

Tema 1. Introducción al derecho del trabajo

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

INDICE

1. Introducción y contextualización histórica

- 1.1. Objeto y razón de ser del Derecho del Trabajo.
- 1.2. El presupuesto sociológico: la Revolución Industrial y la "cuestión social".
- 1.3. La insuficiencia del Derecho Civil clásico (dogma de la autonomía de la voluntad).
- 1.4. Proceso de formación histórica y etapas del intervencionismo estatal.

2. Concepto, funciones y naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo

- 2.1. Definición técnico-jurídica.
- 2.2. Fines y funciones: función tuitiva vs. función de ordenación económica.
- 2.3. Carácter tuitivo y principio protector.
- 2.4. Naturaleza jurídica y posición en el cuadro de disciplinas jurídicas.

3. El ámbito de aplicación: el trabajo objeto del Derecho del Trabajo

- 3.1. Delimitación general a partir del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.2. Análisis pormenorizado de las cuatro notas definitorias de laboralidad:
 - a) Voluntariedad.
 - b) Ajenidad (teorías y manifestaciones prácticas).
 - c) Dependencia o subordinación (indicios clásicos y modernos).
 - d) Retribución.
- 3.3. Exclusiones declarativas y constitutivas (art. 1.3 ET).
- 3.4. Relaciones laborales de carácter especial (art. 2 ET).
- 3.5. Supuestos limítrofes: el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) y el fenómeno de las plataformas digitales (*Riders*).

4. Marco normativo e institucional

- 4.1. La Constitución Española de 1978: el modelo de "Estado social" y el contenido laboral.
- 4.2. La legislación ordinaria: el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores - TRET).
- 4.3. Dimensión internacional y supranacional: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Derecho Social de la Unión Europea.

5. Jurisprudencia clave en la delimitación del concepto de trabajador

- 5.1. La determinación judicial de la laboralidad: principio de primacía de la realidad.

- 5.2. Análisis de la STS (Pleno) 805/2020, de 25 de septiembre (*Caso Glovo*): subordinación algorítmica y ajenidad en plataformas digitales.
- 5.3. El fenómeno del "falso autónomo" en los tribunales.

6. Ejemplos y casos prácticos de delimitación

- Caso A: Administrador social con funciones de dirección vs. directivo laboral.
- Caso B: Profesional liberal en régimen de arrendamiento de servicios vs. contrato de trabajo.
- Caso C: Becarios y prácticas formativas vs. relación laboral ordinaria.

7. Tablas comparativas y delimitación conceptual

- 7.1. Contrato de trabajo vs. Contrato de arrendamiento de servicios vs. Contrato de obra (Código Civil).
- 7.2. Trabajador por cuenta ajena vs. Trabajador autónomo ordinario vs. TRADE.

8. Aspectos clave para el examen

- Conceptos imprescindibles.
- Artículos normativos de referencia inexcusable.
- Trampas conceptuales y errores frecuentes.

9. Resumen sinóptico del tema

10. Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas)

11. Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA

1.1. Objeto y razón de ser del Derecho del Trabajo

El **Derecho del Trabajo** no es una disciplina surgida de la especulación académica o de la evolución abstracta de las instituciones romanas; es una rama jurídica nacida de un **conflicto social e histórico**. Su objeto de estudio es el **trabajo humano, productivo, prestado de forma voluntaria, por cuenta ajena, bajo dependencia y a cambio de una retribución**.

La razón de ser de esta rama del ordenamiento radica en una constatación elemental: en el mercado de trabajo existe una **asimetría estructural de poder** entre quien ofrece su fuerza de trabajo (el trabajador) y quien posee los medios de producción y el capital (el empresario). Si el Estado permitiera que las condiciones de dicha relación se fijasen exclusivamente mediante la libertad contractual civil ordinaria, la parte económicamente más débil quedaría sometida sin defensa a la voluntad unilateral de la parte fuerte. Por ello, el Derecho del Trabajo nace como un **ordenamiento compensador**, destinado a introducir límites inderogables a la explotación económica y garantizar unas condiciones mínimas de dignidad vital y seguridad jurídica.

1.2. El presupuesto sociológico: la Revolución Industrial y la "cuestión social"

Durante los siglos XVIII y XIX, la conjunción de la **Revolución Industrial** (mecanización, producción fabril masiva, concentración urbana) y el triunfo del **liberalismo económico y político** (fruto de la Revolución Francesa) provocó una profunda transformación socioeconómica:

- **Desaparición de las corporaciones gremiales:** La Ley Le Chapelier (Francia, 1791) y el Decreto de Cortes de Cádiz de 8 de junio de 1813 en España abolieron los gremios para proclamar la absoluta libertad de industria y de trabajo. Al mismo tiempo, tipificaron la asociación obrera como delito de conspiración o colusión.
- **Aparición del proletariado industrial:** Masas de campesinos desposeídos emigraron a las ciudades industriales. Al no poseer tierras ni herramientas, su único medio de subsistencia era vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario.
- **La "cuestión social":** Las condiciones materiales en las fábricas durante el siglo XIX alcanzaron cotas extremas de degradación: jornadas de trabajo de 14 a 16 horas diarias, trabajo infantil masivo desde los 6 u 8 años en minas y telares, ausencia absoluta de medidas de higiene y seguridad, salarios de subsistencia y desamparo total ante contingencias como accidentes de trabajo, vejez, invalidez o despido.

1.3. La insuficiencia del Derecho Civil clásico (el dogma de la autonomía de la voluntad)

El Derecho decimonónico abordó esta nueva realidad a través de las figuras del **Código Civil**, fundamentalmente el contrato de **arrendamiento de servicios** (*locatio conductio operarum*) y el contrato de obra (*locatio conductio operis*), regulados sobre la premisa de la **igualdad formal de las partes** (plasmada en preceptos equivalentes al art. 1255 del Código Civil español: principio de autonomía de la voluntad).

Bajo la doctrina liberal clásica, se consideraba que:

1. El trabajador y el patrono eran formalmente libres e iguales ante la ley.
2. Si el trabajador aceptaba una jornada de 16 horas por un salario mísero, lo hacía en ejercicio de su libertad contractual.

3. El Estado no debía intervenir en la economía ni en los pactos privados (*laissez faire, laissez passer*).

Sin embargo, esta igualdad jurídica formal encubría una **desigualdad económica y social radical**. El célebre aforismo de Henri Lacordaire resume la paradoja: "*Entre el fuerte y el débil, entre el rico y el pobre, entre el amo y el criado, es la libertad la que oprime y es la ley la que hace libre*". La incapacidad del Derecho Civil para dar una respuesta justa a esta realidad obligó a desgajar la relación de trabajo asalariado del tronco civil para alumbrar un ordenamiento propio, dotado de principios y fuentes específicas.

1.4. Proceso de formación histórica y etapas del intervencionismo estatal en España

En España, la intervención pública transitó por diversas fases:

1. **Fase de prohibición y represión (hasta finales del siglo XIX):** El asociacionismo obrero y la huelga estaban prohibidos y tipificados en el Código Penal. El Estado se limitaba a mantener el orden público frente a las protestas laborales.
2. **Fase de tolerancia y primeras leyes de policía laboral (finales del siglo XIX - principios del XX):**
 - **Ley Benot de 24 de julio de 1873:** Primera norma protectora, orientada a regular las condiciones de trabajo de los menores en fábricas y talleres.
 - Creación de la **Comisión de Reformas Sociales (1883)**, embrión de los estudios sociolaborales oficiales.
 - **Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 (Ley Dato):** Introduce el principio de **responsabilidad objetiva del empresario** (el riesgo profesional sustituye a la culpa civil tradicional).
 - Creación del **Instituto de Reformas Sociales (1903)** y de la **Inspección de Trabajo (1906)**.
 - **Ley del Descanso Dominical de 1904** y fijación de la jornada máxima de 8 horas diarias en 1919 (tras la histórica huelga de "La Canadiense").
3. **Fase de institucionalización y codificación (décadas de 1920 y 1930):**
 - Creación del **Ministerio de Trabajo (1920)**.
 - Aprobación del **Código de Trabajo de 1926** (dictadura de Primo de Rivera), primer intento de regulación unificada del contrato de trabajo.
 - Durante la **Segunda República**, se aprobó la trascendental **Ley de Contrato de Trabajo de 1931**, obra de Francisco Largo Caballero, que reconoció plenamente el papel del sindicato, el convenio colectivo y los derechos del asalariado.
4. **Fase corporativista y autoritaria (Franquismo: 1939-1975):** Supresión de la libertad sindical y del derecho de huelga. Se impuso el sindicato vertical obligatorio y la fijación estatal de las condiciones de trabajo a través de las **Reglamentaciones Nacionales de Trabajo** (normas administrativas), si bien a partir de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 se reintrodujo cierta negociación a nivel de empresa.

5. **Fase constitucional y democrática (desde 1978):** La Constitución Española consagra los derechos laborales fundamentales (libertad sindical, huelga) y los derechos de contenido socioeconómico. Su desarrollo culmina con la promulgación de la **Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**, cuyo texto refundido vigente está contenido en el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET)**.

2. CONCEPTO, FUNCIONES Y NATURALEZA JURÍDICA

2.1. Definición técnico-jurídica

Podemos definir el **Derecho del Trabajo** como:

El sector del ordenamiento jurídico integrado por un conjunto orgánico de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones individuales y colectivas derivadas de la prestación voluntaria de servicios por cuenta ajena, subordinada y retribuida, así como las relaciones entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, y de ambos con los poderes públicos.

Esta rama no solo comprende el vínculo individual (contrato de trabajo), sino que abarca tres dimensiones inseparables:

- **Derecho individual del trabajo:** Nacimiento, vicisitudes, modificación y extinción de la relación laboral individual.
- **Derecho colectivo del trabajo o sindical:** Sindicatos, asociaciones empresariales, representación unitaria, negociación colectiva y conflictos colectivos (huelga, cierre patronal).
- **Derecho procesal laboral y administrativo sancionador:** Mecanismos de tutela judicial (Ley Reguladora de la Jurisdicción Social) y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LISOS).

2.2. Fines y funciones del Derecho del Trabajo

El Derecho laboral opera bajo una constante tensión dialéctica entre dos objetivos prioritarios:

1. **Función tuitiva o protectora (social):** Es su función histórica primordial. Busca reequilibrar la desigualdad real entre el empresario y el trabajador mediante el establecimiento de un conjunto de condiciones mínimas inderogables (**mínimos de derecho necesario**), por debajo de las cuales ninguna estipulación individual o colectiva es válida.
2. **Función de ordenación económica y productiva:** El Derecho del Trabajo es también un instrumento de política económica. Debe dotar a las empresas de mecanismos de flexibilidad interna y externa (movilidad funcional, descuelgues salariales, expedientes de regulación de empleo) para que puedan adaptarse a los ciclos del mercado, mantener la competitividad y sostener el empleo.

2.3. Carácter tuitivo y principio protector

El **principio protector** es el eje vertebrador de la disciplina. A diferencia del Derecho Civil (donde rige la paridad contractual abstracta), en el Derecho Laboral la norma adopta una actitud de tutela explícita hacia una de las partes. Este principio se desglosa en varias manifestaciones técnicas:

- **Normas de Derecho necesario absoluto:** Normas imperativas que no pueden ser modificadas ni a favor ni en contra del trabajador por convenio ni por contrato individual (ej., normas que fijan la competencia judicial).
- **Normas de Derecho necesario relativo (mínimos de derecho necesario):** Fijan un estándar mínimo de protección que puede ser mejorado por convenio colectivo o por el contrato de trabajo, pero nunca empeorado en perjuicio del trabajador (ej., los 30 días naturales de vacaciones fijados por el art. 38 ET).
- **Regla *pro operario*:** Criterio hermenéutico clásico según el cual, cuando una norma jurídica admita dos o más interpretaciones razonables y no exista un criterio resolutorio preferente, debe adoptarse la interpretación más favorable al trabajador.
Nota: La jurisprudencia del Tribunal Supremo recuerda reiteradamente que este principio opera únicamente ante **dudas de interpretación de la norma**, pero nunca ante dudas sobre la valoración de los hechos probados en un juicio.

2.4. Naturaleza jurídica y posición en el cuadro de disciplinas

La determinación de si el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado ha sido objeto de extensos debates doctrinales:

- **Tesis privatista:** El vínculo nuclear nace de un negocio jurídico privado bilateral: el contrato de trabajo celebrado entre particulares.
- **Tesis publicista:** Destaca la intensa intervención estatal, la existencia de normas imperativas inderogables, la función de la Inspección de Trabajo y la estrecha conexión con la Seguridad Social.
- **Tesis mixta o autónoma (mayoritaria):** El Derecho del Trabajo es un **ordenamiento mixto y especial**, dotado de sustantividad propia. Aunque su núcleo contractual tiene raíz privada, se encuentra impregnado de una estructura imperativa de orden público laboral que limita la autonomía contractual civil.

3. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN: EL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

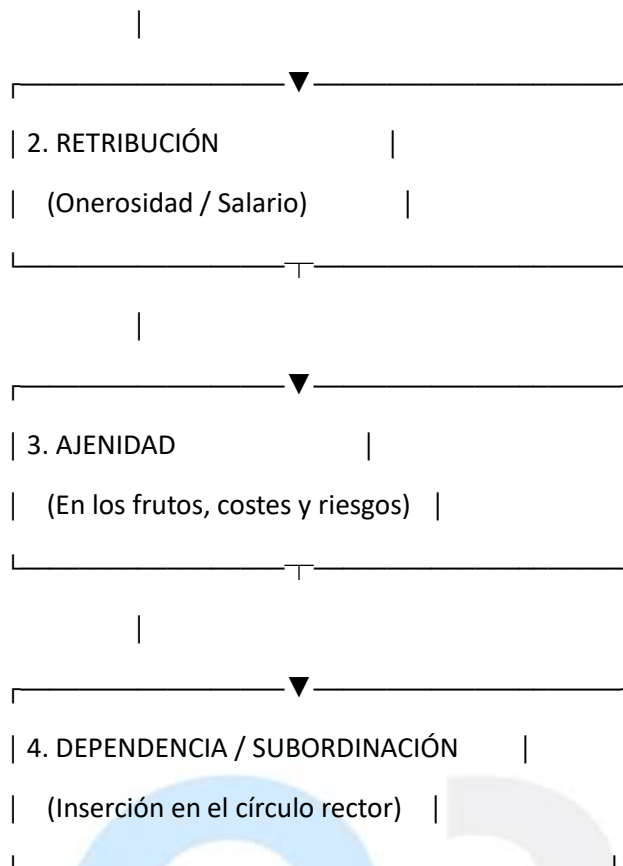
3.1. Delimitación general: el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores

El art. 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) define con exactitud qué tipo de actividad humana constituye una **relación laboral**:

"La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario."

Para que exista una relación laboral amparada por el Estatuto de los Trabajadores deben concurrir, de forma simultánea y acumulativa, **cuatro notas tipificadoras**:

1. VOLUNTARIEDAD	
(Consentimiento libre)	



Si falta una sola de estas cuatro notas, la relación **no es laboral ordinaria** y quedará excluida del régimen general del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. Análisis pormenorizado de las cuatro notas definitorias

a) Voluntariedad

El trabajo regulado por el Derecho del Trabajo debe prestarse en virtud de una **declaración de voluntad libre y consciente**. La persona trabajadora decide prestar su actividad y puede rescindir el vínculo mediante la dimisión (art. 49.1.d ET), con el único requisito de observar el preaviso correspondiente.

- **Implicación:** Se excluyen los trabajos forzosos, servidumbres o prestaciones personales obligatorias ordenadas por la ley en casos de emergencia o catástrofe pública (art. 31.3 CE).

b) Ajenidad

Es el elemento dogmático más refinado y propio del contrato de trabajo. A diferencia del profesional autónomo, el trabajador por cuenta ajena no trabaja para sí mismo, sino para otro. La doctrina jurisprudencial distingue **tres dimensiones de la ajenidad**:

1. **Ajenidad en los frutos o resultados:** Los bienes elaborados o los servicios prestados no pertenecen originariamente al trabajador; ingresan de forma directa y originaria en el patrimonio del empresario desde el mismo instante de su producción.
2. **Ajenidad en los riesgos:** El trabajador no asume el riesgo económico de la actividad productiva. Si la empresa registra pérdidas comerciales o fracasa en sus operaciones, el

trabajador sigue ostentando el derecho a percibir su salario íntegro. El salario no depende del éxito económico final del negocio.

3. **Ajenidad en el mercado o de la utilidad patrimonial:** El trabajador no ofrece directamente sus servicios a los clientes finales en el mercado, ni fija los precios, ni factura a terceros; es el empresario quien comercializa el producto o servicio y percibe el rendimiento dinerario correspondiente.

c) Dependencia o subordinación

La dependencia implica que el trabajador se sitúa voluntariamente dentro del **ámbito de organización, mando y dirección del empresario** (art. 1.1 y arts. 5.c y 20 ET). No exige una sumisión servil, física o permanente, sino la sujeción a las instrucciones organizativas y disciplinarias de la empresa.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha adaptado los **indicios de dependencia** a la realidad económica contemporánea:

- **Indicios clásicos:** Obligación de cumplir un horario de trabajo fijado por la empresa; asistencia a un centro de trabajo físico; utilización de maquinaria y herramientas suministradas por el empleador; deber de seguir las órdenes directas de un superior jerárquico; régimen disciplinario.
- **Indicios modernos o "dependencia flexibilizada":** Aplicables a trabajadores cualificados, teletrabajadores o repartidores:
 - Fijación unilateral de las tarifas por parte de la empresa.
 - Imposibilidad de rechazar tareas sin sufrir penalizaciones en el sistema o plataforma.
 - Geolocalización constante mediante aplicaciones informáticas o teléfonos móviles.
 - Imposición de pautas homogéneas de atención al cliente (manuales de estilo, uso de uniformes).
 - Control de la calidad a través de valoraciones de los clientes gestionadas por algoritmos.

d) Retribución

El contrato de trabajo es esencialmente **oneroso**. El trabajador presta sus servicios a cambio de una contraprestación económica cierta y garantizada: el **salario** (art. 26 ET), que compensa el tiempo y el esfuerzo dedicados.

- **Implicación:** Quedan excluidas las actividades realizadas a título meramente benévolo, amistoso, de buena vecindad o voluntariado altruista.

3.3. Exclusiones del ámbito de aplicación (art. 1.3 ET)

El legislador laboral ha delimitado negativamente el campo de aplicación en el art. 1.3 ET, distinguiendo dos categorías técnicas de exclusiones:

1. Exclusiones declarativas

Supuestos en los que falta alguna de las cuatro notas definitorias del art. 1.1 ET; el precepto simplemente constata una realidad preexistente:

- **Trabajos familiares (art. 1.3.e ET):** Salvo que se demuestre la condición de asalariados, no se consideran relaciones laborales los trabajos realizados por cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, que convivan con el empresario y estén a su cargo. *Causa:* Se presume la ausencia de ajenidad económica y subordinación jurídica (comunidad de intereses patrimoniales familiares).
- **Trabajos benévolos, amistosos o de buena vecindad (art. 1.3.d ET):** Servicios prestados por razones de solidaridad, caridad o afecto, sin ánimo de lucro ni retribución salarial (ej., voluntariado regulado por la Ley 45/2015).
- **Intermediarios mercantiles que asumen el riesgo de las operaciones (art. 1.3.f ET):** Agentes comerciales que actúan por cuenta ajena pero asumen el riesgo y ventura de las operaciones (regulados por la Ley 12/1992, sobre Contrato de Agencia). Falta la ajenidad en los riesgos.
- **Transportistas con autorización administrativa y vehículo propio (art. 1.3.g ET):** Personas que presten servicios 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 de disposición ostenten.

2. Exclusiones constitutivas

Supuestos en los que, concurriendo materialmente las notas de laboralidad (voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución), el legislador decide expresamente sustraerlos del Derecho del Trabajo por razones de política legislativa:

- **Funcionarios públicos y personal al servicio de las Administraciones Públicas sometido a régimen estatutario (art. 1.3.a ET):** Su relación se rige por el Derecho Administrativo y el Real Decreto Legislativo 5/2015 (Estatuto Básico del Empleado Público - TREBEP). Su vínculo nace de un nombramiento de derecho público, no de un contrato. *(Cuestión distinta es el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, al que sí se aplica plenamente el ET con particularidades).*
- **Prestaciones personales obligatorias (art. 1.3.b ET):** Falta la voluntariedad (ej., formar parte de una mesa electoral o participar en la extinción de incendios forestales bajo requerimiento de la autoridad).
- **Consejeros y administradores societarios (art. 1.3.c ET):** La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. Representan a la sociedad misma (son la cúspide directiva), por lo que carecen de ajenidad y dependencia.

3.4. Relaciones laborales de carácter especial (art. 2 ET)

Son relaciones que reúnen todas las notas del art. 1.1 ET, pero cuyas particularidades organizativas o de prestación han llevado al legislador a dotarlas de un marco reglamentario

específico, con aplicación meramente supletoria del Estatuto de los Trabajadores. El art. 2.1 ET enumera, entre otras:

1. **Personal de alta dirección** (RD 1382/1985): Directivos que ejercen poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa relativos a sus objetivos generales, dependiendo únicamente del Consejo de Administración.
2. **Servicio del hogar familiar** (RD 1620/2011): Prestación de servicios o tareas domésticas en el ámbito del hogar del empleador.
3. **Penados en instituciones penitenciarias** (RD 782/2001).
4. **Deportistas profesionales** (RD 1006/1985).
5. **Artistas en espectáculos públicos y personal técnico/auxiliar** (RD 1435/1985).
6. **Representantes de comercio** (RD 1438/1985): Comisionistas que no asumen el riesgo y ventura de las operaciones mercantiles.
7. **Abogados que prestan servicios en despachos profesionales** (RD 1331/2006).
8. **Especialistas en Ciencias de la Salud en formación / MIR** (RD 1146/2006).

3.5. Supuestos limítrofes: el TRADE y el fenómeno de las plataformas digitales

A) El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

Regulado por los artículos 11 a 18 de la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)**. Es una figura a caballo entre el trabajador asalariado y el empresario individual.

- **Requisito esencial:** Persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, para un cliente del que percibe **al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas**.
- **Límites estrictos para no degenerar en falso autónomo:**
 - No puede tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni subcontratar la actividad con terceros.
 - Debe disponer de infraestructura productiva y material propios, jurídicamente diferenciados de los de su cliente.
 - Percibe una contraprestación económica en función de los resultados pactados (asume el riesgo de su actividad).
 - No puede actuar de manera indiferenciada con los trabajadores asalariados del cliente en los mismos locales o centros de trabajo.

B) Las plataformas digitales de reparto y la "Ley Rider"

El despliegue de las empresas de reparto en entornos digitales provocó un uso fraudulento de la figura del trabajador autónomo. Las empresas alegaban que actuaban como meras intermediarias de *software*, mientras los repartidores eran autónomos libres de conectarse o rechazar pedidos.

Este conflicto desembocó en la fijación de doctrina jurisprudencial uniforme por el Tribunal Supremo (2020) y la posterior promulgación del **Real Decreto-ley 9/2021 (conocido como "Ley Rider")**, que introdujo la **Disposición Adicional Vigésimotercera en el TRET**:

Presunción legal de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto o distribución de cualquier tipo de producto, siempre que la empresa ejerza las facultades empresariales de dirección, organización o control mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo.

4. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

4.1. La Constitución Española de 1978: el modelo de "Estado social"

Nuestra Constitución define a España en su art. 1.1 como un **"Estado social y democrático de Derecho"**. El contenido laboral de la Carta Magna se articula en una estructura jerarquizada de derechos:

NIVELES DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

(CE 1978)

NIVEL MÁXIMO: Sección 1ª, Cap. II, Título I (Arts. 14 a 29)	
Tutela: Recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional,	
procedimiento preferente y sumario ante juzgados ordinarios, y reserva	
de Ley Orgánica.	
• Art. 28.1 CE: Derecho fundamental a la LIBERTAD SINDICAL.	
• Art. 28.2 CE: Derecho fundamental a la HUELGA.	

NIVEL INTERMEDIO: Sección 2ª, Cap. II, Título I (Arts. 30 a 38)	
Tutela: Recurso de inconstitucionalidad, reserva de ley ordinaria. No	
tienen acceso directo a recurso de amparo.	
• Art. 35 CE: Deber y derecho al TRABAJO, libre elección de profesión,	
remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades.	
• Art. 37.1 CE: Derecho a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA laboral.	
• Art. 37.2 CE: Derecho a adoptar medidas de CONFLICTO COLECTIVO.	

| NIVEL DE PRINCIPIOS RECTORES: Capítulo III, Título I (Arts. 39 a 52) |

| Solo pueden ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con |

| lo que dispongan las leyes que los desarrollen. |

| • Art. 40.1 CE: Política de pleno empleo y formación profesional. |

| • Art. 40.2 CE: Seguridad e higiene en el trabajo; descanso necesario. |

| • Art. 41 CE: Mantenimiento de un régimen público de SEGURIDAD SOCIAL. |

4.2. La legislación ordinaria y de desarrollo

- **Real Decreto Legislativo 2/2015 (TRET):** Es el cuerpo legislativo central del Derecho individual y colectivo. Regula las fuentes de la relación laboral, los derechos y deberes laborales, las modalidades contractuales, el tiempo de trabajo, el salario, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las suspensiones y despidos, así como los órganos de representación unitaria y la negociación colectiva.
- **Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS):** Desarrolla el art. 28.1 CE; regula el régimen de constitución de sindicatos, el concepto de sindicato más representativo y las secciones y delegados sindicales.
- **Real Decreto-ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo:** Norma preconstitucional que continúa regulando formalmente el derecho de huelga (art. 28.2 CE) y el cierre patronal, depurada de sus elementos inconstitucionales por la histórica **STC 11/1981, de 8 de abril**.
- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):** Transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE; consagra el deber de protección eficaz del empresario hacia la salud psicofísica de sus empleados.
- **Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):** Canal procesal a través del cual los órganos del orden social conocen de los litigios derivados de las ramas individual y colectiva del trabajo.

4.3. Dimensión internacional y supranacional

A) La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organismo especializado de la ONU fundado en 1919 (Tratado de Versalles). Posee una estructura **tripartita** inédita en el plano internacional: en sus órganos deliberantes participan gobiernos, patronales y sindicatos.

- Produce **Convenios de la OIT:** Tratados multilaterales que obligan a los Estados una vez ratificados formalmente y publicados en el BOE (art. 96 CE). Destacan el Convenio 87 (Libertad Sindical) y el Convenio 158 (Sobre la terminación de la relación de trabajo).
- Produce **Recomendaciones:** Pautas y directrices no vinculantes jurídicamente, pero de alto valor hermenéutico.

B) El Derecho Social de la Unión Europea

Las fuentes del Derecho de la Unión gozan de **primacía y efecto directo** sobre el ordenamiento interno:

- **Tratados constitutivos (TUE y TFUE):** Consagran la libre circulación de trabajadores (art. 45 TFUE) y la competencia de la Unión para apoyar y complementar la acción de los Estados miembros en condiciones de trabajo y protección social (art. 153 TFUE).
- **Directivas comunitarias:** Obligan a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Ejemplos determinantes en el ordenamiento español: Directiva 2003/88/CE (tiempo de trabajo), Directiva 2019/1152 (condiciones laborales transparentes y previsibles) y Directiva 2019/1158 (conciliación de la vida familiar y profesional).
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE):** Mismo valor vinculante que los Tratados (art. 6 TUE); regula el derecho a condiciones de trabajo justas (art. 31), prohibición del trabajo infantil (art. 32) y protección frente al despido injustificado (art. 30).

5. JURISPRUDENCIA CLAVE EN LA DELIMITACIÓN DEL TRABAJADOR

5.1. El principio de primacía de la realidad

Constituye el criterio hermenéutico constante y uniforme de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo:

"Los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva del conjunto real de derechos y obligaciones efectivamente concertados y ejecutados por las partes, y no de la denominación formal ('nomen iuris') que los contratantes hayan querido conferirle de forma interesada o equivocada." (STS de 20 de marzo de 2007, entre otras).

Por consiguiente, que un contrato se titule *"Contrato Mercantil de Arrendamiento de Servicios"*, que el trabajador esté dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) o que emita facturas con IVA y retención de IRPF carece por completo de valor para enervar la laboralidad si en la práctica cotidiana concurren voluntariedad, ajenidad, subordinación y retribución.

5.2. Análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo (Pleno) 805/2020, de 25 de septiembre (Caso Glovo)

└

| STS (SALA 4ª, DE PLENO) Nº 805/2020, DE 25 DE SEPTIEMBRE (REC. 4746/2019) |

└

└

| 1. HECHOS Y CUESTIÓN JURÍDICA: |

| Repartidor que prestaba servicios formalmente encuadrado como autónomo |

| bajo la plataforma digital "Glovo". Se debatía si existía un arrendamiento |

| de servicios o una relación laboral ordinaria encubierta (falso autónomo). |

| 2. RATIO DECIDENDI (DOCTRINA JURÍDICA): |

| • La ajenidad en los frutos y en el mercado se patentiza en que el |
| repartidor no dispone de organización empresarial propia ni de cuota |
| de mercado; es la plataforma quien contrata con los restaurantes y |
| clientes, fija los precios y cobra el servicio. |

| • Dependencia y control algorítmico: La Sala fija que la dependencia no |
| exige la presencia de un jefe físico vigilando al empleado. El control |
| se ejerce a través de la asignación automatizada de servicios, la |
| puntuación de los usuarios y la geolocalización constante por la app. |

| • El teléfono móvil y la motocicleta aportados por el repartidor son |
| medios auxiliares irrelevantes frente a la verdadera infraestructura |
| esencial del negocio: la plataforma digital y el algoritmo propietario. |

| 3. FALLO: |

| Se declara la existencia de relación laboral ordinaria entre las partes |
| (condición de trabajador por cuenta ajena del repartidor). |

Esta sentencia supuso un punto de inflexión doctrinal: actualizó los conceptos centenarios de dependencia y ajenidad, adaptándolos a la economía digital y desmontando la estrategia de articular mano de obra precarizada mediante la apariencia de relaciones mercantiles.

5.3. El fenómeno del "falso autónomo"

El **falso autónomo** es aquella persona formalmente dada de alta como trabajador por cuenta propia en la Seguridad Social y vinculada formalmente a la empresa mediante un contrato civil o mercantil, pero que en la realidad material desempeña su labor bajo las órdenes, organización y ajenidad de un empleador.

Consecuencias jurídicas de la declaración de laboralidad del falso autónomo:

1. **Reclasificación contractual:** Reconocimiento de la condición de trabajador indefinido por cuenta ajena.
2. **Reclamación de diferencias salariales:** Derecho a reclamar las diferencias retributivas entre lo efectivamente cobrado y lo fijado en el Convenio Colectivo sectorial aplicable (con un plazo de prescripción de 1 año, art. 59 ET).

3. **Consecuencias en materia de Seguridad Social:** La Inspección de Trabajo levanta **acta de liquidación de cuotas**, obligando a la empresa a ingresar todas las cotizaciones sociales dejadas de pagar correspondientes al Régimen General (hasta un máximo de 4 años atrás, plazo general de prescripción), con el recargo legal correspondiente (art. 24 y ss. LGSS).
4. **Sanción administrativa:** Imposición de sanción por infracción grave o muy grave en virtud del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
5. **Efectos por cese:** Si la empresa decide prescindir del falso autónomo resolviendo el contrato mercantil, dicho cese opera materialmente como un **despido**, que suele declararse improcedente o nulo ante la jurisdicción social.

6. EJEMPLOS Y CASOS PRÁCTICOS DE DELIMITACIÓN

Caso A: Administrador social con funciones de dirección vs. directivo laboral ("Teoría del vínculo")

- **Situación:** Don Carlos ostenta el cargo formal de Consejero Delegado en los estatutos de una sociedad mercantil de responsabilidad limitada y, al mismo tiempo, tiene firmado un contrato de trabajo de Alta Dirección (RD 1382/1985) con la misma compañía para dirigir la operativa comercial cotidiana.
- **Solución jurídica:** La consolidada "teoría del vínculo" del Tribunal Supremo (Sala 4ª y Sala 1ª) establece que, cuando confluyen en una misma persona física las funciones inherentes al cargo de administrador societario (órgano de gobierno de la sociedad) y las funciones de alta dirección laboral, **el vínculo mercantil absorbe al laboral**. Al ejercer la voluntad soberana de la empresa, no existe ajenidad ni dependencia respecto a un tercero. No hay relación laboral; su régimen es estrictamente mercantil.

Caso B: Profesional liberal en régimen de arrendamiento de servicios vs. contrato de trabajo

- **Situación:** Una psicóloga presta servicios para una clínica privada. Dispone de una mesa en las instalaciones, atiende a los pacientes que le asigna la clínica según una agenda cerrada elaborada por la recepcionista, cobra un porcentaje fijo por consulta facturado mensualmente a la clínica y debe someterse a los protocolos asistenciales del centro. La clínica cobra directamente a los pacientes.
- **Solución jurídica:** Aunque la profesional emita factura mensual como autónoma y posea un título colegiado, concurren plenamente las notas del art. 1.1 ET. Hay **ajenidad** (los pacientes y las tarifas son de la clínica; los clientes pagan a la empresa) y **dependencia** (horarios e integración en la organización del centro). Es un supuesto de relación laboral indefinida, no de arrendamiento de servicios civil.

Caso C: Becarios en prácticas no laborales vs. relación laboral ordinaria

- **Situación:** Una graduada en Periodismo se incorpora a una redacción con una "beca de formación extracurricular". Tras la primera semana, asume la redacción diaria de la sección de economía, cubre ruedas de prensa en solitario, firma noticias y sustituye a un redactor que se encuentra en situación de incapacidad temporal.

- **Solución jurídica:** La finalidad de las prácticas formativas (art. 1.1 y Disposición Adicional 52ª de la LGSS) debe ser eminentemente pedagógica y complementaria al plan de estudios. Cuando el becario no recibe formación real, sino que suple un puesto de trabajo estructural ordinario de la plantilla, la relación degenera en un **fraude de ley** (art. 6.4 del Código Civil). Los tribunales declaran la existencia de una relación laboral común indefinida desde el primer día de prestación de servicios.

7. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

7.1. Contrato de Trabajo vs. Arrendamiento de Servicios vs. Contrato de Obra

Elemento comparativo	Contrato de Trabajo (Art. 1.1 ET)	Arrendamiento de Servicios (Art. 1544 Código Civil)	Contrato de Obra / Ejecución de Obra (Art. 1544 CC)
Objeto de la obligación	Obligación de medios: prestación continuada de fuerza de trabajo.	Obligación de medios: despliegue de una actividad diligente por un profesional.	Obligación de resultado: entrega de una obra o resultado materializado concreto.
Poder de dirección y control	Subordinación plena: el empleador imparte instrucciones directas y ejerce poder sancionador.	Autonomía organizativa: el prestador actúa bajo sus propias pautas técnicas (<i>lex artis</i>).	Autonomía: el contratista organiza la ejecución conforme al proyecto acordado.
Régimen de ajenidad	Los frutos y el rendimiento patrimonial corresponden desde el origen al empresario.	Los frutos y la utilidad de la actividad corresponden al propio profesional actuante.	La obra se transfiere al comitente tras la recepción formal de la misma.
Riesgo económico	Asumido íntegramente por el empleador (el salario no depende del éxito mercantil).	Asumido por el profesional; si incurre en costes extraordinarios, son a su costa.	Asumido por el contratista hasta la entrega formal de la obra al cliente.
Medios de producción	Proporcionados por la empresa (salvo aportaciones accesorias mínimas).	Pertenecen al profesional independiente (despacho, vehículo, instrumental).	Pertenecen al contratista (maquinaria, instalaciones industriales).
Jurisdicción competente	Juzgados de lo Social (Orden Social, LRJS).	Juzgados de Primera Instancia (Orden Civil, LEC).	Juzgados de Primera Instancia (Orden Civil, LEC).

7.2. Trabajador por Cuenta Ajena vs. Autónomo Ordinario vs. TRADE

Criterio diferencial	Trabajador por Cuenta Ajena (ET)	Trabajador Autónomo Ordinario (LETA)	TRADE (Arts. 11-18 LETA)
Normativa reguladora	RDL 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores) y Convenios Colectivos.	Ley 20/2007 (LETA) y Código Civil / Código de Comercio.	Ley 20/2007 (LETA, arts. 11 a 18) y RD 197/2009.
Dependencia económica	Absoluta respecto del empleador que abona el salario.	Diversificada: trabaja para una multiplicidad indefinida de clientes.	Concentrada: al menos el 75% de sus ingresos provienen de un único cliente.
Infraestructura propia	No tiene; se integra en la estructura organizativa de la empresa.	Cuenta con medios de producción, local e infraestructura propios y diferenciados.	Debe contar con medios de producción y materiales propios; asume el riesgo directo.
Contratación de personal	No procede (la prestación es estrictamente personalísima).	Puede contratar a cuantos trabajadores por cuenta ajena requiera.	Prohibido: no puede tener empleados contratados ni subcontratar la actividad.
Enquadramiento Seg. Social	Régimen General de la Seguridad Social.	RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos).	RETA , con cotización por contingencias profesionales obligatoria.
Interrupción de actividad / Descanso	Mínimo de 30 días naturales retribuidos al año (art. 38 ET).	Según su propia voluntad y organización productiva; no retribuido.	Derecho a una interrupción anual de actividad de 18 días hábiles (no retribuida).

8. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse de forma precisa

- **Las cuatro notas de laboralidad del art. 1.1 ET:** Voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución.
- **Teoría de las tres vertientes de la ajenidad:** Ajenidad en los frutos, ajenidad en los riesgos y ajenidad en el mercado (o en la utilidad patrimonial).
- **Principio de primacía de la realidad:** Ineficacia del *nomen iuris* o denominación formal dada por las partes frente a la ejecución fáctica del contrato.

- **Diferencia técnica entre exclusión declarativa y exclusión constitutiva** del art. 1.3 ET.
- **Criterio de absorción en la "Teoría del vínculo"**: Prevalencia del cargo societario frente al contrato de trabajo en administradores y consejeros.

Artículos normativos de referencia inexcusable

- **Constitución Española:**
 - **Art. 28.1:** Derecho fundamental a la libertad sindical (tutela por recurso de amparo).
 - **Art. 28.2:** Derecho fundamental de huelga (tutela por recurso de amparo).
 - **Art. 35.1:** Derecho y deber al trabajo, elección de profesión y salario suficiente.
 - **Art. 37.1:** Negociación colectiva y fuerza vinculante de los convenios.
- **Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015):**
 - **Art. 1.1:** Ámbito de aplicación subjetivo (definición de trabajador).
 - **Art. 1.3:** Exclusiones legales (atención especial a los párrafos *c, d, e y g*).
 - **Art. 2:** Relaciones laborales especiales.
 - **Disposición Adicional 23ª:** Presunción legal de laboralidad en plataformas de reparto (Ley Rider).
- **Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007):**
 - **Art. 11:** Definición y requisitos del TRADE (umbral del 75% y prohibición de contratar personal).

Diferencias y confusiones habituales en exámenes

- **Confundir el principio *pro operario* con la valoración de la prueba:** El principio *pro operario* solo se aplica ante **dudas razonables sobre la interpretación jurídica del texto de una norma**, no cuando existan contradicciones sobre lo que ocurrió en los hechos (los hechos se fijan según las normas de valoración probatoria de la Ley de Enjuiciamiento Civil y la LRJS).
- **Crear que el TRADE es una relación laboral especial: FALSO.** El TRADE es un **trabajador autónomo** que cotiza en el RETA. Se rige por la LETA y la jurisdicción social conoce de sus conflictos (art. 2.d LRJS), pero no es un asalariado sometido al Estatuto de los Trabajadores.
- **Confundir exclusiones declarativas con constitutivas:** Si falta una nota de laboralidad, la exclusión es declarativa; si concurren las notas pero el legislador decide excluirla expresamente por política jurídica (como a los funcionarios públicos), es constitutiva.

9. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Nacimiento:** El Derecho del Trabajo surgió a finales del siglo XIX y principios del XX para dar respuesta a la "cuestión social" creada por la Revolución Industrial, corrigiendo la insuficiencia del Derecho Civil clásico liberal fundado en la ficción de la igualdad de las partes.

2. **Finalidad:** Cumple una doble función: **tuitiva** (protección de la parte débil de la relación contractual mediante normas de derecho necesario) y de **ordenación económica** (gestión de la productividad y adaptabilidad de la empresa).
3. **Ámbito de aplicación (Art. 1.1 ET):** Para que una actividad humana sea regulada por el Derecho del Trabajo individual ordinario deben concurrir conjuntamente **cuatro notas**:
 - **Voluntariedad:** Consentimiento libre.
 - **Ajenidad:** En los frutos, en los riesgos y en el mercado.
 - **Dependencia / Subordinación:** Inserción en el ámbito organizativo y directivo del empresario.
 - **Retribución:** Carácter oneroso (salario).
4. **Exclusiones (Art. 1.3 ET):**
 - *Declarativas:* Falta alguna nota esencial (familiares hasta 2º grado con convivencia, trabajos benévolos, transportistas con autorización y vehículo propio, intermediarios mercantiles que asumen riesgo).
 - *Constitutivas:* Reúnen notas pero la ley las extrae expresamente (funcionarios públicos).
5. **Autonomía y figuras fronterizas:** El **TRADE** (autónomo con un 75% o más de ingresos procedentes de un solo cliente) sigue siendo un trabajador por cuenta propia regulado por la Ley 20/2007. Los tribunales aplican el **principio de primacía de la realidad** para perseguir al "falso autónomo".
6. **Plataformas digitales:** La STS 805/2020 (*Caso Glovo*) y la **DA 23ª del ET** consagraron la presunción de laboralidad en el reparto mediante plataformas al constatarse que el algoritmo y la plataforma de la empresa constituyen el medio de producción fundamental, ejerciendo un control organizativo directo.
7. **Bloque constitucional:** La Constitución Española de 1978 otorga el rango de derechos fundamentales protegidos por amparo (arts. 14 a 29) a la **libertad sindical** (art. 28.1) y al **derecho de huelga** (art. 28.2). El derecho al trabajo y la negociación colectiva se ubican en la sección de derechos y deberes ciudadanos (arts. 35 y 37), sin tutela por recurso de amparo.

10. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN

Preguntas teóricas y conceptuales

1. **¿Por qué resultó ineficaz el contrato de arrendamiento de servicios del Código Civil para regular las relaciones nacidas de la Revolución Industrial?**
 - *Orientación de respuesta:* Porque el Código Civil parte del dogma formalista de la autonomía de la voluntad y la igualdad jurídica entre las partes contratantes. En la práctica, ocultaba una asimetría económica absoluta, convirtiendo la libertad contractual en un instrumento de explotación de la parte débil.
2. **Explique en qué consiste la ajenidad en los riesgos y señale una consecuencia jurídica de su aplicación práctica.**

- *Orientación de respuesta:* Significa que el trabajador no asume el riesgo económico ni patrimonial del negocio; su remuneración es independiente de que la empresa obtenga beneficios o sufra pérdidas. Si la empresa no vende sus productos, debe seguir abonando íntegramente el salario pactado.
3. **¿Qué diferencia dogmática existe entre una exclusión declarativa y una exclusión constitutiva en el marco del art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores?**
- *Orientación de respuesta:* Las declarativas recogen actividades donde de manera natural falta una de las cuatro notas esenciales del art. 1.1 ET (ej., trabajo familiar o voluntariado). Las constitutivas extraen por decisión de política legal relaciones que materialmente reúnen las notas de laboralidad (ej., los funcionarios públicos del art. 1.3.a ET).
4. **Defina el principio de primacía de la realidad formulado por la doctrina jurisprudencial social.**
- *Orientación de respuesta:* Los contratos se definen por la realidad material de sus prestaciones y obligaciones, no por el nombre formal (*nomen iuris*) que las partes consignan en el documento escrito ni por los trámites formales de facturación o altas en Seguridad Social.

Preguntas de desarrollo y relación

5. **Desarrolle el concepto de "dependencia algorítmica" establecido a partir de la STS 805/2020 de 25 de septiembre (Caso Glovo).**
- *Orientación de respuesta:* Debe desarrollarse cómo la subordinación laboral se ejerce modernamente no mediante órdenes físicas directas, sino a través de algoritmos que controlan la geolocalización, puntúan al trabajador, asignan tareas de manera unilateral y condicionan la recepción de pedidos en función del rendimiento previo.
6. **Analice la estructura y el nivel de protección de los derechos de contenido laboral en la Constitución Española de 1978.**
- *Orientación de respuesta:* Explicar los tres niveles: derechos fundamentales (arts. 28.1 y 28.2, con reserva de Ley Orgánica y amparo constitucional); derechos y deberes ciudadanos (arts. 35 y 37, reserva de ley ordinaria sin amparo); principios rectores de la política social y económica (arts. 40 y 41, invocables solo según su desarrollo legal).
7. **Explique la "teoría del vínculo" y su repercusión en la delimitación entre administradores de sociedades y trabajadores de alta dirección.**
- *Orientación de respuesta:* Exponer cómo la condición de administrador societario absorbe a la de alto directivo cuando ambas concurren en la misma persona para tareas de dirección y gestión general, excluyendo el ordenamiento laboral por falta de ajenidad y dependencia.

Preguntas de respuesta corta

8. **¿Qué porcentaje mínimo de facturación debe depender de un único cliente para que un profesional pueda ostentar la condición formal de TRADE?**

- *Respuesta:* Un **75%** de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas.
9. **¿Puede un TRADE contratar legalmente a otros trabajadores por cuenta ajena para auxiliarse en su actividad?**
- *Respuesta:* **No.** Lo prohíbe expresamente el artículo 11.2.a de la Ley 20/2007 (LETA).
10. **¿Es recurrible en amparo constitucional ante el TC una vulneración directa del derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE?**
- *Respuesta:* **No.** El recurso de amparo está reservado a los derechos de los arts. 14 a 29 y 30.2 CE (art. 53.2 CE). El art. 37.1 CE no figura en dicha sección.
11. **¿Qué parentesco máximo computa para la presunción de no laboralidad por trabajo familiar establecida en el art. 1.3.e ET?**
- *Respuesta:* Hasta el **segundo grado inclusive** por consanguinidad o afinidad, siempre que exista convivencia y dependencia económica con el empresario.
12. **¿Qué tipo de norma de la OIT requiere obligatoriamente de ratificación estatal y publicación oficial para desplegar eficacia en España?**
- *Respuesta:* Los **Convenios de la OIT** (las Recomendaciones no son vinculantes).

Casos prácticos breves

13. Caso Práctico 1:

Enunciado: Un diseñador gráfico firma un contrato de arrendamiento de servicios mercantiles con una agencia de publicidad. El contrato establece expresamente: "*El prestador actúa con total independencia y renuncia voluntariamente a cualquier derecho laboral derivado del Estatuto de los Trabajadores*". El diseñador trabaja en la sede de la agencia de 9:00 a 18:00 horas, con el ordenador del estudio, bajo las directrices del director de arte de la agencia y percibiendo una cantidad fija mensual de 1.800 €. ¿Es válida la cláusula de renuncia a los derechos laborales?

- *Orientación de respuesta:* **Es nula de pleno derecho.** Rige el principio de irrenunciabilidad de derechos (art. 3.5 ET) y el principio de primacía de la realidad. Concurren voluntariedad, ajenidad, dependencia estricta y salario fijo, por lo que se trata de un contrato de trabajo con vulneración imperativa de la ley laboral.

14. Caso Práctico 2:

Enunciado: Doña Marta presta servicios de asesoría fiscal para 8 empresas diferentes. Factura individualmente a cada una de ellas según las horas dedicadas; utiliza su propio despacho profesional abierto al público, contrata a una secretaria a jornada completa y no tiene un horario prefijado con ninguna de las empresas. Una de las empresas clientes rescinde el contrato y doña Marta presenta una demanda por despido improcedente ante los Juzgados de lo Social. ¿Proseguirá la demanda en el orden social?

- *Orientación de respuesta:* **No prosperará.** Doña Marta es una trabajadora por cuenta propia (autónoma en régimen general mercantil). Carece de ajenidad

(asume sus costes e infraestructura y cobra directamente a clientes variados) y de subordinación jurídica; además, dispone de personal propio contratado. La jurisdicción competente para resolver disputas por impago o rescisión es la **jurisdicción civil**, no la social.

15. Caso Práctico 3:

Enunciado: La empresa "Repartos Veloces S.L." opera mediante una aplicación móvil. Obliga a sus repartidores a darse de alta en el RETA y a firmar un contrato en el que se les designa expresamente como "socios comerciales independientes". El sistema automatizado de la app penaliza a los repartidores que rechazan servicios nocturnos impidiéndoles acceder a los pedidos más rentables durante el resto de la semana. Tras una inspección de trabajo, la empresa sostiene que no hay órdenes verbales y que cada repartidor elige sus horas libres. Valore jurídicamente la postura de la empresa.

- *Orientación de respuesta:* La postura es insostenible jurídicamente. A tenor de la STS 805/2020 y la presunción de laboralidad de la **Disposición Adicional 23ª del ET**, el control de la actividad mediante algoritmos, la penalización por rechazo de pedidos y la titularidad empresarial de la plataforma digital implican una dependencia y ajenidad completas. La Inspección extenderá acta de liquidación de cuotas al Régimen General y sancionará a la empresa por empleo de falsos autónomos.

11. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Especialmente artículos 1.1, 9.2, 14, 28, 35, 37, 40, 41 y 53.
- **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 (TRET) (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- **Ley 20/2007, de 11 de julio:** Del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto:** De Libertad Sindical (LOLS) (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985).
- **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre:** Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).
- **Código Civil español de 1889:** Arts. 1255 (autonomía de la voluntad), 1544 y ss. (arrendamiento de servicios y obras).

Fuentes internacionales y de la Unión Europea

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):**

- Convenio nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- Convenio nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
- Convenio nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982).
- **Unión Europea:**
 - Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), arts. 45 y 151-161.
 - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), arts. 27 a 38.
 - Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Jurisprudencia seleccionada

- **Tribunal Constitucional:**
 - **STC 11/1981, de 8 de abril:** Sentencia fundamental sobre la delimitación y contenido esencial del derecho de huelga.
 - **STC 3/1983, de 25 de enero:** Principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.
- **Tribunal Supremo (Sala de lo Social):**
 - **STS (Pleno) 805/2020, de 25 de septiembre (Rec. 4746/2019):** Fijación definitiva de doctrina sobre plataformas de reparto, ajenidad en los datos y subordinación algorítmica (*Caso Glovo*).
 - **STS de 26 de noviembre de 2012 (Rec. 786/2012):** Reiteración de la "teoría del vínculo" y exclusión laboral de administradores de sociedades.
 - **STS de 20 de marzo de 2007 (Rec. 88/2006):** Aplicación canónica del principio de primacía de la realidad sobre el *nomen iuris* contractual.