trabajador	- 33 -
7.2. Implicaciones para el empresario.....	- 34 -
8. Falsos autónomos en la ue	- 35 -
9. Perspectiva y cuestiones por resolver.....	- 37 -
10. Bibliografía.....	- 39 -

TABLA DE ABREVIATURAS

EAT	Employment Appeal Tribunal
ET	Estatuto de los Trabajadores
CC	Código Civil
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
IRPF	Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
LETA	Ley del Estatuto del trabajo autónomo
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UPTA	Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos

RESUMEN

En los últimos años ha aflorado una nueva forma de trabajo basada en la realización de “microtarefas” para particulares con los que los prestadores de servicios se ponen en contacto a través de una plataforma digital.

El presente estudio analiza la problemática derivada del complicado encaje de esta nueva forma de trabajo en el ordenamiento jurídico-laboral y en el sistema de Seguridad Social. Por un lado, se explican las figuras jurídicas existentes en el derecho laboral español para, posteriormente, examinar si estos profesionales, denominados falsos autónomos, tienen cabida en alguna de esas figuras. Por otro lado, se estudian las consecuencias del fraude de ley que se está cometiendo cuando un empresario trate de encubrir una verdadera relación laboral con una relación contractual civil o mercantil con el profesional, además de las implicaciones que esta situación tiene para ambos y los posibles medios de denuncia. Con todo ello, se ha podido conocer y poner de manifiesto la situación de inferioridad y precariedad de los profesionales de estas plataformas digitales, que ven mermados sus derechos con respecto a los trabajadores por cuenta ajena en favor del empresario de la plataforma digital, cuyos costes y riesgos asumidos disminuyen considerablemente.

Palabras clave: Seguridad Social, falso autónomo, plataforma digital, fraude de ley, trabajador, profesional, cuenta ajena, prestador de servicios.

ABSTRACT

In the past recent years, a new form of work arose based on the achievement of “microtasks“ for individuals with whom the services providers get in touch across digital platforms.

This study analyzes the problems resulted from the complicated lace of this new form of work in the labor market and in the of Social Security System. On the one hand, the existing juridical figures in the Spanish labor market are explained, in order to examine if these professionals, named fake self-employed, have effective capacity. On the other hand, the consequences of the fraud of law are addressed to know when a businessman tries to mask a real labor relation with a civil or mercantile contractual relation with the professional, in addition to the implications that this situation has for both and the possible means of denunciation. To sum up, it was possible to know and reveal the situation of inferiority and instability of the professionals of these digital platforms, whose rights are less compared to the employees in favor of businessman of the digital platform, which costs and risks are covered by them, not incurred individually.

Keywords: Social Security, fake self-employed, digital platform, law fraud, worker, professional, employee, service provider.

1. INTRODUCCIÓN

El avance de la sociedad siempre trae consigo un cambio tecnológico que tiene como fin mejorar la vida de las personas y aportar facilidades. Estos cambios siempre implican nuevos puestos de trabajo antes inexistentes e incluso nuevas formas de entender el modo en el que se realiza una actividad profesional tradicional, un claro ejemplo de ello es el teletrabajo, una opción que permite que ciertos puestos de trabajo puedan ser desempeñados desde cualquier lugar que no sea la oficina mediante el uso de internet. Todas estas alteraciones en los sistemas tradicionales demandan modificaciones en la regulación legal para evitar una falta de protección al trabajador, el ejemplo más paradigmático de la necesidad de una nueva regulación es la privacidad del trabajador en el uso de los medios electrónicos proporcionados por la empresa.

Todas las novedades han ido encontrando su sitio en el Ordenamiento, incluso los Trabajadores Económicamente Dependientes que, aun siendo una figura existente, tuvieron que esperar a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo para ser reconocidos como una figura jurídica y, con ello, ver protegidos sus derechos.

Con todo ello, el tema a tratar en este trabajo parte de uno de los últimos cambios tecnológicos a partir del cual surge un nuevo modelo de negocio basado en poner en contacto a particulares y prestadores de servicios a través de una plataforma digital. Se trata de “microtarefas” que han sido tradicionalmente realizadas por trabajadores por cuenta ajena y que, en el caso de estas plataformas de economía colaborativa, son realizadas por trabajadores autónomos. La incertidumbre a la hora de encuadrar esta nueva realidad social en nuestro Derecho Laboral se fundamenta en la presencia en estos trabajadores de características propias de los trabajadores por cuenta ajena. Es por esto que surgen voces contrarias a la modalidad en la que se encajan estos prestadores de servicios y los denominan falso autónomos, por considerar que, aunque se presenten como trabajadores por cuenta propia, la realidad detrás del contrato civil o mercantil que formalizan para prestar sus servicios es la de un trabajador asalariado, de ser así, estaríamos ante un abuso por parte del empresario, cuyo fin es ahorrarse los costes propios de un empleado, y ante una pérdida de derechos por parte del trabajador, que goza de menor protección que aquellos trabajadores que si están en plantilla.

Estos profesionales, calificados como falsos autónomos por su supuesto mal encuadramiento en la Seguridad Social. A pesar de que el concepto de falso autónomo no es nuevo y ha sido objeto de estudio en numerosas ocasiones, en este trabajo nos hemos querido centrar en los falsos autónomos más “recientes”, es decir, aquellos que prestan sus servicios a particulares a través de plataformas digitales. Entendemos que se trata de un tema polémico que merece de un especial análisis de la situación.

A lo largo de este trabajo, vamos a analizar cómo surge la figura del falso autónomo, que tipos hay, cuáles son las implicaciones que tiene ser un falso autónomo, ante qué tipo de ilegalidad estamos, y como se denuncia y penaliza. Por último, antes de concluir y una vez tengamos una visión general y completa de estos profesionales, realizaremos un repaso por cómo se ha tratado el tema en otros países europeos como Francia o Reino Unido.

Por último, realizaremos un repaso de todo lo analizado en el trabajo y concluiremos con la propuesta de posibles soluciones a la situación de precariedad de estos prestadores de servicios.

2. QUÉ SON LOS FALSOS AUTÓNOMOS

En la sociedad actual, marcada por el uso de las nuevas tecnologías y la digitalización, nos encontramos con que las formas de entender el trabajo cambian cada vez más, de manera que no sólo se modifica la concepción sobre los trabajos tradicionales, sino que surgen nuevas formas de trabajar hasta ahora inexistentes. En esta línea, nos encontramos con las nuevas figuras conocidas como *free lances* o *free lancers*¹ y las de colaboradores profesionales, las cuales se caracterizan por encubrir verdaderas relaciones laborales.²

Aunque la práctica en torno a los que vamos a denominar “falsos autónomos” no es nueva, esta ha aflorado con mayor fuerza durante los años de crisis económica. Se trata de una relación laboral encubierta³ que, como explicaremos más adelante, supone un fraude de ley y una pérdida de derechos para el trabajador, esto es así porque su cometido en la empresa y la subordinación a la organización del empresario son los mismos que los de

¹ Nombre con el que se denomina a los profesionales que realizan una actividad de forma independiente o autónoma.

² Casas Baamonde, M., “El derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo”. *Derecho de las relaciones laborales*, n. 7, 2015, pp. 713-715.

³ Rodríguez Elorrieta, N., “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 7, 2016, pp. 165-167.

los asalariados que esa misma empresa pueda tener, pero sin los derechos de los que gozan los trabajadores por cuenta ajena. Dado el carácter ilegal de la práctica, ¿por qué aceptan los trabajadores este tipo de contratos y no exigen la formalización de una relación laboral? Consideramos que existen dos motivos principales que dan respuesta a esta pregunta; por un lado, el temor a perder una oportunidad laboral y, por otro, la ignorancia de estar envuelto en una relación ilegal.

La figura del falso autónomo se forma a partir de la relación entre una empresa y un prestador de servicios que va a integrarse en su negocio cuando ambas acuerdan, a propuesta de cualquiera de los dos, formalizar una relación civil o mercantil de prestación de servicios en lugar de un contrato laboral, de tal forma que el profesional se da alta como autónomo y no como trabajador por cuenta ajena, es decir, que a pesar de que la relación reúne todas las características de una relación laboral, voluntariamente se opta por otra calificación jurídica para formalizar su relación⁴.

A partir de esta delimitación, lo primero que tenemos que tener claro a la hora de abordar este concepto es que el falso autónomo no constituye propiamente una categoría jurídica como si lo son, en cambio, el trabajador por cuenta ajena o el trabajador por cuenta propia, sino que se trata de una figura que precisamente se utiliza para referirse al mal encuadramiento de un determinado tipo de trabajador en la Seguridad Social. En concreto, se trata de la equívoca consideración de que el trabajador es un autónomo, y se le encuadra en el régimen de trabajadores por cuenta propia de la Seguridad Social, cuando su relación con el empresario reúne las notas de laboralidad tratándose, por tanto, de un trabajador por cuenta ajena. De manera que, como es lógico, esta figura no está regulada en ninguna normativa como sí ocurre con el resto de figuras. Esta falta de regulación pone en tela de juicio la legalidad de este tipo de trabajadores a la vez que resalta la necesidad de dotarles de un marco regulatorio que les brinde protección.

⁴ Mas Salinas, J., “El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa”, *Toda & Nel-lo*, 30 de noviembre de 2015, p. 5 (disponible en: <http://www.todanel-lo.com/es/articulos/el-falso-autonomo-una-bomba-de-relojeria-en-casa>).

2.1. Clases de falsos autónomos

No son escasas las profesiones que se sitúan en una línea difusa entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia o autónomo que desarrolla su trabajo mediante contratos civiles y mercantiles. Estas profesiones afectadas podrían clasificarse en tres bloques: las profesiones liberales clásicas; las profesiones liberales modernas; y los trabajadores de empresas de economía colaborativa.

2.1.1. Profesiones liberales

Los dos primeros bloques podemos deducirlos de la enumeración de profesionales que pueden verse en esta situación que hace CASAS BAAMONDE, por un lado, tendríamos las profesiones liberales clásicas como los abogados, los médicos o los arquitectos y, por otro, las profesiones liberales modernas, como los periodistas, los corresponsales, los colaboradores de prensa o los reporteros gráficos. La nota común de estos profesionales liberales es que pueden realizar su trabajo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia de forma totalmente legal siempre y cuando cumplan las condiciones inherentes a la modalidad a la que se adscriben. No obstante, estos trabajadores corren el riesgo de ser falsos autónomos si, prestando sus servicios como trabajadores autónomos para una empresa, reúnen las notas fundamentales del trabajo asalariado, ajenidad y dependencia, criterio que ha sido usado más de una vez por los tribunales para delimitar la verdadera situación de trabajadores que se encontraban en una zona gris⁵.

2.1.2. Trabajadores de empresas de economía colaborativa

La economía colaborativa se basa en “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias —pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional («pares») o prestadores de servicios que actúen a título profesional («prestadores de servicios profesionales»); ii) usuarios de dichos servicios; y iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos («plataformas colaborativas»).

⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 19 de febrero (núm. 1404/2014) (Rec. 3205/2012).

Por lo general, las transacciones de la economía colaborativa no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro”⁶.

De cara a realizar una primera distinción debemos aclarar que el colectivo en el que se va a centrar este trabajo son los prestadores de servicios profesionales a través de las plataformas con carácter lucrativo, como pueden ser los de empresas como Uber, Glovo o Deliveroo⁷, por su parte, los prestadores de servicios a título particular como pueden ser los usuarios de plataformas como Blablacar⁸ no van a ser analizados pues, en principio, su fin con el uso de las plataformas no es lucrarse sino compartir gastos, al contrario de lo que ocurre con los prestadores profesionales, además, no presentan ninguna relación con la figura de falsos autónomos por el simple hecho de ser particulares y no profesionales. Aunque más adelante matizaremos sobre ellas y la problemática que individualmente han generado, se trata de empresas que a través de su plataforma ponen en contacto a trabajadores dados de alta como autónomos y a usuarios para que los primeros presten un servicio, que por lo general es de corta duración y que suele recibir el nombre de “microtarea”, a los segundos a cambio de un precio.

Estas plataformas tienen su auge en los años de crisis económica y se extienden por toda Europa. Esta popularidad tiene su base en las ventajas que implican para empresarios de estas plataformas, pues en tiempos de crisis, la otra opción ser emprendedor con los numerosos riesgos que esto conlleva. Más concretamente, entre las ventajas mencionadas están el abaratamiento de los costes y el bajo riesgo que supone en comparación con un negocio más “tradicional”, todo ello, unido a la rápida evolución de las nuevas tecnologías⁹ ha contribuido a su popularización y a que uno de cada tres internautas use estas plataformas en la actualidad en España, lo que supone el asentamiento de las

⁶ Comisión Europea. “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” Bruselas, 2.6.2016 COM(2016) 356 final, 2 de junio de 2016.

⁷ Uber, Glovo y Deliveroo son tres plataformas digitales que ponen en contacto a usuarios y prestadores de servicios. Los usuarios encargan “microtarefas” a los profesionales obteniendo estos últimos un beneficio económico por su realización. Por un lado, los profesionales de Uber prestan un servicio de transporte dentro de las ciudades donde operan asemejado al servicio del taxi. Por otro, a través de Glovo y Deliveroo los usuarios piden comida a domicilio.

⁸ Blablacar es una plataforma digital a través de la cual se ponen en contacto personas que van a realizar un mismo viaje el mismo día. Su fin no es que el conductor obtenga beneficios sino compartir gastos del viaje entre usuarios que realizan un mismo trayecto en el mismo vehículo.

⁹ Martínez Escribano, A. “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa.” *Derecho de las relaciones laborales*, n. 1, 2018, pp. 49-50.

plataformas en nuestro país¹⁰. La forma de operar es simple, los usuarios solicitan un servicio que es efectuado por uno de los trabajadores con los que contactan a través de la plataforma, y lo que se abona por el servicio se reparte entre la persona que lo presta y la plataforma.

De acuerdo con ALEJANDRA MARTÍNEZ ESCRIBANO¹¹, los modelos de economía colaborativa tienen una serie de rasgos comunes:

- i. Se dan tres partes diferenciadas: El profesional que presta los servicios, el cliente o usuario que los solicita y la plataforma digital que los pone en contacto.
- ii. La contratación de los servicios se hace a través de internet, lo que aporta rapidez y unos mínimos o nulos costes de transacción.
- iii. El hecho de que los servicios se contraten a través de internet permite que estos lleguen a una amplia masa de oferentes y demandantes, lo que se traduce en economías de escala.
- iv. Las actividades tienen carácter intersectorial, sin reducirse a un sector específico, encontramos desde actividades de transporte hasta de limpieza.
- v. La asimetría en la información es muy baja, las personas que interactúan en la plataforma están perfectamente identificadas lo que aumenta la confianza tanto de profesionales como de usuarios que saben quién va a realizar el servicio. Esta identificación del profesional denota el carácter personal de este tipo de trabajos, característica que analizaremos más adelante de cara a determinar los motivos por los que este grupo de trabajadores son considerados como falsos autónomos.
- vi. Todas ellas tienen un complicado encaje jurídico en los parámetros tradicionales de tiempo y lugar.

¹⁰ Muñoz Díaz, C., “La economía colaborativa en España, entre el auge y la polémica”, *Bez*, 13 de junio de 2017 (disponible en: <https://www.bez.es/598654550/La-economia-colaborativa-en-Espana-entre-el-auge-y-la-polemica.html>)

¹¹ Martínez Escribano, A. *Op. Cit.* pp. 48-60.

2.1.2.1. El crowdsourcing

Dentro de las plataformas de economía colaborativa merece especial atención el crowdsourcing.

El término crowdsourcing es acuñado en 2006 por Jeff Howe que lo definió como la “Externalización, por parte de una empresa o institución, de una función realizada por un empleado, a un grupo indefinido (y normalmente grande) de personas, mediante una convocatoria abierta. Esta externalización puede tomar la forma de una producción-de-iguales (*peer-production*) cuando el trabajo se realiza de forma colaborativa, pero también puede llevarse a cabo de forma individual”¹².

A primera vista, la descripción nos indica de primeras una destrucción del puesto de trabajo que habitualmente vendría realizando un empleado desplazando su función a operadores ajenos a la organización empresarial.

2.1.2.1.1. Relación entre las plataformas y los proveedores del servicio

Las relaciones entre las distintas plataformas digitales y sus proveedores poseen una serie de rasgos comunes¹³:

- i. Dentro de los aspectos sobre los que gozan de libertad de elección están los horarios, el aceptar o rechazar pedidos, el modo de prestar el servicio y la no exclusividad. En primer lugar, los horarios no son impuestos a los prestadores de servicios, estos los eligen a su conveniencia, así como el número de horas que quieren trabajar, no obstante, en muchos casos reciben incentivos para trabajar en determinadas franjas horarias. Esto, aunque como veremos será un índice de no laboralidad, desemboca en un empleo precario pues la libertad de horarios provoca que muchos excedan los límites de una jornada laboral ordinaria, llegando a trabajar hasta 12 horas seguidas. En segundo lugar, los profesionales no están obligados a prestar todos los servicios y pueden elegir cuando aceptar o no un pedido. Sin embargo, su actividad queda registrada en

¹² Sainz, P., “El marketing y la economía colaborativa”, Instituto Economía Digital, junio de 2015 (Disponible en:

<http://blogs.icemd.com/blog-el-marketing-y-la-economia-colaborativa/el-crowdsourcing/>)

¹³ Martínez Escribano, A. *Op. Cit.* pp. 51-52

la plataforma de modo que la compañía, tal y como se suele incluir en las cláusulas del acuerdo, puede utilizarlo como medio para rescindir el contrato de forma unilateral. Por tanto, no podemos afirmar de forma contundente que gocen de total autonomía en este último aspecto. En tercer lugar, la forma en la que se presta el servicio no es controlada por la compañía, aunque es frecuente que los profesionales reciban una serie de instrucciones sobre cómo prestarlo de forma adecuada. Por último, los profesionales no tienen exclusividad, de modo que pueden firmar contratos similares con otras compañías incluso cuando son competidoras. No obstante, el mínimo de horas que se suele requerir muchas veces impide la compatibilidad con otros empleos.

- ii. Si nos centramos en aquellas materias sobre las que la plataforma digital ejerce control, nos encontramos la ubicación del prestador de servicios, que es monitorizada en tiempo real, la necesidad de autorización de la plataforma para trabajar, además, en algunos casos también será necesaria autorización administrativa, y los precios de los servicios. Las dos primeras no merecen mayor explicación, en cuanto los precios a los que los profesionales prestan los servicios, estos son fijos. El profesional recibe una cantidad en función de los servicios prestados; esta cantidad es abonada por los usuarios y la primera en recibirlo es la compañía, la cual paga al profesional una vez deducidos los gastos de gestión. De esta forma, el precio del servicio no se paga directamente al profesional sino al dueño de la plataforma, el cual emitirá facturas a nombre del prestador del servicio.
- iii. Los profesionales asumen tanto los posibles riesgos en caso de accidente¹⁴, como el coste de los elementos necesarios para prestar el servicio. Estos elementos pueden ser el uniforme o el medio de transporte y su mantenimiento, dado que los gastos corren a su cargo podemos observar como profesionales de empresas de reparto de comida a domicilio prestan sus servicios tanto en bicicleta como en moto, siendo una más costosa que la otra. No obstante, en ocasiones las compañías proveen algún elemento como por

¹⁴ Otero Gurruchaga, C., “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, n. 1, 2018, pp. 64-65.

ejemplo las bolsas isotérmicas para transportar la comida. En algunas ocasiones las plataformas aseguran un mínimo de pedidos por franja para asegurar que los profesionales puedan sacar cierta rentabilidad.

- iv. Con respecto a la extinción de la relación, al contrario que en un contrato laboral ordinario, en este caso no es necesario el preaviso para prescindir de los servicios del profesional. Entre las causas que pueden producir la terminación están: que se acepten los servicios, pero no se realicen; que no se disponga del equipo necesario para prestar los servicios; tener comportamientos inapropiados con los clientes de la aplicación. Además, en casos como el de Uber, los usuarios puntúan a los profesionales en función de la calidad del servicio, de modo que Uber se reserva el derecho a rescindir el contrato de los conductores cuando valoración este por debajo de una puntuación preestablecida.

3. TIPOS DE CONTRATOS QUE SUSCRIBEN LOS FALSOS AUTÓNOMOS

Como ya hemos mencionado anteriormente, la problemática de esta figura no jurídica reside en que la relación entre el empresario y el profesional no se formaliza de la forma correcta, es decir, mediante un contrato laboral, sino que lo que se suscribe es un contrato civil o mercantil de prestación de servicios. Estos contratos, perfectamente legales, recogen en sus cláusulas todos los elementos mencionados en el contrato anterior tales como el modo en el que se cobrarán los servicios o las causas de extinción del contrato.

De acuerdo con BROSETA PONT “El derecho mercantil es un ordenamiento de actos objetivos de comercio, a los que se aplican las prescripciones del Código de Comercio, sean o no comerciantes los que los lleven a cabo”¹⁵. Por su parte, serán contratos mercantiles y encontrarán, por tanto, su regulación en el Código de Comercio, los negocios jurídicos a través de los cuales se articule el ejercicio del comercio¹⁶. La distinción entre el contrato civil o mercantil no merece especial mención en este trabajo, pues lo que nos interesa es entender que estos profesionales tienen una relación con el

¹⁵ Broseta Pont, M. y Martínez Sanz, F., *Manual de Derecho Mercantil*, Tecnos, Madrid, 2016, pp. 55-56.

¹⁶ Contratos Mercantiles (Disponible en:

[http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjQxMDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoA6y3hRTUAAAA=WKE\)](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjQxMDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoA6y3hRTUAAAA=WKE)

empresario de carácter contractual, sin que en ningún momento se haga referencia a ningún aspecto que pudiese indicar que la relación es laboral.

Para poder suscribir este tipo de contratos y poder utilizar la plataforma los profesionales deben darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos¹⁷; de esta forma pasan a estar sujetos a las obligaciones fiscales y de Seguridad Social del trabajador autónomo¹⁸, de modo que es el profesional el que paga las cuotas a la Seguridad Social y no el empleador como ocurre con los trabajadores por cuenta ajena.

El pago se realiza a través de facturas mensuales a favor del prestador del servicio y no mediante una nómina como en el caso de los asalariados, lo que en cuanto a implicaciones fiscales se refiere, esas facturas llevarán Impuesto Sobre el Valor Añadido (IVA) además de la retención del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas (IRPF).

Con todo ello, hay que tener en cuenta que, a pesar de que las partes suscriban este tipo de contratos siempre estará el principio jurídico de irrelevancia del *nomen iuris*, es decir, “*las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son*”, de modo que si la relación entre las partes posee naturaleza de relación laboral carecerá de importancia el modo en que esta se haya formalizado. En este sentido, el hecho de que la persona que preste el servicio esté inscrita en el RETA, en el IAE, reciba su salario mediante facturas y pague el IVA es irrelevante pues se considera un aspecto formal de la simulación fraudulenta al ser las obligaciones que le corresponden a un trabajador autónomo^{19 20}.

4. TIPOS DE RELACIONES EXISTENTES Y LAS POSIBILIDADES JURÍDICAS DE ENCUADRAR EN ELLAS A LOS FALSOS AUTÓNOMOS

4.1. Trabajador por cuenta ajena o asalariado

La definición de asalariado la encontramos en el artículo 1.1 ET, en el que se dispone que los trabajadores por cuenta ajena son aquellos que prestan sus servicios de forma voluntaria y retribuida a un tercero, persona física o jurídica denominada empleador o empresario, y bajo la organización y dirección de esta.

De esta definición podemos extraer las notas características de una relación laboral: la voluntariedad, la retribución, la dependencia y la ajenidad.

¹⁷ Otero Gurruchaga, C. *Loc. Cit.*

¹⁸ Rodríguez Elorrieta, N. *Op. Cit. p.* 161

¹⁹ Sentencia del TSJ de Navarra (Sala de lo Social) 24 de enero de 2000 (núm. 11/2000)

²⁰ Sentencia del TS (Sala de lo Social), de 6 de octubre de 2010 (núm. 5384/2010) (Rec. 2010/2009)

De cara a entender mejor la proximidad entre los falsos autónomos y los trabajadores por cuenta ajena, vamos a describir cada una de estas notas de laboralidad.

Basándonos en ALEJANDRA MARTÍNEZ ESCRIBANO, los requisitos de la existencia de un contrato de trabajo de acuerdo con la doctrina científica y jurisprudencial son los siguientes²¹:

- i. *La prestación debe ser personal*: A la hora de celebrar el contrato se han de tener en consideración las habilidades, conocimientos y aptitudes del trabajador y no la simple realización de la actividad, de modo que si esta se lleva a cabo por una persona diferente a la contratada no estaremos ante una relación laboral²²
- ii. *La prestación debe ser voluntaria*: Este requisito de voluntariedad es del todo innecesario y redundante ya que la prestación del trabajo requiere el consentimiento y aceptación del trabajador²³. Este factor no se puede decir que sea determinante para constatar la existencia de una relación laboral en sí misma porque todos los contratos que no son por imperativo legal tienen el carácter de voluntario, incluidos los de prestación de servicios que acuerdan los falsos autónomos.
- iii. *Debe existir una retribución de los servicios que se prestan*: Este derecho es común a las relaciones laborales y a otras relaciones contractuales como las civiles y mercantiles. Lo importante aquí es el modo en el que se abona la retribución. En este sentido los Tribunales han usado como referencia si el que recibe la retribución es una persona física o jurídica o si la cantidad que recibe es fija y constante o, por el contrario, variable y dependiente del volumen de la prestación²⁴.
- iv. *Dependencia*: Para RODRÍGUEZ-PIÑERO la dependencia supone la “puesta a disposición del empleador de la fuerza de trabajo”²⁵. Este concepto es reforzado por la doctrina judicial, la cual sostiene que la dependencia es el elemento esencial de la relación de trabajo por cuenta ajena y que implica una subordinación del trabajador a las directrices del empresario.

²¹ Martínez Escribano, A. *Op. Cit.* p. 50

²² Sentencia del TSJ de Aragón (Sala de lo Social) de 29 de diciembre de 2010(núm. 993/2010).

²³ Alonso Olea, M., y Casas Baamonde, M., *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2000, p. 58.

²⁴ Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 19 de febrero de 2014 (núm. 1404/2014) (Rec. 3205/2012).

²⁵ Molero Manglano, C., “El contrato de trabajo” en Molero Manglano, C (dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 52.

El problema de este factor es su indeterminación, por este motivo los Tribunales han elaborado una lista de indicios de existencia de una relación laboral, entre ellos destacan: la asistencia al centro de trabajo, el sometimiento a un horario, la inserción del trabajador en la organización del empresario, el cual diseña su actividad y, la prestación del trabajo de forma personal²⁶. A efectos prácticos, la frecuencia en de asistencia al centro de trabajo y el sometimiento a las instrucciones del empleador serán las notas más importantes para determinar la existencia de dependencia en la relación²⁷.

En este caso, dado lo abstracto del término, en la mayoría de las ocasiones serán difícil determinar si hay independencia o no, esto es porque muchas de las personas que prestan sus servicios como trabajadores autónomos y que actualmente exigen el reconocimiento de sus derechos como trabajadores por cuenta ajena determinan su horario de forma libre o no tienen centro de trabajo porque, por ejemplo, su función es hacer recados.

- v. *Ajenidad*: La ajenidad supone que aquel que realiza el trabajo “es un extraño tanto respecto a sus resultados como respecto a su organización”²⁸.

Se puede dar desde tres puntos de vista:

- i. En los frutos: Este punto de vista es el defendido por ALONSO OLEA²⁹, que considera la traslación de la titularidad del resultado del trabajo del empleado al empleador como el origen del concepto de ajenidad. La propiedad de los mismos corresponde al empresario³⁰. Los frutos no hacen referencia solo a elementos tangibles, sino a cualquier clase de aprovechamiento o utilidad económica³¹.
- ii. En los riesgos: BAYÓN sostiene esta perspectiva como el fundamento de la ajenidad, entendida como la irrelevancia que tienen los riesgos para el trabajador³². Estos riesgos son asumidos por el empresario y el trabajador

²⁶ Martínez Escribano, A., *Op. Cit.* p. 51

²⁷ Molero Manglano, C. *Loc. Cit*

²⁸ Monereo Pérez, J. L., “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación” (*apud* Otero Gurruchaga, C. *Op. Cit.* p. 68)

²⁹ Molero Manglano, C. *Op. Cit.* p. 50

³⁰ Sentencias del TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 19 febrero de 2014 y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6ª) de 31 marzo de 2008 y (Sala de lo Social, Sección 5ª) de 26 de enero de 2015.

³¹ Otero Gurruchaga, C. *Loc. Cit*

³² Molero Manglano, C. *Loc. Cit*

percibe su retribución con independencia de las pérdidas o ganancias del negocio.

- iii. En el mercado: Supone que el que establece las relaciones con el mercado y toma las decisiones con respecto a él es el empresario, de esta forma, tal y como expone ALARCÓN CARACUEL, el productor directo, es decir, el trabajador, es jurídicamente ajeno al destinatario final del producto o servicio³³.

En cuanto al contrato entre empleador y trabajador, el artículo 8.1. ET establece que este “*se podrá celebrar por escrito o de palabra*”, y que además “*Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.*” Lo que nos indica este segundo artículo es que mientras que en una relación se den las notas propias de laboralidad esta será considerada como contrato de trabajo con independencia de la calificación jurídica que decidan darle las partes. Este artículo en relación con los falsos autónomos supone que a pesar de que voluntariamente se acuerde entre las partes la formalización de un contrato de carácter civil o mercantil, la presencia en esa relación de indicios claros de laboralidad pone de manifiesto la existencia de un “mal encuadrado” trabajador por cuenta ajena.

4.2. El trabajador autónomo

4.2.1. El trabajador autónomo independiente

Los trabajadores autónomos son definidos en el artículo 1.1 de la LETA como “*personas físicas que realicen 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*”³⁴.

Las características esenciales de trabajador por cuenta propia respecto a las analizadas en el apartado anterior para los trabajadores por cuenta ajena son las siguientes.

- i. *Ajenidad*: En este caso, los trabajadores autónomos asumen el riesgo y ventura del negocio, de modo que, al igual que le corresponden los frutos del negocio, le tocará asumir las cargas procedentes de malas situaciones económicas.

³³ *Ibid*

³⁴ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE núm. 166, de 12 de Julio de 2007).

- ii. *Dependencia*: El trabajador autónomo organiza su negocio de forma libre sin tener que seguir las directrices de terceros y sin más restricciones que las legales, para ello dispondrá de sus propios medios.
- iii. *Retribución*: Si en el trabajador por cuenta ajena señalábamos que en general su salario era fijo, con independencia de la marcha del negocio, en este caso la cantidad mensual que recibe el trabajador autónomo no es estable y depende del volumen de trabajo y de los gastos del negocio, de modo que, una vez descontados todos esos gastos, el remanente pertenece al autónomo.

A pesar de que las notas de laboralidad no se aprecian en los trabajadores por cuenta propia, estos tienen derecho a la aplicación de parcelas concretas de la legislación laboral, como el Derecho Sindical³⁵.

4.2.1. El trabajador autónomo dependiente

De acuerdo con el artículo 11.1 del Estatuto del Trabajador Autónomo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes o TRADE “*son aquellos 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.*”

Esta figura jurídica se regula por primera vez en el Estatuto del Trabajador Autónomo, dotando de esta forma de protección a un colectivo que estaba presente en la sociedad desde hacía años, se trata de una figura que se situaba a medio camino entre los trabajadores por cuenta ajena, dada la dependencia de sus ingresos de un solo cliente, y los trabajadores autónomos, dado que realiza una actividad de forma personal, directa y por cuenta propia entre otros rasgos característicos. De esta forma, la ley 20/2007 dejaba atrás una regulación esencialmente dicotómica en la que solo tenían cabida los trabajadores autónomos y los trabajadores económicamente dependientes³⁶.

Por su parte, el artículo 11.2 del Estatuto del Trabajador Autónomo enumera los requisitos que debe reunir un sujeto para poder ser trabajador autónomo económicamente

³⁵ López Álvarez, M. J., “El objeto del contrato” en Molero Manglano, C (dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 99

³⁶ Calvo Gallego, F. J., “Los trabajadores autónomos dependientes: Una primera aproximación”, *Temas Laborales*, nº 81, 2005, pp. 46-47.

dependiente. Cabe mencionar que la viabilidad jurídica de la figura del TRADE ha llegado a ser cuestionada por autores como MOLERO MANGLANO dada la rigurosidad de los mismos.

“a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.”

Existen posiciones encontradas en cuanto al posible encaje de los falsos autónomos en las llamadas economía colaborativas dentro de la figura del TRADE. Por un lado, de acuerdo con MERCADER UGUINA³⁷, la figura de los TRADE podría servir para proteger los derechos de los prestadores de servicios que usan las plataformas digitales, de este modo asentarían sus relaciones sobre un marco jurídico sólido y amparado por la jurisdicción social y no por la civil, que es la que conoce de sus litigios actualmente. Además, sus intereses podrían ser defendidos por los sindicatos que representen a los TRADE. Este acoplamiento acercaría a los profesionales a la figura de un trabajador por cuenta ajena, dotándole de nuevos derechos y de una protección más estricta de la que actualmente tienen.

Por otro lado, una serie de voces críticas como MARTÍN PUEBLA, que entienden que el TRADE es una figura jurídica propia, una subcategoría del trabajador autónomo que tiene

³⁷ Mercader Uguina, J. R., “El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales”, *Diario La Ley*, nº 9, Wolters Kluwer, Sección Ciberderecho, 11 de Julio de 2017, pp. 15-16.

rasgos propios³⁸, de modo que no se puede tratar de forzar en ella a una nueva figura que no encuentra ubicación en el ordenamiento jurídico actual. Los TRADE no pueden ser entendidos como una figura difusa entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena que se caracteriza por la ausencia de las notas tradicionales de laboralidad, de modo que, aquel falso autónomo que se pretenda encajar dentro de la figura de los TRADE debe reunir los requisitos para serlo³⁹.

El debate en torno a este encaje no está del todo solucionado, en concreto, la compañía de reparto de comida a domicilio Deliveroo consiguió evitar una demanda en noviembre de 2017, esta hubiera desembocado en un juicio en el que se habría determinado si los llamados *riders*⁴⁰ de la empresa son o no trabajadores por cuenta ajena. Con el fin de evitar que se asentasen posibles precedentes, la compañía optó, tras una masiva huelga de los prestadores de servicios de la compañía en verano de 2017, por modificar las condiciones del contrato de los *riders* de modo que desde agosto de 2017 todos los repartidores en España tienen la condición de Trabajadores Económicamente Dependientes. Para conseguirlo la compañía utiliza estrategias como limitar el número de repartidores por franja horaria para asegurar que todos lleguen al porcentaje de ingresos requerido a un TRADE, el 75%⁴¹, y dejando fuera a casi 200 repartidores que se negaron a aceptar las nuevas condiciones⁴². A pesar de este cambio en el modelo de contrato que ofrece Deliveroo, la Inspección de Trabajo ha determinado que este modelo laboral sigue sin ser el adecuado, afirmando que estos *riders* son trabajadores por cuenta ajena y no trabajadores autónomos como quieren hacer ver las compañías⁴³.

4.4. Cooperativas de trabajo asociado

La cuarta opción que se contempla para regularizar la situación los falsos autónomos es su agrupación en cooperativas de trabajo asociado. Tal y como expone el artículo 1.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas “*La cooperativa es una sociedad*

³⁸ Martín Puebla, E., *El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 58-59.

³⁹ Martínez Escribano, A. Op. Cit. 57

⁴⁰ Variedad de los “free lancers”, profesionales que prestan sus servicios en bicicleta.

⁴¹ Otto, C., “Deliveroo saca la chequera para 'acallar' a sus repartidores: así ha evitado su primer juicio”, *El Confidencial*, 30 de noviembre de 2017 (Disponible en: https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2017-11-30/deliveroo-juicio-riders-economia-colaborativa_1485549/)

⁴² Rodríguez, A., “La sentencia ha hablado: los *riders* de Deliveroo no son empleados”, *Hipertextual*, 15 de noviembre de 2017 (Disponible en: <https://hipertextual.com/2017/11/sentencia-deliveroo>)

⁴³ Gómez, M., “La Inspección de Trabajo rechaza el modelo laboral de Deliveroo”, *El País*, 17 de diciembre de 2017 (Disponible en: https://elpais.com/economia/2017/12/16/actualidad/1513450698_104616.html)

constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley.”

Las cooperativas se forman para proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su contribución personal y directa ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la relación de los trabajadores con la cooperativa de tipo societario⁴⁴. La esencia del vínculo societario es la prestación laboral que da el socio, cuya figura va unida a la del trabajador⁴⁵.

Este modo de agrupación supondría la no sujeción de los socios trabajadores ni al Estatuto de los Trabajadores ni a la Ley 20/2007, sino a las Ley de Cooperativas. De acuerdo con OTERO GURRUCHAGA⁴⁶, mediante esta estructura las tres partes serían la plataforma, la cooperativa y el socio trabajador, de modo que la operación se basaría en una contrata entre la plataforma y la cooperativa en la que estarían incluidos todos los socios trabajadores que van a prestar el servicio a la compañía de la plataforma. No obstante, a pesar de la legalidad de la figura, esta no puede suponer una cesión ilegal de trabajadores ni una relación laboral encubierta. Una vez más, al igual que ocurre con la figura del TRADE, esta opción no es más que una alternativa para aportar seguridad jurídica a una situación laboral fraudulenta, no perdiendo de vista que el debate no está en las posibles alternativas sino en la determinación de si hay laboralidad o no en las relaciones entre las plataformas de economía colaborativa y los prestadores del servicio.

5. NOTAS DE LABORALIDAD EN LA RELACIÓN ENTRE LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS.

Como ya se expuesto, estos profesionales se dan de alta en el RETA y formalizan la prestación de sus servicios mediante contratos civiles y mercantiles.

Sabiendo esto, vamos a analizar cada uno de los rasgos de acuerdo con la exposición que PDF ECEJ hace de cada uno de ellos en la relación entre las plataformas y los prestadores

⁴⁴ Guía Laboral: El Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_2.htm)

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ Otero Gurruchaga, C. *Op. Cit.* p. 66

de servicios y con los rasgos comunes que tienen todas las plataformas y que PDF RC detalla.

- i. *Prestación voluntaria:* Partimos de la idea de que la ausencia de voluntariedad de la relación no se discute en ningún momento, de modo que el análisis se va a centrar en las restantes notas características de una relación laboral contenidas en el artículo 1 ET, siendo estas el carácter personal, la retribución, la dependencia y la ajenidad de la prestación.
- ii. *Prestación personal:* Si este elemento faltase no podríamos hablar de relación laboral, por lo que si el prestador del servicio no es una persona física o es una persona física pero no existe régimen de suplencias o sustituciones⁴⁷. El funcionamiento de las plataformas virtuales se basa en que el usuario concreta el pedido a una persona física específica e identificada a través de la aplicación, a través del perfil del prestador del servicio se facilita al usuario información acerca del mismo, como su nombre, foto, número de servicios realizados o la valoración de su trabajo por otros usuarios, de modo que es evidente el carácter personalísimo del contrato de estos profesionales. El hecho de que el usuario seleccione a una persona por su puntuación o por mera aleatoriedad de la plataforma es irrelevante, lo que importa es que, una vez asignado el profesional este va a ser el que preste el servicio y el que recibirá la posterior puntuación sobre su trabajo, de modo que induciría a error una posible sustitución por otra persona distinta a la que aparece identificada.
- iii. *Prestación retribuida:* En la mayoría de las ocasiones, la retribución de los profesionales de las plataformas virtuales es fijada por la empresa que contrata los servicios, de modo que vamos a comprobar como un “salario” que no es definido por el trabajador se cobra a través de facturas y no mediante una nómina como realmente correspondería. El hecho de que las plataformas establezcan los precios de forma unilateral refuerza la teoría de la laboralidad de estos falsos autónomos, además, tal y como exponíamos en los rasgos de la relación entre plataforma y trabajador, el precio del servicio no lo cobra el profesional de forma directa, sino que lo recibe la plataforma y es esta la que, tras descontar los gastos de gestión, paga al prestador del servicio su parte correspondiente, algo que refuerza la

⁴⁷ Sentencia del TSJ Castilla y León (Sala de lo Social) de 27 de marzo de 2006 (núm. 1295/2006).

laboralidad en el sentido de que los usuarios no son realmente sus clientes, sino clientes de la plataforma.

La cuantía de la retribución que reciben no es fija ni periódica, pues como exponíamos antes, ellos eligen sus propios horarios y el número de servicios que realizan va a depender de la demanda en ese momento; no obstante, para determinar si una relación es o no laboral no se exige que la retribución sea fija y periódica, aunque sí que supone un motivo más para inclinar la balanza a favor del profesional a la hora de considerarlo un trabajador por cuenta ajena⁴⁸.

- iv. *En régimen de ajenidad:* El principal de indicio de ajenidad en las relaciones de los falsos autónomos es la fijación de las tarifas por parte de la empresa, además del hecho de que la retribución la reciben de parte de la plataforma y no del usuario que paga el servicio, de modo que se puede entender que es la empresa la que de forma directa se apropia de los frutos, en este caso económicos, para luego dar su parte al prestador del servicio. Asimismo, es habitual que la empresa garantice el pago al prestador del servicio por las tareas realizadas con independencia de posibles impagos de los clientes, de forma que este queda liberado del riesgo que supone que los clientes no cumplan con su obligación de abonar la cantidad pactada. Estos hechos, la apropiación directa del pago del servicio por parte de la empresa y la asunción del riesgo en caso de impago, son considerados como claras notas de ajenidad⁴⁹.

Otro indicio se centraría en la forma en que el profesional presta su servicio, en el sentido de que no actúa en nombre propio sino en nombre de la plataforma y con todos los símbolos que le identifican como trabajador de la misma, de manera que cuando un usuario contratar un servicio con empresas como Uber, Deliveroo o Glovo este no va buscando a un profesional concreto sino obtener un servicio ofrecido por una plataforma, con independencia de quien sea la persona concreta que lo preste en su nombre.

Además de estos indicios, nos encontramos con otros como es la toma de decisiones del empresario con respecto al mercado, es decir, el hecho de que sea

⁴⁸ Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 19 de febrero de 2014 (núm. 1404/2014) (Rec. 3205/2012) y Sentencia del TSJ Castilla y León (Sala de lo Social) de 27 de marzo de 2006 (núm. 1295/2006).

⁴⁹ Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 19 de febrero de 2014 (núm. 1404/2014) (Rec. 3205/2012).

el dueño de la plataforma el que decide sobre asuntos tan relevantes como cómo van a ser las relaciones con el mercado, cuáles van a ser las tarifas del servicio, la forma de cobro o a que personas se va a atender denota una clara ajenidad a la hora de determinar la laboralidad de la relación⁵⁰.

En contra surgen argumentos que sostienen que factores como el riesgo respecto a la rentabilidad en la prestación del servicio diluyen por completo la nota de ajenidad. Además, la propiedad del material, el transporte y la asunción de los costes por los posibles daños que estos puedan sufrir corren a cargo del profesional en la mayoría de los casos.

Con todo lo expuesto, lo esencial a la hora de determinar si existe ajenidad en una relación es comprobar si aquellas decisiones que afectan a núcleo básico de la actividad empresarial no quedan en manos de terceros, de modo que todo aquel que quiera prestar sus servicios en nombre de la empresa debe someterse a esas condiciones y no es por tanto totalmente “libre” a la hora de tomar decisiones concernientes al servicio⁵¹.

- v. *En régimen de dependencia*: El hecho de que los profesionales puedan elegir sus propios horarios y que no tengan que acudir a un centro de trabajo pone de manifiesto el amplio grado de independencia de la que gozan. Sin embargo, esta independencia se ve mermada por otros aspectos de la relación entre el profesional y la plataforma, como son la determinación del lugar donde se van a prestar los servicios, la forma en la que se realiza el trabajo, para lo cual se les provee de un código de actuación, o la organización de su actividad por parte de la empresa. Por otro lado, aunque el hecho de tener libertad para aceptar o rechazar posibles pedidos puede suponer una nota de independencia con respecto a la plataforma, lo cierto es que su actividad, tal y como exponíamos en el epígrafe “2.1.2.1.1. *Relación entre las plataformas y los proveedores del servicio*”, es monitorizada en todo momento, de modo que la empresa puede desactivar el perfil del profesional ante un determinado número de rechazos, algo que pone en cuestión la independencia del prestador del servicio a la hora de realizar su trabajo.

⁵⁰ Sentencia del TSJ de Canarias (Sala de lo Social) de 9 de Julio de 2007 (núm. 553/2007).

⁵¹ Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) 30 de marzo de 2005 (núm. 553/2007).

Lo esencial para que se dé la nota de dependencia es que, aunque de forma flexible y no intensa, el trabajador se encuentre dentro de la organización de la empresa; en los casos que se sitúan en una línea gris como el que aquí tratamos, con notas tanto de independencia como de dependencia, el mejor indicio para determinar que estamos ante una clara dependencia son el poder de dirección y la potestad disciplinaria sobre el profesional, al que se controla mediante la monitorización de su actividad, y al cual se le puede rescindir el contrato en caso de que sus servicios no se ajuste a los estándares requeridos por la plataforma⁵². No obstante, siempre habrá que estar al caso concreto y las características del servicio profesional que se presta para determinar el grado de dependencia⁵³.

En otro orden de ideas, existen posiciones doctrinales encontradas en cuanto a la primacía de ajenidad o dependencia como elemento definitorio del contrato laboral, por un lado, un sector de la doctrina afirmaba que la dependencia es el elemento clave para distinguir entre una relación laboral de un contrato de arrendamiento civil de servicios, pues la ajenidad resulta imprecisa para realizar esa distinción en un entorno marcado por modelos de trabajo postindustriales y digitalizados, por otro, voces contrarias a esta idea sostenían que la ajenidad sigue siendo el rasgo definitorio frente a la propiedad del trabajo. El juicio doctrinal revisor concluyó que, al igual que la generalidad de la doctrina europea, la línea roja para determinar si se está ante una relación laboral debe trazarse en torno a la dependencia o subordinación⁵⁴.

5.1. Las notas de laboralidad en los transportistas, el caso de Uber y Cabify

Merece tratamiento aparte el caso de los transportistas de empresas como Uber o Cabify. Antes de analizar a estos conductores que prestan sus servicios conectando con los usuarios a través de plataformas digitales, es necesario aclarar que régimen tienen los transportistas “tradicionales”.

De acuerdo con el apartado g) del artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores:

“Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

⁵² Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 17 de mayo de 2012 (núm. 4085/2012) (Rec. 871/2011).

⁵³ Sentencia de TS (Sala 4ª de lo Social) de 19 de junio de 2007 (Rec 4883/2005).

⁵⁴ Casas Baamonde, M. E. *Op. Cit.* pp. 711-713.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo. A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador. “

De modo que, al contrario de la ya explicada presunción de laboralidad que contiene el artículo 8.1 del ET, en este caso nos encontramos con que, salvo prueba en contrario, cuando un transportista preste sus servicios amparado por una autorización administrativa y con un vehículo comercial de servicio público que sea de su propiedad. La propiedad del vehículo pierde importancia como elemento deslaborizador con la STS 26 de febrero de 1986, momento en el que se empieza a valorar la aportación personal del transportista⁵⁵ o que disponga del vehículo de forma directa; su relación con la empresa con la que firma el contrato de prestación de servicios se entenderá que no es laboral aun cuando el servicio se preste para ella de forma exclusiva ⁵⁶.

Lo que pretenden empresas como Uber o Cabify es utilizar ese artículo para evitar que los conductores puedan ser considerados como empleados asalariados. No obstante, aunque el Tribunal Supremo no se ha pronunciado sobre el caso de los transportistas dedicados al transporte de viajeros, sí lo ha hecho con respecto a los que transportan mercancías y para los que inicialmente se redactó el artículo 1.3.g) del ET, la condición más destacable de las que se deben reunir para que un transportista pueda ser considerado asalariado es que el transporte se realice con vehículos de hasta dos toneladas y que no requieran autorización administrativa. Los conductores de estas empresas como Uber, que reciben el nombre de *partners*, son considerados trabajadores autónomos y están dados de alta como tales ya que la empresa asegura que no es más que una empresa tecnológica que pone en contacto a conductores y usuarios sin considerar que su actividad sea el transporte de viajeros, para sostener sus argumentos alegan que los *partners* tienen un horario libre, asumen los gastos de su actividad y suelen ser titulares del vehículo con el que prestan sus servicios. No obstante, se plantea la cuestión de si estas notas

⁵⁵ López Álvarez, M. J. *Op. Cit.* p. 84

⁵⁶ Fernández de Lis, D., “La exclusión de los transportistas autónomos del Estatuto de los Trabajadores”, *queaprendemoshoy.com*, 21 de noviembre de 2014 (Disponible en: <http://queaprendemoshoy.com/la-exclusion-de-los-transportistas-autonomos-del-estatuto-de-los-trabajadores/>).

características son suficientes para dinamitar la posible laboralidad de la relación, de modo que el resto de factores como el hecho de poder prescindir de los servicios de un conductor por no cumplir un horario mínimo, carecen de peso para considerar la relación como laboral⁵⁷.

Además, para asegurarse de que sus intenciones quedan claras, Uber, en las condiciones de uso dentro su página web describe los servicios de este modo:

“constituyen una plataforma de tecnología que permite a los usuarios de aplicaciones móviles de Uber o páginas web proporcionadas como parte de los Servicios (cada una, una “*Aplicación*”) organizar y planear el transporte y/o servicios de logística con terceros proveedores independientes de dichos servicios, incluidos terceros transportistas independientes y terceros proveedores logísticos independientes, conforme a un acuerdo con Uber o algunos afiliados de Uber (“Terceros proveedores”). A no ser que Uber lo acepte mediante un contrato separado por escrito con usted, los Servicios se ponen a disposición solo para su uso personal, no comercial. USTED RECONOCE QUE UBER NO PRESTA SERVICIOS DE TRANSPORTE O DE LOGÍSTICA O FUNCIONA COMO UNA EMPRESA DE TRANSPORTES Y QUE DICHOS SERVICIOS DE TRANSPORTE O LOGÍSTICA SE PRESTAN POR TERCEROS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES, QUE NO ESTÁN EMPLEADOS POR UBER NI POR NINGUNA DE SUS AFILIADOS” (Las mayúsculas aparecen en el texto original)⁵⁸.

Entre los motivos que nos hacen inclinarnos hacia la existencia de una relación laboral están: el establecimiento de una prestación de servicios mínima que en caso de incumplirse podría suponer la desactivación del servicio del conductor, en este sentido la doctrina de la sala social del Tribunal Supremo⁵⁹ entiende que “esta exigencia de amplia responsabilidad horaria del actor con respecto a la empresa contratante, que obligaba de hecho a éste a la prestación de servicios con carácter habitual y permanente durante un horario determinado, comporta entender que esa afirmada libertad de horario era un tanto relativa y más teórica que práctica, no pudiendo destruir el elemento de dependencia del demandante con la empresa”; un sistema de incentivos, considerado como una presión

⁵⁷ Vallecillo Gámez, M. R., “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, *Repositorio Universidad de Jaén*, Contribución a la Conferencia de la OIT de 23 de marzo de 2017, p. 8.

⁵⁸ Términos y condiciones disponibles en la página web oficial de Uber, actualizados a 13 de diciembre de 2017 (Disponible en: <https://www.uber.com/es-US/legal/terms/mx/>)

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 4ª) de 19 de diciembre de 1999 (RJ 1999/1427).

sobre los *partners* para estar operativos; una guía sobre cómo comportarse con los clientes que en su caso Uber trata de enmascarar como “recomendaciones”; y el condicionamiento a un área geográfica determinada fuera de la cual no pueden prestar los servicios⁶⁰.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y en la Orden de 4 de febrero 1993, que desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres⁶¹, “para la realización de transportes públicos discrecionales de viajeros (como es el caso de los vehículos con licencia VTC que utilizan Uber y Cabify), así como de transportes privados complementarios de viajeros, será necesaria la previa obtención por las personas que pretendan llevarlos a cabo de la correspondiente autorización administrativa que habilite para su prestación”.

Diversos de Tribunales Superiores de Justicia se han pronunciado sobre la laboralidad de la relación de estos conductores. Por un lado, el TSJ de Cataluña⁶² considera que, en el caso de conductores de vehículos de alquiler con conductor en los que se den las notas de laboralidad del art. 1.1 ET la excepción del art. 1.3 g) ET no es de aplicación, el TSJ sigue la ya mencionada decisión del Tribunal Supremos de no aplicar la excepción a los vehículos de transporte de pasajeros que no superen las dos toneladas de peso. Por otro lado, en un caso parecido, el TSJ de La Rioja⁶³ considera que, “asumiendo los riesgos de su actividad al utilizar su propio vehículo y ser el titular de la autorización administrativa necesaria para prestar el servicio público de transporte” se excluye la laboralidad de la relación.

Con todo lo expuesto y dado el amplio número de *partners* afectados, las opiniones siguen siendo contradictorias y la situación de estos conductores precaria y con falta de derechos reconocidos⁶⁴.

⁶⁰ Vallecillo Gámez, M. R. *Op. Cit.* p. 10

⁶¹ (RCL 1990\2072)

⁶² Sentencia del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de enero de 2011 (núm. 194/2011) (*Apud* Otero Gurruchaga, C.)

⁶³ Sentencia del TSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 27 de diciembre (núm. 241/2013) (recurso de casación inadmitido contra la misma); Sentencia del TSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 8 de octubre (núm. 258/2015) (*Apud* Otero Gurruchaga, C.).

⁶⁴ Otero Gurruchaga, C. *Op. Cit.* pp. 68-72

En esta línea de ideas, el artículo 181 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres⁶⁵, el art. 181 establece que los solicitantes de la licencia “habrán de disponer en todo momento, en propiedad o arrendamiento financiero, de al menos siete vehículos dedicados a esta actividad.”, de modo que se cierra la puerta al ejercicio individual, en este sentido, se entiende que aquel con siete vehículos y licencia VTC debería tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena que explotasen la actividad, no obstante, están dados de alta como autónomos. De acuerdo con un comunicado del sindicato CNT “consiguen crear la figura de siete falsos autónomos, disfrazados de empresarios, para evitar hacer las cosas bien, que sería mantener esas licencias a su nombre y contratar a los empleados que correspondan, asegurados a la seguridad social con todos los derechos laborales y sociales que correspondería, pero claro, así no podrían explotarlos, y reducirles sus derechos laborales a la más pura esclavitud, ya que tendrán que poner el coche las 24 horas, los 7 días a la semana para tratar de llevar algo de dinero a casa. Cualquier inspector de trabajo, haciéndose pasar por interesado, tendría argumentos para poderlos empapelar”⁶⁶.

Como conclusión de este apartado, parece estar claro que su situación actual es irregular y que estos conductores reúnen las condiciones para ser considerados como trabajadores asalariados sin que las empresas puedan argumentar la excepción del artículo 1.3.g) del ET para mantener su posición jurídica actual.

6. LOS FALSOS AUTÓNOMOS COMO FRAUDE DE LEY, SU ALCANCE Y CONSECUENCIAS

El fraude de ley lo encontramos contenido en el Art. 6.4 CC "los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.

Este artículo castiga la subsunción de un negocio en una determinada norma que no es la que realmente le corresponde, dando así una apariencia de legalidad a una situación en la

⁶⁵ Real Decreto 1057/2015, de 20 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, aprobado por Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor, para adaptarlo a la Ley 9/2013, de 4 de julio, por la que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea.

⁶⁶ Jiménez, B., “Conductores de Cabify advierten de las duras condiciones laborales impuestas por Jobandtalent”, *OKDiario*, 19 de febrero de 2017
(Disponible en: <https://okdiario.com/economia/empresas/2017/02/19/conductores-cabify-advierten-duras-condiciones-laborales-impuestas-jobandtalent-766408>)

que se está evitando la aplicación de la norma que se corresponde con el fin perseguido por las partes, como consecuencia, se aplicará la norma que se ha tratado de eludir.

En cuanto al fraude de ley en la rama del derecho que nos ocupa, el Derecho Laboral, habría que comprobar si se producen alguna vulneración remitiéndonos a la regulación de las diferentes relaciones laborales, las cuales se encuentran contenidas o en el Estatuto de los Trabajadores o en el Estatuto del Trabajador Autónomo⁶⁷. Tenemos que saber que esta es una situación atípica ya que se trata de una práctica mediante la que se simula un contrato laboral, formalizando la relación a través de un contrato civil o mercantil. Partiendo de la base de que un trabajador asalariado tiene que reunir los requisitos ya explicados de ajenidad, dependencia y retribución, el elemento fundamental para ser considerado falso autónomo es estar dado de alta en el RETA, de modo que nos situaríamos ante la situación contradictoria que hemos venido trabajando en la que una persona que están dada de alta como autónomo se encuentra integrada en la estructura organizativa de un empresario⁶⁸, de esta forma se trata de eludir la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que ordena las relaciones laborales por cuenta ajena⁶⁹ y que atribuyen una serie de derechos que se pierden por culpa del fraude de ley.

De acuerdo con César García, vicesecretario general de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) “Queremos erradicar la figura de los falsos autónomos. Hay muchas empresas que han consentido la prostitución del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), cuando está regulado. Por lo que, tendríamos que llamarlos autónomos en fraude de ley”⁷⁰.

Además de los derechos que pierden los trabajadores cuya relación con el empresario se ha formalizado de forma errónea, estas relaciones ocasionan un fraude tanto a Hacienda como a la Seguridad Social, debido a que no se asumen las obligaciones fiscales que se tienen por el empleo de asalariados ni el aseguramiento al Régimen General de la Seguridad Social⁷¹. En este sentido, de los 300.000 autónomos dependientes de un solo

⁶⁷ Palomares Vélchez, A., “Falsos autónomos: Consecuencias, análisis y situación actual”, *Repositorio Universidad de Almería*, junio de 2014, pp. 24-26

⁶⁸ *Ibid* p. 8

⁶⁹ Mas Salinas, J. *Op. Cit.* pp. 5-7

⁷⁰ Mundi, C., “Sindicatos y asociaciones piden “erradicar” los falsos autónomos en empresas como deliveroo y uber”, OKDiario, 16 de febrero de 2018 (disponible en:

<https://okdiario.com/economia/empresas/2018/02/16/sindicatos-asociaciones-piden-erradicar-falsos-autonomos-empresas-deliveroo-uber-1832924>)

⁷¹ Mas Salinas, J. *Op. Cit.* p. 6

cliente solo 10.000 están registrados en la Seguridad Social y en la realidad estos trabajan como trabajadores por cuenta ajena, el fin de esta práctica es que los empresarios se ahorren los gastos de Seguridad Social y salariales, además de poder prescindir de sus servicios con facilidad⁷².

Es conveniente traer de nuevo a colación el principio de primacía de la realidad jurídica, marcado por la irrelevancia del *nomen iuris*, de manera que carece de importancia que el trabajador esté dado de alta en el RETA si sus servicios se caracterizan por guardar los mismos rasgos que los de un trabajador asalariado⁷³. Recordemos que el artículo 8.1 ET establece, como veíamos al principio, una presunción de laboralidad para el caso de que se den las notas de ajenidad y dependencia. De acuerdo con la doctrina y jurisprudencia esta presunción no es una presunción iuris tantum, si no que se trata de una descripción de los servicios prestados por cuenta ajena y de forma integrada en el ámbito de organización y dirección de otro de forma retribuida. A pesar de la libertad que la jurisprudencia otorga a las empresas en materia contractual, organizativa y de calificación de sus relaciones contractuales, establece unos límites precisos y objetivos en los artículos 1 y 8 del ET para que esa libertad no derive en situaciones fraudulentas⁷⁴.

Con respecto a las consecuencias del fraude de ley, el artículo 6.4 CC establece que “*no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*”, es decir, si el informe posterior informe a una inspección, dictaminase que existe una relación laboral encubierta, el empresario deberá dar de alta a trabajador en el Régimen General de Seguridad Social, además, la Seguridad Social podrá reclamar las cuotas que se deberían haber pagado hasta los últimos cuatro años⁷⁵, con los intereses y recargos correspondientes⁷⁶. En la práctica, lo que suele ocurrir es que se da de alta al trabajador y este, poco tiempo después, es despedido y, cuando esto ocurre el trabajador puede acudir a los Juzgados de lo Social y denunciar a la empresa por despido improcedente, además, no necesitará aportar pruebas de su condición laboral al haber sido reconocida su condición de trabajador en el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁷⁷.

⁷² Valverde, M., “La Inspección denuncia un fraude masivo con los “falsos autónomos””, *Diario Expansión*, 22 de marzo de 2018 (Disponible en:

<http://www.expansion.com/economia/2018/03/22/5ab2e111ca4741e90e8b468f.html>).

⁷³ Casas Baamonde, M. E. *Op. Cit.* pp. 715-718.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Artículo 4.2 LISOS “Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción”.

⁷⁶ Rodríguez Elorrieta, N. *Op. Cit.* p. 174

⁷⁷ *Ibid*

Como claro ejemplo de la aplicación de la norma correspondiente tenemos el caso de Deliveroo, empresa a la que, en diciembre de 2017, tras una inspección de trabajo, la Seguridad Social de Valencia le impuso el pago de las cuotas por las cotizaciones que debería haber pagado correspondientes a los trabajadores que habían denunciado la situación, 160.000 euros en total. En la denuncia, la Confederación Intersindical Valenciana alegaba que se cumplían todos los requisitos del artículo 1 ET siendo la relación mercantil entre las partes un fraude de ley. Como respuesta, la compañía ha manifestado que recurrirá el acta ante los tribunales, además, considera que al tratarse de una propuesta de liquidación esta no tiene efectos jurídicos en cuanto a la calificación de su relación con los *riders*⁷⁸.

Es importante distinguir el caso de anterior de aquel en el que el falso autónomo es despedido sin que previamente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haya reconocido su condición de trabajador asalariado, pues en este caso, a la hora de denunciar un supuesto despido improcedente, el trabajador podrá acudir al Juzgado de lo Social para que determine si hubo o no una relación laboral encubierta, para ello tiene como plazo los “veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional”⁷⁹, no obstante, sobre él recae la carga de la prueba para demostrar que realizaba su actividad por cuenta ajena, de forma voluntaria, personal, remunerada y bajo la dirección y organización del empresario⁸⁰. De modo que se sitúa en una clara posición de desventaja, más complicada que la de aquel trabajador al que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le reconoció su condición de asalariado.

Además de abonar las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social, la LISOS⁸¹ impone sanciones económicas para el empresario. De acuerdo con el artículo 22.2 LISOS se considerará una infracción grave “*No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de*

⁷⁸ Martínez, L., “La Inspección de Trabajo concluye que los 'riders' de Deliveroo son falsos autónomos.”, *El Diario*, 18 de diciembre de 2017 (Disponible en: https://www.eldiario.es/cv/Inspeccion-Trabajo-Deliveroo-Seguridad-Social_0_719878287.html)

⁷⁹ Toda demanda de despido está regulada en la Ley de Jurisdicción Social 36/2011 de 10 de Octubre, donde indica en su artículo 103 que “*El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional*”

⁸⁰ Rodríguez Elorrieta, N. *Op. Cit.* p. 175

⁸¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”

La correspondiente sanción queda recogida en el artículo 40 e) 1 de la LISOS “*La infracción grave de los artículos 22.2 y 22.7 a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.*”

Con el objetivo de poner fin a este tipo de fraudes en el ámbito laboral, en el año 2013 el Gobierno de España creó una plataforma denominada buzón de la lucha contra el fraude laboral, en su página expone que “*Es por todos conocido que el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social constituyen una de las mayores amenazas al estado del bienestar, al conculcar los derechos de los trabajadores que en un contexto de crisis económica son más vulnerables, y afectan a la competitividad de las empresas por la competencia desleal que genera para la mayoría de las empresas cumplidoras*”⁸².

Mediante esta plataforma se hace un llamamiento a la ciudadanía para denunciar situaciones irregulares que, de otra forma, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le costaría mucho descubrir. Las denuncias se registran de forma anónima sin que el denunciante pueda tener la condición de parte en el futuro proceso, para ser parte es necesario que el interesado presente una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁸³.

Desde que el buzón comenzó a funcionar el valor de las multas impuestas asciende a 12,7 millones de euros y más de 4.000 empleos sumergidos han salido a la luz, lo que ha puesto en relieve la eficacia de este medio de lucha contra el fraude⁸⁴.

7. CONSECUENCIAS

De acuerdo con CASAS BAAMONDE⁸⁵, salvo determinadas excepciones, ningún país europeo ofrece una alternativa viable para reubicar el contenido de un contrato de trabajo hacia el Derecho Civil, de modo que la vinculación del contrato de trabajo al estatuto de

⁸² Buzón de lucha contra el fraude laboral, *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion al Ciudadano/Colabora con ITSS.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion%20al%20Ciudadano/Colabora%20con%20ITSS.html))

⁸³ Buzón de lucha contra el fraude laboral, 29 de noviembre de 2017 (Disponible en <https://www.miasesorlaboral.es/buzon-de-lucha-contra-el-fraude-laboral/>.)

⁸⁴ *Ibid*

⁸⁵ *Casas Baamonde, M. E. Op. Cit pp. 713*

los trabajadores es obligatoria. Al hilo del tema que venimos tratando, los falsos autónomos, CASAS BAAMONDE considera imperativa la necesidad de despejar las zonas grises en torno al contrato de trabajo, tanto en la teoría como en la práctica jurídico-laboral, esta necesidad reside en que esa delimitación afecta a los fundamentos del Derecho del trabajo, a nuestra cultura jurídica, a la dignidad de las personas y a sus derechos de ciudadanía en el Estado Social. Es por este motivo que el legislador no puede ser ajeno a los enfoques cíclicos e ideológicos, como tampoco puede serlo la tarea judicial de calificar jurídicamente la variedad de prestaciones de servicios profesionales que se presentan en nuestra realidad actual y que deben encontrar su hueco dentro del régimen jurídico laboral.

A continuación, vamos a exponer cuáles son esos derechos que quedan afectados en el caso de ser un falso autónomo y qué implicaciones tienen para el empresario formalizar contratos de naturaleza civil o mercantil en lugar de contratos de trabajo.

7.1. Implicaciones para el trabajador

Siguiendo la idea de MAS SALINAS⁸⁶, la consecuencia general de ser un falso autónomo es que se asumen tanto las obligaciones del trabajador autónomo como las del trabajador por cuenta ajena, pero sin gozar de ninguno de los derechos que esta última figura reporta.

Más detalladamente, las desventajas de ser un falso autónomo son: en primer lugar, el falso autónomo se encarga de sus propias cotizaciones, de forma que asumen un gasto y una responsabilidad de la que están exentos los trabajadores por cuenta ajena cuyos empresarios lo hacen en su nombre; en segundo lugar, con respecto a obligaciones fiscales, como ya hemos explicado anteriormente, estos sujetos cobran sus servicios a través de facturas, lo que implica cargar un IVA en esas facturas que se deberá declarar de forma trimestral, además, estará sujeto a diversas obligaciones contables; en tercer lugar, sus vacaciones no son retribuidas; en cuarto lugar, no tienen un salario mínimo, no obstante, esto reside en que su remuneración suele ser superior al salario mínimo; en quinto lugar, salvo pacto expreso con el empresario el falso autónomo no tiene derecho a solicitar indemnizaciones o plazos de preaviso en caso de dejar de prestar el servicio, en algunos contratos mercantiles se establecen cláusulas de indemnización en caso de finalización del contrato, pero siempre se hablará de acuerdo privado entre las partes y no

⁸⁶ Mas Salinas, J. *Op. Cit.* pp. 7-9

de un derecho inherente a la figura del trabajador autónomo⁸⁷; en sexto lugar, no pertenecen a la plantilla de la empresa para la que trabajan; en séptimo lugar, suelen cobrar una prestación menor por las contingencias que cubre el sistema obligatorio de Seguridad Social, ya que la cantidad de estas prestaciones varía en función de la base de cotización elegida por cada trabajador autónomo, y esta suele ser la mínima en el caso de estos trabajadores. Además, mientras los trabajadores por cuenta ajena pueden llegar a percibir el 100% de la base si su convenio así lo recoge, ellos solo cobran un 60% o un 75% de esa base. Por último, salvo que coticen por cese de actividad, estos trabajadores no tendrán derecho a la prestación por desempleo.

Como podemos comprobar, no es sólo que a los autónomos se les nieguen derechos que sí tienen los trabajadores por cuenta ajena, sino que, en muchos casos, si quieren acceder a ellos, como por ejemplo a la prestación por desempleo, deben ser ellos quienes voluntariamente asuman el gasto extra de cotizar por esa contingencia, por su parte, los asalariados no tienen niveles asistenciales de carácter voluntario.

Si nos remitimos a la competencia jurisdiccional, la prestación de servicios a través de un contrato civil o mercantil se remite a la legislación mercantil y no a la laboral, de modo que, al contrario de lo que ocurre con los trabajadores por cuenta ajena a los que el Orden Social les ampara de forma expresa, en caso de conflicto por incumplimiento en las condiciones del contrato, el falso autónomo deberá acudir a la vía civil⁸⁸. Como excepción, este podrá acudir al Orden Social si es para que se le reconozcan sus derechos como trabajador por cuenta ajena, recayendo sobre él la carga de la prueba como ya vimos en el epígrafe anterior para el caso en el que no había informe previo de la Inspección de Trabajo reconociendo la laboralidad de la relación, o bien si se trata de un TRADE, la atribución al Orden jurisdiccional Social la competencia para conocer las pretensiones derivadas de su contrato⁸⁹.

7.2. Implicaciones para el empresario

Expuestas las desventajas que tienen para el falso autónomo no estar dado de alta como trabajador por cuenta ajena, y a *contrario sensu*, podemos entender cuáles son los beneficios que reporta este fraude de ley a empresario.

⁸⁷ Rodríguez Elorrieta, N. *Op. Cit.* p. 165

⁸⁸ *Ibid*

⁸⁹ Artículo 17.1 de la LETA

Estas ventajas son principalmente económicas pues: en primer lugar, el empresario no cotiza por el falso autónomo ya que este último es el que asume ese gasto; en segundo lugar, salvo pacto privado entre las partes, no tiene que indemnizar al falso autónomo en caso de cese de la prestación del servicio; en tercer lugar, no tiene que retribuir las vacaciones; en cuarto lugar, en caso de que los trabajadores asalariados del empresario estuvieran sujetos a algún convenio que recogiera el un complemento salarial para las contingencias de incapacidad temporal, enfermedad común o accidente de trabajo, el empresario se ahorraría el pago de estos complementos a los que no tendrían de derecho los falsos autónomos por no tener un contrato laboral. Igualmente, si el convenio recogiera otros beneficios sociales como pudiera ser un seguro de vida o invalidez, se ahorrarían la prima al no tener la obligación de pagar por estos trabajadores, así como cualquier otro beneficio social que pudiera recoger el convenio, como premios por antigüedad, jubilación o de cualquier otra índole y cuyo abono correspondería al empresario.

8. FALSOS AUTÓNOMOS EN LA UE

En el contexto europeo la situación en la que se encuentran los trabajadores de las ya explicadas plataformas digitales es bastante parecida.

ROJO TORRECILLA⁹⁰ analiza varias sentencias en Reino Unido y Francia, países en los que estas plataformas también tienen una alta actividad.

En primer lugar, podemos referirnos a la resolución dictada en Reino Unido por el *Employment Appeal Tribunal* (EAT, en adelante) el 10 de noviembre de 2017. En esta resolución el EAT rechazó un recurso presentado por Uber contra la sentencia que englobaba a uno de sus conductores dentro del concepto de trabajador, no aceptando la consideración de Uber de que su relación era comercial. De este modo, el EAT reafirmaba la sentencia argumentando que *“la realidad de la situación era que los conductores se habían incorporado al negocio de la empresa Uber de prestar servicios de transporte, sujeto a disposiciones y controles que apuntaban lejos de su actividad comercial por*

⁹⁰ Rojo Torrecilla, E., “El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales”, *Blog personal del autor*, 20 de noviembre de 2017 (Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/11/sigamos-hablando-de-economia.html>)

cuenta propia en una relación contractual directa con el pasajero cada vez que aceptaban un viaje”.

En segundo lugar, y siguiendo la misma línea, encontramos la sentencia dictada también en Reino Unido por el *Central London Employment Tribunal* el 5 de enero de 2017, en este caso se vuelve a reconocer la laboralidad de una relación esta vez entre un mensajero y una plataforma digital con la que había suscrito un contrato en el que reconocía su condición de trabajador por cuenta propia. En este supuesto el debate giró en torno a una cláusula que permitía una posible sustitución del *rider*, algo a lo que ya nos hemos referido previamente al analizar las notas de laboralidad de la relación entre la plataforma digital y el prestador del servicio y que, como señalamos, era un indicio de no laboralidad, pues el trabajo asalariado es una prestación personal. No obstante, dada la oscuridad de la cláusula y la imposibilidad de que pudiera ser ejercitada en la realidad, imposibilidad que fue probada por el trabajador y que no pudo ser desmentida por la empresa, el Tribunal decidió reconocer al *rider* como trabajador asalariado. Además, el poder efectivo de control, dirección y poder sancionador fueron determinantes a la hora de reconocer esa laboralidad.

En tercer lugar y en sentido contrario a las anteriores, está la sentencia del 9 de noviembre por la *Cour d'Appel* de París, que rechaza el recurso interpuesto por un antiguo *rider* de Deliveroo contra la sentencia que remitió el asunto a los tribunales mercantiles y que declaraba incompetente al orden jurisdiccional social. En esta ocasión, el *rider*, primero demandante y luego recurrente, no pudo probar su supuesta subordinación al empresario, dada la total libertad de la que disponía para elegir que días trabajar y con qué frecuencia, de esta forma, el Tribunal de Apelación reafirmaba la no existencia de un contrato de trabajo que ya había determinado del Tribunal de Comercio de París.

En este punto y con todo lo expuesto hasta ahora, podemos observar la casuística existente en los casos de falsos autónomos y la necesidad de una jurisprudencia sólida, además de una regulación concreta que clarifique el tipo de relación, laboral o no, desde un principio. En este sentido, el tribunal de justicia de la UE ha determinado que el dueño del algoritmo que pone en contacto a clientes y prestadores del servicio es el dueño real del negocio al ser este el pilar de su funcionamiento, de modo que, poco a poco, se va sentando jurisprudencia a favor de que los prestadores de servicios sean considerados como

trabajadores por cuenta ajena y no como autónomos como se viene haciendo hasta ahora⁹¹.

Con respecto a las últimas novedades legislativas en el seno de la Unión Europea merece especial mención la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea⁹²⁹³.

Con esta directiva se quiere garantizar un nivel mínimo de protección universal para las formas contractuales existentes y futuras a través de objetivos específicos como son; que los trabajadores estén informados desde un principio de las condiciones laborales de su contrato; mejorar las condiciones laborales en general, prestando especial atención a aquellos trabajadores que tienen empleos no convencionales como ocurre con los prestadores de servicios a través de plataformas digitales; aumentar el control sobre el cumplimiento de las normas que se refieren a las condiciones de trabajo; y, por último, aumentar la transparencia de los mercados⁹⁴.

9. PERSPECTIVA Y CUESTIONES POR RESOLVER

A la luz de todo lo expuesto hemos llegado a varias conclusiones con respecto a la figura de los falsos autónomos en general, y en relación a los falsos autónomos de las plataformas de economía colaborativa en particular:

- I. El falso autónomo es una figura laboral no reconocida jurídicamente que surge en un momento de crisis en la que los empresarios necesitan abaratar costes y los trabajadores los aceptan ante la imposibilidad de encontrar algo mejor. Además, aunque si pruebas de ello, con respecto a los trabajadores de las plataformas digitales podemos intuir que en muchas ocasiones los empresarios aprovechan el desconocimiento de los *riders* para firmar este tipo de contratos.

⁹¹ Romera, J y Semprún, A., “La 'batalla' judicial por los falsos autónomos cerca a Deliveroo y Glovo”, *El Economista*, 26 de marzo de 2018

(Disponible en:

<http://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/9030771/03/18/La-batalla-judicial-por-los-falsos-autonomos-cerca-a-Deliveroo-y-Glovo.html>)

⁹² La Directiva es uno de los instrumentos jurídicos de que disponen las instituciones europeas para aplicar las políticas de la Unión Europea (UE). Se trata de un instrumento flexible que se emplea principalmente como medio para armonizar las legislaciones nacionales. Establece una obligación de resultado para los países de la UE, pero les deja libertad con respecto a los medios para alcanzarlos.

⁹³ Comisión Europea, “Propuesta de directiva del parlamento europeo y del consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, Bruselas, 21.12.2017 COM(2017) 797 final, 21 de diciembre de 2017.

⁹⁴ PARLAMENT, D. C. (1997). Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya. *Linguistic policy reports*, (82).

- II. El ahorro de los empresarios es importante, sobre todo si se trata de una empresa que emplea a un número elevado de falsos autónomos.
- III. La pérdida de derechos del trabajador añadida a los costes que tienen que asumir los sitúa ante una situación de desigualdad superlativa con respecto al resto de trabajadores en plantilla.
- IV. El empresario siempre va a conocer que está cometiendo un fraude de ley y es por esto que carga con la responsabilidad del incumplimiento de la ley, en el caso del trabajador, éste puede ser o no consciente, dependiendo de factores como su nivel académico y cultural y de cómo presente el empresario la oferta de trabajo.
- V. Dada la falta de recursos de la Administración Pública estas situaciones encubiertas son complicadas de sacar a la luz sin una denuncia y más si se da el caso de que tanto el trabajador como el empresario están de acuerdo.
- VI. No se trata de una práctica aislada, sino que está cada vez más popularizada no sólo a nivel nacional sino también internacional, algo que se demuestra en el hecho de que la Unión Europea ha tenido que tomar medidas al respecto.

Ante esta situación, se plantean posibles soluciones:

- I. Proveer a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de más recursos para batallar este fraude que merma los derechos de los trabajadores.
- II. Sancionar de forma más severa esta práctica de modo que no compense realizarla.
- III. La más importante, regular la figura de los falsos autónomos al igual que se hizo con los TRADE y no tratar de encajarlos en las figuras jurídicas existentes, de manera que sus derechos se vean protegidos.

10. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE nº 166, de 12 de Julio de 2007).

Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE nº 182, de 31 de julio de 1987).

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 nº 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE nº 189, de 8 de agosto del 2000).

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (BOE nº 2016, de 25 de julio de 1889).

Real Decreto 1057/2015, de 20 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, aprobado por Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor, para adaptarlo a la Ley 9/2013, de 4 de julio, por la que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea. (BOE núm. 279 de 21 de noviembre de 2015).

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 19 de febrero (núm. 1404/2014) (Rec. 3205/2012).

Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 6 de octubre de 2010 (núm. 5384/2010) (Rec. 2010/2009).

Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 19 de febrero de 2014 (núm. 1404/2014) (Rec. 3205/2012).

Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 17 de mayo de 2012 (núm.4085/2012) (Rec. 871/2011).

Sentencia de TS (Sala 4ª de lo Social) de 19 de junio de 2007 (Rec. 4883/2005).

Sentencia del TSJ de Navarra (Sala de lo Social) de 24 de enero de 2000 (núm. 11/2000).

Sentencia del TSJ de Aragón (Sala de lo Social) de 29 de diciembre de 2010 (núm.993/2010).

Sentencia del TSJ Castilla y León (Sala de lo Social) de 27 de marzo de 2006 (núm. 1295/2006).

Sentencia del TSJ de Canarias (Sala de lo Social) de 9 de Julio de 2007 (núm. 553/2007).

Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) de 30 de marzo de 2005 (núm. 553/2007).

Sentencia del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de enero de 2011 (núm. 194/2011).

Sentencia del TSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 27 de diciembre de 2013 (núm.241/2013).

Sentencia del TSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 8 de octubre de 2015 (núm. 258/2015).

OBRAS DOCTRINALES

Alonso Olea, M., y Casas Baamonde, M., *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2000.

Alós Ramos, A., “Economía colaborativa. Cuestiones laborales en el ámbito laboral.”, *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, n. 45, 2017, pp. 76-81.

Broseta Pont, M. y Martínez Sanz, F., *Manual de Derecho Mercantil*, Tecnos, Madrid, 2016.

Calvo Gallego, F. J., “Los trabajadores autónomos dependientes: Una primera aproximación”, *Temas Laborales*, nº 81, 2005.

Calvo Gallego, F. J., “Los trabajadores autónomos dependientes: Una primera aproximación”, *Temas Laborales*, nº 81, 2005, pp. 41-78.

Casas Baamonde, M. E., “El derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo”, *Derecho de las relaciones laborales*, n. 7, 2015, pp. 709-721.

López Jiménez, J. M., “La economía colaborativa”, *eXtoikos*, n. 19, 2017, pp. 55-66.

Luján Alcaraz, J., “Los transportistas en las fronteras del contrato de trabajo: calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte.”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 83, 2009, pp. 101-123.

Martín Puebla, E., *El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.

Martínez Escribano, A. “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa.” *Derecho de las relaciones laborales*, n. 1, 2018, pp. 48-60.

Mas Salinas, J., “El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa”, *Toda & Nel-lo*, 30 de noviembre de 2015 (disponible en: <http://www.todanel-lo.com/es/articulos/el-falso-autonomo-una-bomba-de-relojeria-en-casa>)

Mercader Uguina, J. R., “El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales”, *Diario La Ley*, Nº 9, Wolters Kluwer, Sección Ciberderecho, 11 de Julio de 2017.

Molero Manglano, C (dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.

Otero Gurruchaga, C., “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, n. 1, 2018, pp. 61-74.

Rodríguez Elorrieta, N., “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 7, 2016, pp. 163-184.

Sánchez-Urán Azaña, Y., “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo.”, *Diario La Ley*, n. 9168, 2018.

ARTÍCULOS DE PERIÓDICO

Fernández de Lis, D., “La exclusión de los transportistas autónomos del Estatuto de los Trabajadores”, *queaprendemoshoy.com*, 21 de noviembre de 2014 (Disponible en: <http://queaprendemoshoy.com/la-exclusion-de-los-transportistas-autonomos-del-estatuto-de-los-trabajadores/>).

Gómez, M., “La Inspección de Trabajo rechaza el modelo laboral de Deliveroo”, *El País*, 17 de diciembre de 2017 (Disponible en: https://elpais.com/economia/2017/12/16/actualidad/1513450698_104616.html).

Jiménez, B., “Conductores de Cabify advierten de las duras condiciones laborales impuestas por Jobandtalent”, *OKDiario*, 19 de febrero de 2017 (Disponible en: <https://okdiario.com/economia/empresas/2017/02/19/conductores-cabify-advierten-duras-condiciones-laborales-impuestas-jobandtalent-766408>).

Martínez, L., “La Inspección de Trabajo concluye que los 'riders' de Deliveroo son falsos autónomos.”, *El Diario*, 18 de diciembre de 2017 (Disponible en: https://www.eldiario.es/cv/Inspeccion-Trabajo-Deliveroo-Seguridad-Social_0_719878287.html).

Mundi, C., “Sindicatos y asociaciones piden “erradicar” los falsos autónomos en empresas como Deliveroo y Uber”, *OKDiario*, 16 de febrero de 2018 (Disponible en: <https://okdiario.com/economia/empresas/2018/02/16/sindicatos-asociaciones-piden-erradicar-falsos-autonomos-empresas-deliveroo-uber-1832924>).

Muñoz Díaz, C., “La economía colaborativa en España, entre el auge y la polémica”, *Bez*, 13 de junio de 2017 (disponible en: <https://www.bez.es/598654550/La-economia-colaborativa-en-Espana-entre-el-auge-y-la-polemica.html>).

Otto, C., “Deliveroo saca la chequera para 'acallar' a sus repartidores: así ha evitado su primer juicio”, *El Confidencial*, 30 de noviembre de 2017 (Disponible en: https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2017-11-30/deliveroo-juicio-riders-economia-colaborativa_1485549/).

Rodríguez, A., “La sentencia ha hablado: los riders de Deliveroo no son empleados”, *Hipertextual*, 15 de noviembre de 2017 (Disponible en: <https://hipertextual.com/2017/11/sentencia-deliveroo>).

Rojo Torrecilla, E., “El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales”, *Blog personal del autor*, 20 de noviembre de 2017 (Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/11/sigamos-hablando-de-economia.html>).

Romera, J. y Semprún, A., “La 'batalla' judicial por los falsos autónomos cerca a Deliveroo y Glovo”, *El Economista*, 26 de marzo de 2018 (Disponible en:

<http://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/9030771/03/18/La-batalla-judicial-por-los-falsos-autonomos-cerca-a-Deliveroo-y-Glovo.html>).

Sainz, P., “El marketing y la economía colaborativa”, *Instituto Economía Digital*, junio de 2015 (Disponible en: <http://blogs.icemd.com/blog-el-marketing-y-la-economia-colaborativa/el-crowdsourcing/>).

Valverde, M., “La Inspección denuncia un fraude masivo con los "falsos autónomos"”, *Diario Expansión*, 22 de marzo de 2018 (Disponible en: <http://www.expansion.com/economia/2018/03/22/5ab2e111ca4741e90e8b468f.html>)

OTROS

Comisión Europea, “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” Bruselas, 2.6.2016 COM(2016) 356 final, 2 de junio de 2016.

Comisión Europea, “Propuesta de directiva del parlamento europeo y del consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, Bruselas, 21.12.2017 COM(2017) 797 final, 21 de diciembre de 2017.

Guía Laboral: El Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_2.htm)

Palomares Vílchez, A., “Falsos autónomos: Consecuencias, análisis y situación actual”, Repositorio *Universidad de Almería*, junio de 2014.

PARLAMENT, D. C. (1997). Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya. *Linguistic policy reports*, (82).

Vallecillo Gámez, M. R., “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, *Repositorio Universidad de Jaén*, Contribución a la Conferencia de la OIT de 23 de marzo de 2017.