¿TRADE: reforma o derogación?

*María Elisa Cuadros Garrido*

*Doctora en Derecho, profesora asociada, abogada*

*Universidad de Murcia*

*mariaelisa.cuadros@um.es*

**1. Concepto de TRADE**

La aprobación del Estatuto Trabajador Autónomo[[1]](#footnote-1) (LETA) introdujo una nueva figura jurídica en el ordenamiento, que fue la del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), según el art. 11.1 LETA es aquel autónomo que realiza 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 depende económicamente por percibir de él, al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

La primera parte del concepto legal es la que define a un autónomo *sui generis* (realización del trabajo de forma personal), y es en el segundo inciso, donde se encuentra el matiz propio o piedra angular de la figura que es la nota de dependencia económica en la que se encuentra sumergido el TRADE.

 Los rasgos del autónomo dependiente, son controvertidos desde un inicio y con las ulteriores reformas del texto legal la figura no se ha clarificado, sino que se ha difuminado introduciendo mayor oscuridad, sobre todo con la Ley 31/2015, de 9 de septiembre[[2]](#footnote-2), por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, que introdujo la posibilidad de que el TRADE contratara asalariados en determinados supuestos.

**2. Apuntes de Derecho Comparado**

En el ámbito del Derecho Europeo se reconocen dos grandes categorías de trabajadores: cuenta ajena y autónomos, en los países en los que existe un modelo análogo a la figura española del TRADE, este se considera como una subcategoría de trabajador autónomo.

La regulación legal en nuestro país tuvo en consideración, los precedentes existentes en los países de nuestro entorno, principalmente el modelo italiano y el modelo alemán.

En el caso italiano el legislador fue precoz en introducir la figura *lavoro parasubordinato[[3]](#footnote-3)* que se caracteriza por la dependencia jurídica del sujeto. Presenta los rasgos del trabajo subordinado clásico y también autónomo: del primero mantiene la colaboración prolongada en el tiempo y coordinada con la estructura organizativa del empleador; del segundo la ausencia de un vínculo de subordinación propiamente dicho. El trabajador *parasubordinato*, de hecho, se compromete a realizar un trabajo o servicio a favor del cliente, sin ningún vínculo de subordinación como el trabajador por cuenta propia, pero, a diferencia de este último, se beneficia de los servicios y protecciones típicos de los trabajadores subordinados (como, por ejemplo, subsidios familiares, prestaciones de enfermedad y maternidad, protección en caso de accidente).

Por su parte en el ordenamiento alemán la figura del *arbeitnehmerähnliche person[[4]](#footnote-4),* pone el acento en la dependencia económica; se trata de una figura de un trabajador que desempeña su trabajo de manera personal, factura más del 50% a un solo cliente y no puede contratar a trabajadores por cuenta ajena[[5]](#footnote-5).

 De la mixtura de estas dos regulaciones, el legislador español creó un modelo híbrido que recogía el concepto de dependencia tanto jurídica como económica[[6]](#footnote-6).

 En el ordenamiento jurídico alemán se reconocen dos grandes categorías de trabajadores: por un lado, los subordinados a los que se le aplican las leyes laborales y por otro los autónomos. A los *arbeitnehmerähnliche person,* no se les asimila plenamente, a trabajadores subordinados, pero les son de aplicación algunas de las normas laborales.

No existe una definición legal para los *cuasitrabajadores* alemanesprobablemente porque el legislador no se haya atrevido a hacerlo[[7]](#footnote-7). La doctrina y jurisprudencia alemanas son las que definen al trabajador como persona que presta servicios para otra basándose en un contrato privado, siendo preciso que el empresario tenga un poder de dirección en relación con el *cuasitrabajado*r. Este concepto al ser tan parco obliga a una redefinición constante a través de constantes pronunciamientos judiciales.

Como ya se ha apuntado la figura pivota en torno al concepto de dependencia económica: un *cuasitrabajador s*e distingue por depender económicamente de un solo ordenante. Tal dependencia no se vincula a exclusividad, puesto que se permite trabajar para varios empresarios siempre que se reciba más la mitad de lo facturado de una sola entidad (puede ser una empresa o un grupo de empresas) de manera permanente[[8]](#footnote-8) . Otra nota definitoria es que no se permite emplear a trabajadores o subcontratar el trabajo ha de prestarse de manera personal. Cabe asimismo destacar, que en materia de jurisdicción existe una remisión a la normativa laboral[[9]](#footnote-9). Respecto a la forma del contrato y a diferencia de nuestra legislación, no se exige ninguna forma especial, sino que es estándar.

 No resulta de aplicación el ámbito del Derecho del Trabajo en general por ello no están dentro del ámbito de la ley de protección contra el despido, aunque existen excepciones que sí tienen una regulación de carácter laboral en iguales condiciones que los trabajadores subordinados en las siguientes materias:

- Vacaciones.

 - Permisos retribuidos para formación.

- Derecho a la afiliación en los sindicatos.

- Derecho a la negociación colectiva.

- Obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

 Una vez vistos los rasgos característicos más destacables, vamos a ver a continuación que existen muchas coincidencias entre la legislación alemana y la española.

**3. Elementos configuradores del TRADE**

Analizado el precedente del derecho alemán que inspiró a nuestro legislador, procedemos analizar sus aspectos fundamentales, siendo requisitos concurrentes: la dependencia económica, la necesidad de contrato por escrito y la autonomía funcional, si falta alguno de los tres no se estará ante tal figura.

**A) Dependencia económica respecto de un solo cliente**

Como ya hemos visto es la figura central del derecho alemán. Es aquí donde reside el criterio que sirve para delimitar la figura del trabajador autónomo dependiente del autónomo clásico, que carece de esta vinculación económica respecto de las personas con las que concierta relaciones jurídicas, en el caso del TRADE la existencia de esta dependencia se eleva a criterio fundamental: al cliente principal[[10]](#footnote-10), le debe más del 75% de sus ingresos.

 El otro 25 % restante de los ingresos puede proceder de otros clientes o incluso de su trabajo por cuenta ajena al no ser incompatibles el trabajo autónomo con el realizado por otro empresario[[11]](#footnote-11).

**B) Suscripción de un contrato por escrito y registro de este**

 Es necesario que la relación entre TRADE y cliente principal sea por escrito, a diferencia del derecho alemán y en España a diferencia del resto de los trabajadores autónomos y de los trabajadores por cuenta ajena respecto a los que rige el principio de libertad de forma del art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores[[12]](#footnote-12) (ET).

 Según el art. 12.1 LETA el contrato entre el TRADE y el cliente principal debe ser formalizado por escrito. Dicho contrato está enmarcado dentro del ámbito de la voluntad propio de una relación civil o mercantil y en él ha de recogerse:

* La identificación de las partes: condición expresa de TRADE respecto a un único cliente principal.
* Objeto y causa del contrato. Se ha de fijar un precio de la obra o servicio sin que se establezca una cantidad mínima garantizada legalmente.
* El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año.

 El Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro[[13]](#footnote-13). Existe un modelo de contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente recogido en el Anexo del Real Decreto 197/2009, que tiene carácter meramente indicativo.

Cabe precisar que la jurisprudencia ha venido interpretando dicho precepto en el sentido de que la forma escrita y el registro en la oficina correspondiente, no tiene carácter constitutivo de la relación, de ahí que por efecto de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social[[14]](#footnote-14), a partir del 11/12/2011 se modificara la regulación legal, introduciendo el artículo 11 bis[[15]](#footnote-15), dedicado al reconocimiento de la condición de TRADE[[16]](#footnote-16).

El requisito de la comunicación al cliente principal del TRADE, produce mucha conflictividad judicial:

* Respecto a los contratos celebrados con anterioridad a la vigencia de la Ley 20/2007, de 11 julio, y que no se adaptaron las previsiones del mismo[[17]](#footnote-17). La cuestión ya fue resuelta por la STS de 12 de julio de 2011[[18]](#footnote-18), que declaró la incompetencia de jurisdicción para los contratos celebrados con anterioridad a la vigencia de la Ley 20/2007: tal argumentación basa su razonamiento en que el artículo 1.256 del Código Civil prohíbe que la validez y el cumplimiento de un contrato queden al arbitrio de una de las partes, resulta que el contrato sería nulo por un vicio del consentimiento prestado por el "cliente", al ignorar la naturaleza del contrato suscrito (artículo 1.266 del Código Civil ). Para evitar esa nulidad, la Ley impone que el trabajador notifique a quien le contrata su condición de dependiente en los términos previstos en ella, como requisito constitutivo del contrato, por ello si tales previsiones no se cumplen, los tribunales vienen declarando la incompetencia de la jurisdicción social[[19]](#footnote-19)
* Respecto del requisito de comunicación a la empresa cliente de la condición de dependencia constituye un requisito *ad solemnitatem,* por lo que la falta del mismo determina su inexistencia y, por tanto, la incompetencia de la jurisdicción laboral*[[20]](#footnote-20)*.

En definitiva, el régimen jurídico del TRADE, no se aplica a quien tiene los requisitos constitutivos de un TRADE, sino a quien, cumpliéndolos, concierta un contrato de esta naturaleza.

**c) Autonomía funcional**

Supone llevar a cabo su actividad de manera diferenciada respecto al resto de trabajadores cualquiera que sea su naturaleza contractual, que presten servicios por cuenta del cliente. Es TRADE el que ejerce la profesión, pero no conjuntamente con otros profesionales, aunque sea en dependencias del cliente[[21]](#footnote-21).

Implica realizar la actividad bajo criterios organizativos propios: No es por tanto TRADE el que realiza su trabajo dentro de la actividad productiva de la empresa e incluido en su círculo rector y organizativo, sino que es trabajador por cuenta ajena sin que obste a tal calificación la retribución mediante facturas, el alta del trabajador en el RETA y la aportación por éste de las herramientas para el trabajo[[22]](#footnote-22).

Conlleva, disponer de infraestructura productiva y material propio necesario para el ejercicio de su actividad. Este requisito se entiende por cumplido, incluso, en supuestos de aportaciones de elementos de escasa relevancia económica.

Por último, se ha percibir una contraprestación económica en función del resultado de la actividad de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura. Incluso mediante sistema de pago es de carácter mixto: fijo y a comisión o incluso en algunas ocasiones únicamente a comisión.

**4. Acuerdos de interés profesional**

 Constituyen una figura novedosa, *sui generis,* que funciona como norma híbrida, entre un convenio colectivo estatutario y el extraestatutario, cuyas fuentes de aplicación son la Constitución Española y el Código Civil debido a que su eficacia personal[[23]](#footnote-23) queda limitada a las partes negociadoras y al TRADE[[24]](#footnote-24).

Establecen las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como a otras condiciones generales de contratación[[25]](#footnote-25).

En todo caso, se establecen dos limitaciones en cuanto al contenido de estos acuerdos de interés profesional:

a) Deben observar los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

b) Deben respetar las disposiciones legales de derecho necesario, entendiéndose, en caso contrario, nulas y sin efecto las correspondientes cláusulas de los acuerdos.

 Se puede afirmar que el legislador se ha limitado básicamente a instaurar un cauce para institucionalizar y dar estabilidad a la relación de los trabajadores autónomos con las Administraciones Públicas la eficacia real del método de contratación colectiva de las condiciones de trabajo de los TRADE es irrisoria, seguramente por la excesiva voluntariedad que gobierna el sistema en todos sus aspectos[[26]](#footnote-26). En puridad, los acuerdos vienen a ocupar el papel de los convenios colectivos por mucho que el legislador insista en lo contrario[[27]](#footnote-27).

**5. Zonas grises: la posibilidad de ser empleador del TRADE ¿al contrario?**

 Tradicionalmente se exigía al TRADE no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes; esto es, la ley requería no ser al mismo tiempo *empresario* en sentido laboral y TRADE de modo que el TRADE tan sólo podría tomarse como empresario o emprendedor en sentido mercantil o económico. Pero tras la reforma introducida por la Ley 31/2015, se admite la contratación de “un único trabajador” por cuenta ajena en determinados supuestos, en los que, por consiguiente, el TRADE adquiere la condición de empresario laboral conforme al art. 12.  ET sin dejar de tener esa otra calificación por su trabajo autónomo. Los supuestos en los que se permite tal contratación se han introducido con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar [[28]](#footnote-28) . La contratación se regirá por lo previsto por las partes y, en su defecto, por el art. 15 1. c. ET y normas de desarrollo para los contratos temporales de interinidad o sustitución.

 La introducción de tal elemento ha roto el esquema tradicional del TRADE, y constituye un importante elemento de debilitación[[29]](#footnote-29) que desestabiliza aún más la estructura jurídica de esta figura derivada de una falta de evaluación legislativa de las consecuencias que la reforma ha implicado[[30]](#footnote-30).

**6. Plataformas digitales**

 Merece un apartado diferenciado tratar los modelos de negocio como las plataformas digitales, que son crowdwork offline específico[[31]](#footnote-31), que a través de servicios específicos atienden una actividad concreta bajo la dirección de un algoritmo[[32]](#footnote-32). El hecho cierto es que la figura está cobrando protagonismo y actualidad con las huelgas de los taxistas en contra de la llamada *economía colaborativa* que consideran pone en peligro el sistema tradicional del autónomo tradicional[[33]](#footnote-33). Un ejemplo lo constituye la marca *Deliveroo[[34]](#footnote-34)* y sus *riders* con los que la propia plataforma celebra contratos mercantiles y formalmente todo les impone a todos ser TRADE, todo ello en contra del criterio de la Inspección de Trabajo que ha levantado diversas actas de infracción[[35]](#footnote-35) y liquidación de cuotas a estas empresas en varias comunidades autónomas. En este sentido las plataformas introducen precariedad en el mercado de trabajo. Esta realidad social, cambiante a golpe de innovación tecnológica, la calificación del contrato de trabajo y sus límites no son una tarea que resulte sencilla, pues tales límites son difusos. Y, podríamos incluso plantearnos si nuestro texto legal se ha quedado obsoleto ante las nuevas realidades de las plataformas digitales.

Las plataformas digitales prestadoras directas de servicios, se caracterizan porque presentan algunas pautas comunes con el empleador clásico, pues imponen sus normas a los prestadores de servicio personal,sin margen de negociación ninguno por parte de estos, fijan los precios de los servicios, distribuyen porcentajes y asumen el riesgo de negocio. Pero las diferencias son que el *rider* elige cuándo y dónde prestar sus servicios y estas son las que imposibilitan el encuadramiento actual pleno en el ET, lo que provoca que tanto en nuestro país como en el extranjero los pronunciamientos judiciales sean contradictorios, ora declarando la competencia de la jurisdicción social, ora declarando la incompetencia por considerar la relación civil o mercantil.

Existen múltiples argumentos en base, a los cuales el ámbito del Derecho del Trabajo ha de resultar aplicable a los prestadores personales de servicios de las *plataformas digitales,* a pesar de que puedan rechazar un determinado número de tareas, o incluso que puedan estar en una u otra ciudad, es decir, aunque no cumplan plenamente las notas de laboralidad. El contrato de trabajo, y no el TRADE debe ser la fórmula idónea para que estas personas presten sus servicios por cuenta y orden de las plataformas digitales, pues, es preciso interpretar la relación laboral conforme a la actualidad de los tiempos, y el hecho cierto es que la normativa ha quedado envejecida, por lo que ha de modernizarse y adaptarse a la realidad social[[36]](#footnote-36).

La inquietud alcanza también el contexto internacional, con preocupación de la OIT, como así se refleja en su informe *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world de* 20 de septiembre de 2018[[37]](#footnote-37) en el que reconoce que en la mayor parte de los Estados estas plataformas consideran de una manera subrepticia a estos trabajadores como autónomos.

 **7. Posibles soluciones**

La cuestión principal que abordar en la presente propuesta radica en tratar de encontrar las razones por las cuales la regulación del TRADE ha sido un fracaso, pues las cifras corroboran tal afirmación, con tan solo aproximadamente 10.000 personas registradas en el SEPE bajo esta modalidad[[38]](#footnote-38), cabe poner la cifra en relación con la de los trabajadores autónomos que son 3.269.909[[39]](#footnote-39).La figura jurídica, por tanto, no ha llegado a cubrir el alcance que la Ley del Estatuto Jurídico del Trabajador Autónomo (LETA) le otorgaba y podríamos afirmar llegados a este punto, sin duda, el TRADE constituye una figura atípica.

 Una correcta delimitación de esta figura resulta esencial, para intentar conjurar el peligro de huida del Derecho del Trabajo, pues si de este escaso colectivo muchos de ellos son falsos TRADE, por ser *de facto*, trabajadores por cuenta ajena, cabría preguntarnos ¿quiénes son realmente los verdaderos TRADE? Parece que por un lado, son más de los que están (por parte de las diversas asociaciones de autónomos se estima pueden llegar a la cifra de 300.000 individuos) y por otro lado, no son todos los que están como sucede con los trabajadores de las plataformas digitales como *Deliveroo.*

 La figura del falso TRADE abarca a todas las actividades económicas, como pone de relieve la campaña del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020[[40]](#footnote-40), Refuerzo de Lucha contra la Economía Irregular, en su medida 40, que lleva acabo la Inspección de Trabajo.

La solución o fórmula posible plantea alternativas que encaucen y reconduzcan a estos trabajadores, existiendo dos posibilidades:

A) Encuadrar la figura dentro de una relación laboral de carácter especial *ad hoc* pero dentro del ámbito del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si se optara por la ampliación del ámbito del contrato de trabajo, ello supondría reformar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, dado que existe la posibilidad teniendo en cuenta que, nuestro ordenamiento laboral, permite establecer modificaciones en el régimen jurídico de la relación laboral para adaptarse a las particularidades de determinadas profesiones Con ello se produciría, por ejemplo, una ampliación del ámbito legal actual evitando el fenómeno de la huida del Derecho del Trabajo por parte de los trabajadores de la plataformas digitales obligados por su cliente principal a revestir la figura jurídica del TRADE en esta regulación deberían recogerse *nuevos indicios de laboralidad[[41]](#footnote-41)* sin exigir subordinación y dependencia jurídica plenas,

B) Eliminar la figura tal cual se concibe en la actualidad en el ordenamiento jurídico dentro del LETA pues está siendo ineficiente.

El TRADE ha tenido una aceptación escasa en nuestro país y por otro lado de manera inversa ha provocado una alta litigiosidad que en la mayor parte de los supuestos ha dado lugar a pronunciamientos judiciales de incompetencia de jurisdicción. Su eliminación provocaría erradicar falsas expectativas y por otro lado ahorrar costes judiciales. Ciertamente no existía un clamor social real de crear esta figura y en otros países europeos ni tan siquiera existe. Optar por la dicotomía autónomo clásico y trabajador por cuenta ajena, quizás genere una mayor seguridad jurídica que optar por mantener una figura confusa y con poco seguimiento, a caballo entre un trabajador por cuenta ajena y un trabajador por cuenta propia.

**BIBLIOGRAFÍA**

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de Sociales y Jurídicas*, núm. 3, 2008.

GUERRERO VIZUETE, E.: “La desnaturalización de la figura del trabajador autónomo dependiente económicamente a través del fomento del ejercicio de su derecho a la conciliación profesional y familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 188, 2016, (BIB 2016, 3185).

HERNÁNDEZ NIETO, J.A.: “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente” *RUCT,* núm. 11, 2010, pág. 185.

PÉREZ ÁGUILA, S. y GIL PLANA, J.: “Los TRADES y la conciliación de la vida personal y familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 168, 2014. (BIB 2014, 3569).

ROQUETA BUJ, R.: “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional”, *Revista Andaluza de Trabajo y de Derecho Social*, núm. 114, 2012.

SOLER ARREBOLA, J.A.: “La contratación de asalariados por TRADE”, *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 184, 2016, BIB 2016, 700.

 TODOLI SIGNES, A.:

-El impacto de la Uber Economy en las Relaciones Laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el Contrato de Trabajo, *Iuslabor* núm. 3, 2015.

- Prólogo en AA. VV TODOLI SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M.: *Trabajo en plataformas digitales*, Aranzadi, 2018.

VALDÉS ALONSO, A.:

- “La regulación del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en la ley 20/2007: Apuntes para un debate”, *REVESCO*, núm. 96, 2008.

- “El concepto de trabajador autónomo económicamente independiente” en AA. VV. CRUZ VILLALÓN, J. y VÁLDÉS DAL RÉ, F.: (DIR.): *El Estatuto del Trabajo autónomo*, La Ley, 2008.

VELASCO PORTERO, M.T y FRÖHLICH, M.:” El trabajador económicamente dependiente en el Derecho Alemán: el cuasitrabajor”, *Temas Laborales*, núm. 111, 2011.

VILA TIERNO, F.; “El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente” en AA. VV MONEREO PÉREZ, J. L y VILA TIERNO, F. (Dirs.) *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: Estudio de su régimen jurídico. Actualizado a la Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo,* Comares, 2017.

1. Ley 20/2007, de 11 de julio. BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007. Entrada en vigor 12 de julio de 2007. [↑](#footnote-ref-1)
2. BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015. [↑](#footnote-ref-2)
3. Regulado por primera vez a través de Decreto Legislativo 10 de septiembre de 2003, núm. 276. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Cuasitrabajadores*. Este modelo de dependencia económica caracteriza a estos «cuasi-trabajadores» en la configuración que el ordenamiento alemán hace de las denominadas personas asimiladas a trabajadores que constituyen una tercera categoría entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena; serían aquellas personas que aun trabajando de forma independiente, la vinculación económica con su empresario las sitúa mas próxima al trabajo por cuenta ajena que al trabajo autónomo siendo la dependencia económica y no la subordinación personal el elemento central. *Vid.* VALDÉS ALONSO, A.: “La regulación del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en la ley 20/2007: Apuntes para un debate”, *REVESCO*, núm. 96, 2008. [↑](#footnote-ref-4)
5. PÉREZ ÁGUILA, S. y GIL PLANA, J.: “Los TRADES y la conciliación de la vida personal y familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 168, 2014. (BIB 2014, 3569). [↑](#footnote-ref-5)
6. VALDÉS ALONSO, A.: “El concepto de trabajador autónomo económicamente independiente” en AA. VV. CRUZ VILLALÓN, J. y VÁLDÉS DAL RÉ, F.: (DIR.): *El Estatuto del Trabajo autónomo*, La Ley, 2008, pág. 205. [↑](#footnote-ref-6)
7. VELASCO PORTERO, M.T y FRÖHLICH, M.:” El trabajador económicamente dependiente en el Derecho Alemán: el cuasitrabajor”, *Temas Laborales*, núm. 111, 2011, pág. 126. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Ibídem*. [↑](#footnote-ref-8)
9. De conformidad con la Sección 5(1) de la [Arbeitsgerichtsgesetz](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=en&rurl=translate.google.es&sl=de&sp=nmt4&tl=es&u=https://dejure.org/gesetze/ArbGG&xid=25657,15700021,15700186,15700191,15700253,15700256,15700259&usg=ALkJrhiW8y6WYt50F8_36Xz9RM15C_W58A) (Ley del Tribunal Laboral). [↑](#footnote-ref-9)
10. Se considera cliente a estos efectos a la persona física o jurídica para la que se realiza la actividad económica o profesional de referencia. [↑](#footnote-ref-10)
11. HERNÁNDEZ NIETO, J.A.: “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente” *RUCT,* núm. 11, 2010, pág. 185. [↑](#footnote-ref-11)
12. 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. [↑](#footnote-ref-12)
13. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, BOE núm. 54, de 4 de marzo de 2009. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245 de 11 de octubre de 2011. [↑](#footnote-ref-14)
15. Es determinante para la STSJ de Asturias, de 27 febrero de 2018 (AS 2018,816) que el recurrente no hiciera uso de la posibilidad que establece dicho articulo pues no comunicó al empresario su condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ni solicitó nunca la formalización de dicho tipo de contrato. En igual sentido STSJ Andalucía 7 de junio de 2017 (JUR 2017,213329). [↑](#footnote-ref-15)
16. Con el siguiente tenor literal: "El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley [↑](#footnote-ref-16)
17. El LETA tenía previsto en sus normas de derecho intertemporal (disposiciones transitorias 2 ª y 3 ª) la adaptación de los contratos de servicios de los trabajadores autónomos celebrados antes de su vigencia, así como la continuidad de los mismos de acuerdo con el régimen jurídico existente en el momento de su suscripción. [↑](#footnote-ref-17)
18. STS de12 julio 2011 (RJ 2011,6397). [↑](#footnote-ref-18)
19. SJS núm. 5 de Murcia de 8 de enero de 2019 (JUR 2019,58172), STSJ Madrid 11 de febrero de 2019, (JUR 2019, 82929), STSJ Valencia 3 de julio de 2018 (AS 2019,119), STSJ Madrid de 11 julio de 2016 (AS 2016,1404) y STS de 27 de noviembre de 2012 (RJ 2013,363). [↑](#footnote-ref-19)
20. STSJ de Castilla y León de 22 junio de 2017 (AS 2017, 1615), STSJ de Cataluña de 15 noviembre de 2016 (AS 2017,53), STSJ de Galicia de 23 junio de 2015 (JUR 2015, 179968), STSJ Valencia de 3 de marzo de 2015 (JUR 2015,14500), STSJ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6 febrero de 2015 (JUR 2015,117018), STSJ de Andalucía de 13 noviembre de 2014 (AS 2015,42) ,STSJ de Madrid de 9 enero de 2014 (AS 2014,318), STSJ de Asturias de 26 abril de 2013 (AS 2013,1601), STSJ Valencia de 23 octubre de 2012 (AS 2013,457), STSJ de Cataluña de 16 marzo de 2012 (AS 2012,1016), STSJ de Cataluña de 20 marzo de 2012 (JUR 2012,16577), STSJ de Asturias de 27 enero de 2012 (AS 2012,507), STS 24 noviembre 2011 (RJ 2012,1472) STS de 11 julio 2011 (RJ 2011,6391) y STSJ de Cataluña 9 noviembre de 2010 (AS 2011, 270). [↑](#footnote-ref-20)
21. Así se viene declarando respecto a los dentistas TRADE que suscribieron contrato con las CLINICAS VITALDENT, Vid. STSJ Asturias de 5 de marzo de 2019 (JUR 2019,1086299) y STSJ Madrid de 15 de febrero de 2019 (JUR 2019\83076) en contra del criterio de la TGSS. [↑](#footnote-ref-21)
22. STSJ de Castilla y León de 22 de junio de 2017 (AS 2017,1615). [↑](#footnote-ref-22)
23. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello. [↑](#footnote-ref-23)
24. HERNÁNDEZ NIETO, J. A.: “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente” *RUCT*, *op. cit* [↑](#footnote-ref-24)
25. De modo particular, el art. 14.3 LETA se refiere a la posibilidad de que en el acuerdo de interés profesional se fije el incremento máximo de tiempo de realización de actividad sobre el pactado contractualmente; y el art. 14.2 LETA a la cuantía máxima de la jornada de actividad y a su distribución semanal en el caso en que la misma se compute por mes o por año. [↑](#footnote-ref-25)
26. ROQUETA BUJ, R.: “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional”, *Revista Andaluza de Trabajo y de Derecho Social*, núm. 114, 2012, pág. 29. [↑](#footnote-ref-26)
27. FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de Sociales y Jurídicas*, núm. 3, 2008, pág. 242. [↑](#footnote-ref-27)
28. Son los siguientes:-Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.-Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.-Cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.-Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.-Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada. [↑](#footnote-ref-28)
29. GUERRERO VIZUETE, E.: “La desnaturalización de la figura del trabajador autónomo dependiente económicamente a través del fomento del ejercicio de su derecho a la conciliación profesional y familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 188, 2016, (BIB 2016, 3185). Para la autora quizás, en lugar de abrir un «frente laboral» para el TRADE, y con vistas a mantener la incoherencia conceptual de que hace gala el legislador al configurar esta figura, hubiera sido más conveniente dar entrada a la subcontratación de toda o parte de su actividad con otro TRADE. [↑](#footnote-ref-29)
30. SOLER ARREBOLA, J.A.: “La contratación de asalariados por TRADE”, *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 184/2016, BIB 2016, 700. [↑](#footnote-ref-30)
31. Este modelo de negocio ha sido denominado por la doctrina estadounidense, crowdwork consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria. *Vid.* TODOLÍ SIGNES, A.: El impacto de la Uber Economy en las Relaciones Laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el Contrato de Trabajo, *Iuslabor* núm. 3, 2015, pág. 3. [↑](#footnote-ref-31)
32. El algoritmo realiza el sistema de asignación de pedidos, siguiendo una función de coste-beneficio, que busca la mejor combinación posible pedido-repartidor que minimice la suma de costes. [↑](#footnote-ref-32)
33. (2019, 16 febrero) el pais.com “La huelga se volvió contra los propios taxistas”. https://elpais.com/economia/2019/02/15/actualidad/1550225122\_895834.html [↑](#footnote-ref-33)
34. El nombre comercial es Deliveroo, el cliente principal realmente la empleadora se denomina ROOFOODS SPAIN, S.L.U. [↑](#footnote-ref-34)
35. Por ejemplo, el Acta de liquidación núm. 462017008125108 de 19 de diciembre de 2017 de la inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia. [↑](#footnote-ref-35)
36. El único aspecto común en que coincide la doctrina social es en la falta de una regulación adecuada. Las posiciones son contradictorias debido a la falta de consenso sobre la necesidad de legislar o no, así como en relación con las diferentes propuestas de *lege ferenda,* para ello se ha de partir por identificar la naturaleza del vínculo que existe entre la empresa y sus conductores que es la cuestión controvertida (mercantil o laboral).  [↑](#footnote-ref-36)
37. Las plataformas digitales de trabajo y el futuro del trabajo: hacia el trabajo decente en el mundo en línea https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_645337.pdf La encuesta fue realizada por la OIT entre 3500 trabajadores que residían en 75 países de todo el mundo y que trabajan en cinco plataformas anglófonas dedicadas a la asignación de microtareas. Como dato curioso el resultado del salario,desprende que los trabajadores de América del Norte (4,70 dólares EE. UU. por hora) y Europa y Asia Central (3,00 dólares EE. UU. por hora) ganaban por hora de trabajo remunerado y no remunerado más que los trabajadores de regiones como África (1,33 dólares EE. UU. por hora) y Asia y el Pacífico (2,22 dólares EE. UU. por hora). [↑](#footnote-ref-37)
38. (2019, 15 marzo) elpais.com “TRADE: el nuevo paradigma de la precariedad en el trabajo autónomo” *https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/03/14/autonomos/1552601765\_763379.html* [↑](#footnote-ref-38)
39. INE: Informe del 4T 2018 *http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/4TRIM/RESUMEN\_DE\_RESULTADOS\_diciembre.pdf* [↑](#footnote-ref-39)
40. Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, BOE núm. 182, de 28 de julio de 2018. [↑](#footnote-ref-40)
41. Suponen nuevas herramientas que permiten identificar correctamente a los individuos que necesitan protección a pesar de que las formas organizativas hayan cambiado. *Vid*. TODOLI SIGNES, A.: Prólogo en AA. VV TODOLI SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M.: *Trabajo en plataformas digitales*, Aranzadi, 2018, págs.32- 35. [↑](#footnote-ref-41)