

# LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO. PROYECCIÓN ACTUAL DE LOS LÍMITES A LA LIBERTAD CONTRACTUAL Y EL INDIVIDUALISMO DE LAS PARTES

AUTONOMY OF WILL IN EMPLOYMENT CONTRACTS.  
CURRENT PROJECTIONS OF THE LIMITS TO CONTRACTUAL  
FREEDOM AND THE INDIVIDUALISM OF THE PARTIES

José Manuel López Jiménez  
Universidad de Valencia

**Resumen:** *Las relaciones laborales constituyen vínculos de tipo recíproco en que las partes vienen obligadas a prestar servicios por una parte y a retribuirlos por otra. Teniendo en cuenta estas simples bases, el paso del tiempo ha venido a regular y limitar paulatinamente la incidencia de la autonomía de la voluntad teniendo en cuenta que la misma suponía una ficción caracterizada por la diferencia de poder entre las partes que vienen a integrarlo. Sin embargo, tal disonancia no puede en caso alguno suponer la importancia y eficiencia de que las partes puedan definir la relación que les une con el objeto de determinar la mayor de las eficiencias en las obligaciones que les son propias. La modernización de las relaciones laborales ha supuesto por su parte un replanteamiento de las principales características de la relación laboral, así como de las condiciones y límites que en ella pueden pactarse. Así, en el presente artículo se analizará cómo ha afectado la citada evolución al desarrollo de la autonomía de las partes para autorregularse y fijar las condiciones que van a regir su relación y la importancia del contrato de trabajo como fuente del derecho y elemento regulador. A estos efectos, se realizará un análisis pormenorizado de la jurisprudencia de los*

*tribunales superiores, así como de la principal bibliografía relativa a la teoría de obligaciones y contratos en general, y de los principios básicos del derecho del trabajo en particular.*

**Palabras clave:** *Autonomía, ajenidad, dependencia, individualismo, relación laboral.*

**Abstract:** *Labor relations are reciprocal relationships in which the parties are obliged to provide services on the one hand and to remunerate them on the other. Taking these simple principles into account, the passage of time has gradually regulated and limited the incidence of freedom of choice, given that this was a fiction when considering the difference in power between the parties involved. However, such dissonance cannot in any case detract from the importance and efficiency of the parties being able to define the relationship that binds them in order to determine the greatest efficiency in their respective obligations. The modernization of labor relations has led to a rethinking of the main characteristics of the employment relationship, as well as the conditions and limits that can be agreed upon within it. This article will therefore analyze how this evolution has affected the development of the parties' autonomy to self-regulate and set the conditions that will govern their relationship, as well as the importance of the employment contract as a source of law and a regulatory element. Finally, a detailed analysis will be carried out of the case law of the higher courts, as well as the main bibliography relating to the theory of obligations and contracts in general, and the basic principles of labor law in particular.*

**Keywords:** *Autonomy, alienation, dependence, individualism, employment relationship.*

## 1. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo constituye una disciplina enfocada en el estudio de las relaciones laborales por cuenta ajena. A estos efectos, y si bien puede entenderse que las prestaciones de servicios entre las partes han coexistido desde el inicio de los tiempos, lo cierto es que se está ante una rama jurídica considerablemente joven, dado que la misma puede contemplarse de forma autónoma únicamente desde la segunda mitad del siglo XIX. Hasta ese momento, las relaciones de trabajo venían expresamente reguladas por el derecho privado, que establecía una libertad cuasiabsoluta en el pacto, al indicar que para que un contrato tuviera validez, las partes podían “establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público” (art. 1255 CC). Las primeras leyes tuvieron como objeto no tanto equilibrar las voluntades de las partes, que se

suponían equilibradas dentro de una ficticia autonomía, sino más bien limitar ciertos excesos inasumibles para la sociedad de la época como el trabajo en menores de edad, especialmente en determinadas actividades<sup>1</sup>.

Pese a indicarse esta afirmación en pasado, lo cierto es que el Derecho Civil sigue constituyendo derecho supletorio del laboral y, por tanto, algunos de sus preceptos continúan vigentes hoy en día. No obstante, y tras el despliegue completo de la Revolución Industrial, se observó que las relaciones sinalagmáticas que constituyen la relación laboral disfrazaban de libertad contractual lo que en realidad eran puros contratos de adhesión al tener una de las partes una situación preeminente sobre la otra. Se entendió por tanto que no cabía una verdadera constancia de libertad si no podía conjugarse con unos requisitos mínimos de igualdad.

No puede decirse que la legislación no mantuviera ciertas restricciones, especialmente las relativas al respeto a la ley vigente, pero la realidad práctica y la peligrosidad de asimilar dichas limitaciones a dos conceptos jurídicamente indeterminados como la moral y el orden público, muy propios de la época en que se vive y ciertamente mutables, hicieron que tales precisiones devinieran insuficientes con el paso del tiempo. De esta manera, la reacción jurídica y social ante dicha situación se tradujo en la creación de la disciplina laboral, la intervención del estado y la regulación heteronómica como elementos tuitivos y defensa de la parte débil del arrendamiento de servicios: el trabajador<sup>2</sup>. A ello debe unirse, qué duda cabe, la proliferación del movimiento obrero y el auge de los partidos políticos, que dio como resultado la regulación del contrato de trabajo como elemento autónomo en el que operaban y operan normas limitadoras de la autonomía contractual de carácter imperativo<sup>3</sup>. Nació, por tanto, un perfeccionamiento de la autonomía de la voluntad que seguía dando lugar a la acción de las partes en la negociación específica de las condiciones concretas, pero que encerraba un marco de actuación con límites definidos.

Resulta en este sentido curioso cómo el nacimiento de la autonomía colectiva tuvo un objetivo ciertamente paradójico: limitar y corregir la autonomía individual para poder garantizarla. Sin embargo, paulatinamente el movimiento sindical fue adquiriendo mayor relevancia y ampliando sus objetivos más allá de la voluntad normativa, quebrando por tanto su carácter instrumental<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Cf. M. PONS CARMENA y O. LENZI, *Spanish Labour Law: From its origins to the regulation of the different labour contract modalities*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, p. 21.

<sup>2</sup> Cf. A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, Valencia, Consejo Económico y Social, 1994, p. 19.

<sup>3</sup> Cf. J. M. GOERLICH PESET, L. E. NORES TORRES, *Normas Laborales Básicas 23ª Edición*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, p. 41.

<sup>4</sup> Cf. Tomás SALA FRANCO, *Derecho Sindical*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 19.

Sea como fuere, tras la especialización de la regulación laboral las relaciones de trabajo vinieron marcadas doctrinalmente por los conceptos de dependencia y ajenidad en cuanto a que el desempeño del trabajo se realiza en todo caso dentro de la organización de quien tiene el poder de dirección en la empresa, pero también marcada por los requisitos de voluntariedad y carácter personalísimo. Ello lleva al punto de que el derecho al trabajo se constituya no sólo como prerrogativa del individuo que los Estados deben proteger, sino como la manifestación de una libertad individual establecida en sentido positivo y negativo, esto es, la libertad de trabajar allá donde se desee y a no hacerlo del mismo modo, siempre siguiendo los criterios de libertad de contratación de una economía de mercado. Así, el Convenio 122 de la OIT estableció el derecho a una política de empleo “libremente elegido”.

La mayoría de Estados, no obstante, consideran el derecho al trabajo como manifestación de la autonomía de la voluntad pero también dentro del deber individual de contribuir a la productividad nacional<sup>5</sup>. En este sentido, el alcance del derecho al trabajo ha supuesto no pocas discusiones doctrinales y jurisprudenciales, si bien el Tribunal Constitucional (STC 22/1981, de 2 de julio, BOE núm. 172, de 20 de julio de 1981) determinó que el precepto no finaliza en la libertad de trabajar y contratar, sino que tiene una vertiente individual manifestada en el derecho a un determinado puesto de trabajo en caso de cumplirse los requisitos aptitudinales necesarios, y un derecho colectivo que obliga a las administraciones a establecer políticas tendentes al pleno empleo.

En cualquier caso, lo cierto es que, de un tiempo a esta parte, y fruto del avance tecnológico, las otrora estáticas características de la relación laboral han venido dando paso a nuevas profesiones o a la transformación de las ya existentes, abriendo nuevos frentes en lo que a la autonomía de la voluntad se refiere y a la siempre compleja distribución de fuerzas que opera en la relación laboral.

Aspectos como la definición del trabajo subordinado y la aparición de nuevas figuras intermedias entre la relación por cuenta ajena y autónoma, la introducción del trabajo a distancia o incluso la creación de nuevos tipos de trabajo, han hecho que los planteamientos de la negociación laboral, individual y colectiva, hayan sido puestos en entredicho y sea necesario nuevamente plantearse los conceptos básicos de la relación laboral.

A través de un estudio doctrinal, legal y jurisprudencial se analizará en este artículo cómo han ido evolucionando las relaciones laborales en lo que a la autonomía negocial de las partes se refiere y cuáles son los principales retos de futuro a los que se enfrenta la disciplina laboral en los próximos años.

---

<sup>5</sup> El art.35 de la Constitución Española considera el acceso al empleo como un derecho y deber que el Estado debe promover.

## 2. DISCUSIÓN

### 2.1 *Los elementos del contrato de trabajo*

Siguiendo con la descripción civilista que, pese a las diferencias, marca la naturaleza de los contratos de tipo recíproco, exige la principal normativa de derecho privado el juego de los tres clásicos requisitos: consentimiento, objeto y causa (art.1261 CC). Todos ellos, más allá de ser aspectos necesarios para la validez de los contratos, observan una relación directa con el juego de la autonomía de la voluntad y el individualismo en la definición de los vínculos laborales, so pena de incurrir en la nulidad de los mismos.

Por lo que se refiere al consentimiento, lo cierto es que a nivel legal se han producido escasas variaciones respecto a las exigencias llevadas a cabo por el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, las originarias limitaciones relativas principalmente al requisito de edad quedaron pronto obsoletas, pues el individualismo de quien opera de forma dependiente, no sólo en el ámbito laboral, sino también en el familiar, requiere una protección reforzada, tanto desde el punto de vista de su perfeccionamiento, que tradicionalmente se soslaya con el consentimiento del tutor legal, como de la seguridad y salud del trabajador, aspecto este que, si bien ha sido tratado, especialmente en la primera mitad del siglo XX, ha ido cayendo en el olvido pese a las continuas referencias y promesas de revisión.

Reviste este aspecto especial importancia teniendo en cuenta la progresiva intervención de menores en actividades que pudiéramos denominar novedosas y que pueden reportarles un beneficio, pero que adolecen en muchas ocasiones del preceptivo consentimiento para su desarrollo. Es el caso de los nuevos modelos de negocio consistentes en la difusión de contenido, especialmente en redes sociales. Este campo abre un nuevo marco de acción para actores con capacidad de obrar limitada como lo pueden ser los menores de edad, en los cuales a su vez intervienen no sólo los derechos de contenido laboral, sino otros derechos fundamentales, como puede ser el honor, la intimidad o la propia imagen.

A todo ello deben unirse los posibles riesgos psicosociales afectos a profesiones escasas o nulamente reguladas, no ya desde el punto de vista laboral, sino sobre todo en lo que se refiere a la protección de la seguridad y salud en el trabajo<sup>6</sup>. A estos efectos, la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud Laboral española, cuyo período de implantación es 2023-2027, ha señalado la importancia de la actuación de la Inspección de Trabajo, así como del estudio de los factores de riesgo de las personas de entre 18 y 30 años.

<sup>6</sup> Cf. M. HERNÁNDEZ BEJARANO, "La protección de los menores de edad en la legislación social", en *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado* 10 (2025), p. 29.

Por lo que se refiere al objeto del contrato, sin duda es uno de los aspectos en los que mayor cabida tiene el juego de la autonomía de la voluntad<sup>7</sup>. Esta situación se acentúa en períodos como el actual, en el que la evolución de las relaciones laborales hacia el campo de lo desconocido en cuanto a la introducción de nuevas profesiones, nuevas modalidades de trabajo y nuevos modelos de determinación del rendimiento, hacen que las partes deban replantearse si son conscientes de las obligaciones que contraen y el alcance de las mismas. Dicho de otra manera, “la indeterminación y amplitud genérica de las notas legales que definen el contrato de trabajo obligan a una tarea de concreción constante”<sup>8</sup>). Sin embargo, y pese a la dificultad interpretativa del objeto, que posteriormente será analizado con más detalle de forma pormenorizada, lo cierto es que no ha reducido en caso alguno su relevancia, pues será el objeto el que determine en todo caso el marco legal específico en que se moverá la relación laboral, aspecto este de gran relevancia tanto para la figura del empresario como del trabajador.

Atendiendo a lo descrito en el art.1274 CC, la causa será, en los contratos remuneratorios, el servicio que se remunera. No obstante, esta definición clásica palidece ante los nuevos retos que ofrece el mercado laboral y que nos llevan a replantearnos la necesidad de desgajar la “aparente hermandad” que el legislador había dado a los conceptos de dependencia y ajenidad, cuando uno más bien tendía al ámbito de la patrimonialidad y el otro al de la personalidad, lo que lleva a afrontar la evolución de ambos conceptos desde la perspectiva de la modernidad y de la implicación del individualismo en su contratación<sup>9</sup>.

## 2.2 *Las características de la relación laboral y el pretendido individualismo de las partes*

Siguiendo con el orden lógico de la doctrina laboralista, a la hora de determinar si se está ante una relación laboral se tienen en cuenta diversos factores como son la dependencia, la ajenidad, la voluntariedad, el carácter retribuido y personalísimo del vínculo. En todos ellos subyace la importancia de la voluntad individual, pues van a configurar la naturaleza misma y las condiciones que van a regir el desempeño de las obligaciones recíprocas que las partes tienen entre sí.

Lo primero que debe tenerse en cuenta es el hecho de que las nuevas formas de trabajo, como lo puede ser la economía colaborativa o *sharing economy*,

---

<sup>7</sup> Cf. F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, “Autonomía individual y determinación del objeto del contrato de trabajo”, en *Actualidad Laboral* 2 (1992) p. 376.

<sup>8</sup> G. BARREIRO GONZÁLEZ, “El contrato de trabajo y su diferenciación de otras figuras contractuales de servicios en el Derecho español”, en *Estudios de Deusto* 52, n. 2 (2013), p. 69.

<sup>9</sup> Cf. A. OJEDA AVILÉS, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, en *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho* 60 (2007), p. 375.

han iniciado un proceso de cambio o distorsión de las figuras de empresario y trabajador, de manera que los tradicionales conceptos de poder de dirección e incluso organización se han visto alterados o difuminados<sup>10</sup>. Más aún, la evolución de la *gig economy* como subespecie de la economía colaborativa ha traído consigo la “perversión” de la voluntad primigenia de este tipo de acción, movida por el altruismo de quienes la desarrollaban y cuyos problemas no han tenido únicamente que ver con el ámbito laboral, sino también con otras ramas, como la fiscal o la mercantil, pretendiendo en un sentido amplio la evitación misma del derecho<sup>11</sup>.

Por lo que se refiere a la dependencia, ésta debe entenderse como el elemento subsiguiente a la firma del contrato de trabajo, en el cual, y pese a reconocer la diferencia entre la fuerza que pueden ejercer ambas partes para determinar las condiciones sobre las que se van a obligar, surge una situación de subordinación manifiesta en la cual es el empresario el que determina cómo van a alcanzarse los resultados esperados y va a dictar las órdenes que, dentro del marco legal, va a realizar el trabajador. Verdaderamente, y pese a las diferencias que se verán con posterioridad, lo cierto es que el requisito de dependencia ha tenido una variación inferior al de ajenidad, dado que se mantiene intacto el poder del empresario que el trabajador deberá acatar salvo supuestos muy definidos. Así, la autonomía de la voluntad por parte del trabajador a la hora de negarse a cumplir una orden empresarial se limita en principio, aunque no únicamente, a los supuestos descritos en el art.21.2. de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que permiten al empleado suspender o cesar su actividad en caso de riesgo grave e inminente, ponderando, como no podría ser de otra manera, que la seguridad y salud del trabajador están por encima de la libertad de empresa y el poder de organización.

Sin embargo, no cabe obviar las dificultades para la práctica del *ius resistentiae* o derecho del trabajador a desobedecer una orden laboral. Más aún cuando media el uso de las nuevas tecnologías, donde el poder de dirección aparentemente queda debilitado al no concurrir en el espacio tiempo ambas partes, dificultando el “precario equilibrio entre las insospechadas posibilidades” derivadas de la innovación tecnológica<sup>12</sup>. De esta manera, e incluso en los trabajos cuya laboralidad es más discutible o discurre entre la delgada línea que en ocasiones distancia al trabajo por cuenta ajena y propia, la realidad organizativa sigue decantándose de forma definitiva hacia el empresario,

<sup>10</sup> Cf. J. MORENO GENE, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿y ahora qué?”, en *Revista de estudios jurídico-laborales y de seguridad social* 4 (2022), p. 160.

<sup>11</sup> Cf. R. TASCÓN LÓPEZ, “El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/posindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de las plataformas”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF 452 (2020), p. 52.

<sup>12</sup> C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, “Poderes directivos y nuevas tecnologías”, en *Temas laborales* 138 (2017), p. 173.

manteniéndose el principio *solve et repete*, según el cual ante una orden que pudiera ser contraria a derecho según la interpretación del trabajador, procederá, salvo en las excepciones descritas, el acometimiento de la tarea según lo estipulado por la empresa, sin perjuicio de una posterior reclamación.

Mayor discusión, sin duda, puede encontrarse en lo que refiere al requisito de ajenidad, caracterizado por la exclusión de responsabilidad patrimonial o disciplinaria del trabajador por los resultados de la empresa o por los frutos de su trabajo, siempre y cuando cumpla con las directrices marcadas. Es esta característica la que distingue principalmente al trabajador por cuenta ajena de otras figuras autónomas de contenido similar. Sin embargo, la realidad es que las relaciones laborales y la individualización del desempeño de las partes vienen marcadas por un modelo fordista inspirado en el trabajo fabril. De esta manera, en el pasado el lucro se atribuía originalmente al empresario, aspecto hoy difícil de sustentar con esta percepción, dado que resulta más complejo determinar cuándo se trata de una relación por cuenta ajena o propia. Más aún, se está ante una situación en la que determinados puestos, como pueden ser las plataformas de reparto o las profesiones uberizadas, permiten el rechazo de tareas en función de la situación geográfica o disponibilidad del trabajador, lo cual atentaría contra la tradicional dependencia del empleado por cuenta ajena, mientras que el hecho de hacerlo supone para el empleado una disminución de sus emolumentos lo que lo acerca más a un representante comercial que, desde luego, a un trabajador fabril<sup>13</sup>.

Esta crisis en los modelos de trabajo clásicos ha llevado en no pocas ocasiones al legislador a acometer reformas dirigidas a preservar los conceptos de dependencia y ajenidad. En el caso español, la ley 12/2021, de 28 de septiembre, relativa a los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, vino a reforzar dos aspectos de no poca importancia relativos a la autonomía de las partes en relación con las nuevas formas de trabajo. La denominada “Ley *riders*” vino a describir la situación de los trabajadores cuyo desempeño está intrínsecamente unido a la participación de las plataformas digitales como agente mediador. Ciertamente, hasta ese momento la práctica habitual consistió en que dichas empresas contrataban con empleados en régimen de trabajador autónomo o, en su versión más reciente, de trabajador económicamente dependiente. Se abogaba en este sentido por la falta de subordinación o dependencia completa de este tipo de trabajador, que podía aceptar o rechazar pedidos, o incluso por la propiedad de los medios de producción pues en muchas ocasiones el medio de desplazamiento es de propiedad del *rider*. Sin embargo, el propio Tribunal Supremo estableció (STS 418/1979, de 11 de mayo) mucho tiempo atrás que los criterios de dependencia no tienen por qué ser absolutos, si bien debe existir una

---

<sup>13</sup> Cf. Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, “La rehabilitación de la ajenidad como criterio determinante de la laboralización del trabajo en plataformas”, en *Revista jurídica del trabajo* 2, n. 6 (2021), p. 156.

inserción clara en el “círculo organizativo y disciplinario de la empresa”. En ese sentido, tanto la jurisprudencia como la doctrina han evolucionado hacia valoraciones más flexibles de los conceptos de dependencia y ajenidad<sup>14</sup>.

El principal problema en este caso reside en el hecho de que la pretendida presunción de laboralidad choca con la iniciativa de la parte a la que se pretende proteger. Así, mientras el objeto de la ley es el de mantener las prerrogativas que ofrece la relación laboral respecto a la mercantil y todos los derechos que le son propios, en ocasiones es el propio trabajador quien prefiere aceptar su condición de “falso autónomo”, normalmente por los beneficios retributivos que a corto y medio plazo puede reportarle, ponderando este bien por encima de la acción protectora del estado del bienestar o de futuras e inciertas coberturas. De este modo, el propio Tribunal Supremo ha venido a entender que, pese a que las nuevas formas de trabajo, y en concreto aquellas en las que intervienen plataformas con una función pretendidamente intermediaria, se mantiene la presunción de laboralidad incluso aunque el trabajador pudiera controlar sus propios horarios y no existan unas instrucciones directas del empresario, cuando las mismas se deriven de las directrices pactadas inicialmente (STS, de 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019).

Lo que sin duda transmiten estas nuevas fórmulas de subordinación es que la “falsa sensación de libertad” no puede en caso alguno ser confundida con un pretendido poder de dirección<sup>15</sup>. Máxime cuando uno de los principales criterios que alegan quienes pretenden alejar el derecho laboral de las relaciones de trabajo, así como defender la libertad de las partes en la contratación, sin las garantías que esta disciplina ofrece, es que los medios de producción son propiedad del trabajador, configurando una estructura empresarial propia. No obstante, parece bastante claro que la verdadera autonomía de gestión la posee quien controla la plataforma digital y, por tanto, a los clientes, más que quien posee un medio de locomoción o, en mayor medida, un dispositivo móvil.

Es más, doctrina y jurisprudencia han ido gradualmente relajando sus concepciones al punto de que incluso la falta de instrucciones no puede en caso alguno suponer de forma automática la inexistencia de laboralidad<sup>16</sup>. No obstante, el grado de dificultad de este tipo de relaciones y el grado de abstracción que acompaña a los requisitos de dependencia y ajenidad, hacen que permanezca el carácter casuístico de la determinación de la laboralidad de las prestaciones (STS 44/2018, de 24 de enero).

<sup>14</sup> Cf. I. GARCÍA PERROTE, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, p. 156.

<sup>15</sup> Cf. E. BÁEZ LAGUNA, “El retorno del derecho laboral. A propósito de la ‘Ley Rider’ y el caso GLOVO”, en *Revista de estudios jurídicos y criminológicos*, 4 (2021), p. 255.

<sup>16</sup> Cf. A. TODOLÍ SIGNES, “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ‘Ley rider’ y los derechos de información sobre los algoritmos”, en *Iuslabor* 2 (2021), p. 34.

Dentro de esta misma ley, con objeto distinto pero con aplicación a este estudio de forma directa, aparece un aspecto novedoso entonces e indisolublemente unido a las relaciones laborales en la actualidad como es la gestión algorítmica de los vínculos de trabajo. Así, con la nueva ley se reforzó el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores de ser informados “por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

Efectivamente, el uso de la tecnología inteligente, en concreto de los algoritmos, se configura como un elemento de progreso que automatiza las decisiones y puede agilizar el poder de dirección y control de los empresarios, pero, por otra parte, puede disfrazar de asepsia un método organizativo que responde a los parámetros que la propia empresa ha dado. Esta pretendida objetividad puede, en el lado positivo, racionalizar las decisiones empresariales ofreciendo directrices y valoración del sistema de trabajo y rendimiento armonizadas, pero también tienden a potenciar los sesgos que le son introducidos, profundizando por tanto en las posibles desigualdades de que pudiera adolecer.

De igual manera, aunque no entra dentro del ámbito de estudio de este trabajo, conviene nombrar las implicaciones que, en materia de derechos de los trabajadores, especialmente en lo que al derecho a la intimidad se refiere, tiene el tratamiento de datos personales, ya que la afectación del uso algorítmico no sólo atañe al poder de dirección y organización del empresario, sino también al poder disciplinario ya que esta tecnología no sólo determina las directrices a implementar, sino que también será causa y prueba de las posibles sanciones que puedan interponerse al trabajador.

Dejando de lado las principales características de la relación laboral, dependencia y ajenidad, conviene igualmente detenerse en los demás aspectos que determinan la personalidad jurídica del vínculo. De entre ellos quizás el menos problemático es el requisito de voluntariedad, pues incluso pudiera verse ampliado respecto a las relaciones laborales tradicionales al punto de que pueden aceptarse o denegarse trabajos concretos, aspecto este no obstante que será sin duda analizado en lo que al carácter personalísimo se refiere.

La retribución sin duda es tema capital en lo que refiere a los nuevos tipos de relación laboral, pues más allá del hecho indudable de que la empresa (y en ocasiones también el trabajador) tratan de evadir las implicaciones legales de la subordinación, lo cierto es que se observa una tendencia en los nuevos desempeños a modificar el clásico sistema de unidad de tiempo, tradicionalmente criticado por la difícil medición de la productividad, por el de unidad de obra acompañado de incentivos. Se trata de un sistema remuneratorio que

fomenta la maximización productiva, si bien no puede obviarse el evidente riesgo en el traslado de la ajenidad en los riesgos del empresario al trabajador, que dependerá cada vez más del elemento producido, sin tener en cuenta que las directrices del trabajo realizado, correctas o erróneas, serán en todo caso de la empresa, que a su vez minimiza riesgos, justificando en mayor medida la protección de la laboralidad del vínculo ante el desequilibrio claro entre las partes.

Finalmente, y más allá de la indudable importancia de los requisitos anteriormente citados, resulta preciso detenerse en lo que al carácter personalísimo de las relaciones de trabajo se refiere, entendido como la obligación no transmisible que atañe al empleado por cuenta ajena. A estos efectos, se utilizaba comúnmente por las empresas que trabajan a través de plataformas tecnológicas el hecho de que los trabajos encomendados son delegables o transmisibles a otro trabajador si así lo deseaban. Sin embargo, la realidad es que el Tribunal Supremo (STS 805/2020, de 25 de septiembre) estableció claramente que tal posibilidad sustitutiva es más bien teórica, pero no real, pues dicha posible autonomía viene desacreditada por el hecho de que los repartidores deben registrarse, validarse y son controlados por las empresas. Más aún, la identidad del trabajador es tan importante que las propias empresas establecen sistemas de reputación y seguimiento de estos, quedando total o parcialmente identificados para el cliente y pudiendo ser sancionados ante eventuales incumplimientos de las directrices marcadas o descensos en los rankings reputacionales, lo que afecta directamente a su carga de trabajo<sup>17</sup>.

Por tanto y en conclusión, desaparece toda posible autonomía para una aceptación o rechazo libre de encargos, dado que la su rechazo supone una penalización reputacional, y más aún el pretendido carácter personalísimo, pues en todo caso viene obligado el trabajador a desempeñar el trabajo personalmente a riesgo de sufrir descensos productivos futuros o incluso el fin de la encomienda. En este sentido, es precisamente el rechazo de encargos uno de los factores determinantes a la hora de valorar la frontera entre el trabajo autónomo y subordinado (STSJ de Murcia 1176/2012, de 11 de marzo).

### 2.3 *Subordinación vs autonomía: la presunción de laboralidad*

Si se tiene en cuenta que todas las características propias del contrato de trabajo y de la relación subordinada han sido puestas en duda, parece claro que la propia laboralidad de los vínculos merece una reflexión detenida, pues en la actualidad han surgido nuevas formas de trabajo, mientras que otras, especialmente las de carácter mercantil, han emergido nuevamente determinando un reparto de fuerzas que suele destacar la autonomía de las partes cuando, en

<sup>17</sup> Cf. A. BAYLOS GRAU, "El accidentado viaje de los riders en España: Análisis de la Ley 12/2021", en *Labour & Law Issues*, 8, n. 1 (2022), p. 16.

muchas ocasiones, lo que se pretenden es enmascarar la fuerza protectora del derecho del trabajo. Este aspecto ha sido reiterado por la jurisprudencia, especialmente cuando el trabajador no dispone de una estructura propia ni corre con los riesgos de la actividad laboral (STS 100/2024, de 24 de enero).

Sea como fuere, la realidad apunta también hacia una potenciación del autoempleo y el emprendimiento, que se ve reflejada de forma recurrente en las políticas de empleo. De este modo, y si bien las principales políticas socio-laborales van dirigidas a la protección y estabilización del empleo, así como a la lucha contra la precariedad, no es menos cierto que la legislación contempla “el fomento de iniciativas de emprendimiento y de economía social viables, mediante el desarrollo de actividades de prospección, asesoramiento, información y auditoría de la viabilidad de los proyectos” (art.4. l. de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo).

Se asume por tanto que el mercado de trabajo, cada vez más disperso y difuso, no puede enfocar únicamente su actuación a la defensa del trabajo subordinado, sino que debe potenciar nuevas formas de empleabilidad, así como prestar especial atención a los colectivos con más dificultades, pues sí es necesaria toda una rama del derecho para el equilibrio jurídico entre las dos partes de una relación, a fin de poder preservar su autonomía, cuánto más necesario será cuando de los grupos sociales más vulnerables se trata.

Ciertamente, la naturaleza de las dos principales figuras, cuenta ajena y propia en sentido estricto, devinieron insuficientes tiempo atrás, hecho que derivó en la creación de nuevas fórmulas a medio camino entre una y otra realidad. El ejemplo más claro es sin duda la del trabajador autónomo económicamente dependiente, comúnmente denominado TRADE, que refleja una realidad cada vez más extendida, como lo es el hecho de los trabajadores por cuenta propia con un prestatario de servicios especialmente relevante. Su regulación específica se justifica, según la Ley 20/2007, de 11 de julio, por el hecho de que, pese a la autonomía funcional de que gozan estos trabajadores, tal individualidad queda mermada por la prácticamente exclusiva dependencia económica del empresario principal o cliente. Este hecho, que se ha venido traduciendo en una infrafigura fuera de todo marco legal denominada “falso autónomo”, ha generado una frontera “no siempre precisa” entre el trabajo por cuenta ajena y propia.

Es por ello por lo que el legislador ha tratado de dar respuesta a esta realidad a través de una protección garantista que limite el poder del empresario principal, sin llegar a establecer la cobertura que asiste al trabajador por cuenta ajena, pero sí de operatividad mayor a la del empleado por cuenta propia, teniendo en cuenta aspectos tan relevantes como el establecimiento de un período vacacional. No obstante, la realidad es que este instituto jurídico responde más a una aceptación tácita por parte del legislador de una situación

de extrema indefensión que del fomento de una nueva figura, pues si se tiene en cuenta que el 75% o más de la actividad económica del TRADE se da para con un único cliente, resulta complejo poder establecer en condiciones de idoneidad el servicio a otros clientes, habida cuenta de que, además y con toda lógica, el trabajador autónomo enfocará su desarrollo productivo a su principal fuente de ingresos.

Quizás en este sentido sea bastante más productiva la diferenciación entre el trabajador autónomo y el económicamente dependiente. Así, cierta parte de la doctrina entiende que, en el caso del trabajador autónomo en sentido estricto, este posee una autonomía total que le obliga a hacer un seguimiento del mercado para tomar las decisiones más acertadas en cuanto al desempeño de su actividad, pero teniendo plena responsabilidad sobre las mismas y sobre el trabajo a desarrollar. Por el contrario, el régimen autónomo dependiente únicamente podrá actuar por encargo de otra persona con la que mantiene un régimen mercantil pero continuado y con una prestación de servicios estable en el tiempo, tanto en la cantidad como en el tipo de trabajo a desarrollar. No obstante, estas características no permiten trasladar de forma automática la “acentuada tutela” del derecho laboral<sup>18</sup>.

Pero, en definitiva, y en lo que al individualismo se refiere, lo cierto es que el trabajador autónomo económicamente independiente queda en un limbo jurídico por el cual tiene el poder de tomar sus propias decisiones empresariales, pero a su vez con una limitación extraordinaria para con su principal cliente, sin que el grado de autonomía superior al del trabajador por cuenta ajena le permita compensar las carencias en materia de derechos que de esta figura le separan. Ejemplo de ello es el acceso al conflicto colectivo, elemento de equilibrio de fuerzas entre empresario y trabajador que, pese a la dependencia de este tipo de trabajador autónomo, no le asistirá en ningún caso.

Sin embargo, la indefinición que en ocasiones acompaña a esta figura ha justificado su calificación como “meros proveedores de servicios no asalariados”<sup>19</sup>. Ello se ha traducido en una situación en la que, ante una situación injusta y teniendo en cuenta que el poder de organización reside en el empresario principal, en lugar de acudir a medidas como la huelga, se hable de más bien de “desconexión” o “paro”. En realidad, y visto desde un punto de vista completamente diverso, el TRADE estaría ante la máxima expresión de la libertad personal al poder seleccionar los trabajos que va a desarrollar y los que no, sin que los resultados de la empresa tengan una incidencia especial, salvo la no percepción de las contraprestaciones afectas al trabajo concreto. Así se

<sup>18</sup> Cf. M. MARTÍNEZ BARROSO, “El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones para un debate ¿laboralizador?”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF 304 (2008), p. 8.

<sup>19</sup> Cf. J. E. RUIZ SAURA, “Huelga y trabajo económicamente dependiente”, en *Temas Laborales* 164 (2022), p. 139.

manifestó el Tribunal Constitucional en su STC 11/1981, de 8 de abril, en la que reforzó la idea de que, si el trabajo era libre, este podría denegarse sin mayor repercusión que las “perturbaciones que se produzcan”. La realidad sin embargo, arroja una situación bien distinta pues, como se ha comentado con anterioridad, la denegación de un servicio, especialmente en los nuevos tipos de trabajo dependiente en los que existe mediación de las plataformas tecnológicas, puede producir consecuencias reputacionales en los sistemas en que se valora el servicio y el trabajo, y puede que de tal valoración dependan los futuros encargos, o más aún, incluso puede llegar a cancelarse la colaboración sin que sea necesario procedimiento alguno y mucho menos indemnización subyacente.

Debe decirse igualmente que, incluso estableciéndose esta presunción, ha habido plataformas que han modificado su servicio a fin de establecer una completa desvinculación del trabajo subordinado. Es el caso de la empresa GLOVO, que llegó a establecer un servicio de plataforma evolucionado en que los usuarios pueden pagar por utilizar una franja del servicio, y cuya única consecuencia de no realización de un pedido es su reasignación a otro usuario<sup>20</sup>.

Para paliar esta limitación, hay autores que plantean el refuerzo de los derechos colectivos de los TRADE, a través de Acuerdos de Interés Profesional, que, sin la fuerza de los convenios colectivos estatutarios, pueden sin duda suponer una medida regulatoria de base, así como el uso de los sistemas de conciliación, mediación y arbitraje como método de resolución de conflictos más ágil y de tradicional mejor resultado que la vía judicial<sup>21</sup>.

No obstante, y más allá del posible uso de estas herramientas jurídicas como método de regulación, la principal conclusión que debe extraerse en lo que a la autonomía, no organizativa, sino de la voluntad, y al individualismo a la hora de pactar las condiciones de la relación laboral, es que la figura del TRADE, como instituto intermedio entre el trabajo por cuenta propia y ajena, queda sometido a una subordinación más laxa que la del trabajador dependiente, pero con una protección infinitamente menor en cuanto a su cobertura, lo que obliga a exigir al legislador una especial protección para evitar el principal riesgo existente, que no es otro que el de la falsa condición de autónomo.

#### 2.4 Nuevas tecnologías y desempeño laboral: el trabajo a distancia

Una de las principales novedades introducidas en las relaciones laborales de un tiempo a esta parte es la relativa a la incorporación del trabajo a

<sup>20</sup> Cf. M. E. CASAS BAHAMONDE, “Trabajo autónomo no ficticio en plataformas digitales de reparto. Presunción legal de laboralidad y prueba de la autonomía de la actividad de reparto a través de plataformas digitales”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral* 8 (2024) 1-17.

<sup>21</sup> Cf. F. ROCHA SÁNCHEZ, “El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación”, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* 10 (2017), p. 312.

distancia, y más concretamente, del teletrabajo como modalidad tendente al uso mayoritario de medios telemáticos.

Ciertamente, el trabajo a distancia, entendido como aquel que se realiza fuera de la sede o centro de la empresa, se remonta al inicio de los tiempos, pero la pandemia derivada de la Covid-19 y el auge tecnológico, por este orden, hicieron que la búsqueda de nuevas modalidades de trabajo se convirtieran más en una obligación que en una opción. Fruto de esta situación imprevista, muchos ordenamientos se lanzaron a su regulación, estableciendo medidas regulatorias y analizando los posibles riesgos derivados de su implantación, teniendo en cuenta el reconocimiento de nuevos riesgos laborales, principalmente relacionados con la psicología, la ergonomía y el ámbito organizativo de los vínculos laborales. Sin embargo, asumiendo de nuevo que el poder de dirección del empresario impedía el juego de las voluntades de las partes desde una perspectiva simétrica, el legislador trató de regular este hecho hacia medidas tendentes a su favorecimiento.

Cierto es que, en España, la Ley 10/2021, de 9 de julio, expone claramente que esta modalidad deberá ser adoptada por acuerdo entre las partes, siendo en todo caso voluntario para ambas partes (art.5 LTD). Esta aseveración puede darse en el momento inicial de la relación, aspecto este sin duda controvertido en la práctica, dado el reparto de fuerzas en el momento inmediatamente anterior a la relación laboral, o de forma sobrevenida en el transcurso de esta, siendo en todo caso reversible. Sin embargo, queda patente la debilidad decisoria del trabajador cuando acto seguido (art.5.2. LTD), la norma expone claramente que en caso alguno la negativa del trabajador podrá dar lugar a una extinción de la relación laboral ni al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta lo dispuesto, y el hecho de que muchas empresas aún consideran el trabajo a distancia como síntoma inequívoco de menor productividad o merma de su poder de dirección y control, se exige de las empresas la justificación en la denegación de la concesión del teletrabajo, especialmente en supuestos tendentes a la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, la conciliación, cada vez más presente en el ánimo y trabajo legislativo, queda aún lejos de ofrecer una regulación amplia y definida, por lo que en muchas ocasiones las justificaciones pecan por insuficientes o genéricas, al punto de haber sido sancionadas ya por la jurisprudencia indicando que el rechazo por razones no acreditadas “carentes de cualquier objetividad y justificación” es susceptible del derecho, no sólo a la solicitud demandada, sino también a ulterior indemnización por los daños producidos cuando la solicitud observara la justificación adecuada (STSJ de Galicia 5018/2021, de 3 de febrero de 2022).

En cualquier caso, el concurso de las voluntades entre las partes contratantes en materia de trabajo a distancia debe pivotar en base a tres aspectos. En

primer lugar, la obligación de acuerdo real entre las partes; en segundo lugar, que el mismo se manifieste expresamente en los términos formales descritos en la ley y, finalmente, que el acuerdo sea de tipo reversible<sup>22</sup>.

### 3. ALGUNOS APUNTES A MODO DE CONCLUSIÓN

Todos los manuales de Derecho del Trabajo abogan por el carácter contrapuesto de las figuras de empresario y trabajador. En realidad, esta atomización de las partes que tan repetidamente se describe en las relaciones laborales no observa grandes diferencias en lo que a la comparativa con otros vínculos onerosos de contenido recíproco se refiere. Sin embargo, lo que la teoría económica de las relaciones laborales podría entender casi como una especificación del efecto renta aplicada a la prestación de servicios por la cual el aumento del beneficio de una de las partes (producción o salario) supone una pérdida proporcional e indefinida de la otra es sin duda matizable.

Efectivamente, y en términos generales, se observa que tanto trabajador como empresario tratarán siempre de maximizar su fuerza de trabajo o beneficio, si bien tal maximización debe operar de tal manera en que no llegue un punto en que una de las partes, en ejercicio de su autonomía individual, llegue a la conclusión de que la finalización de la relación es más beneficiosa que su continuidad. En este punto, ha quedado acreditada la especial vulnerabilidad del trabajador respecto al empresario, no sólo cuando del clásico trabajador subordinado se refiere, sino también en las nuevas modalidades de trabajo autónomo en que la dependencia del empresario principal, aun enclaustrada dentro de un régimen especial, se mantiene o incluso agudiza. De igual manera, ha podido observarse cómo la individualización de la regulación entre las partes es, si cabe, más compleja que en el pasado, dado que los conceptos de dependencia y ajenidad han sido igualmente reformulados, incluyendo nuevas fórmulas de medición y fijación de los sistemas de trabajo y rendimiento. Por ello, la negociación colectiva como eje vertebrador de las relaciones laborales adquiere cada vez mayor importancia, habida cuenta de que es necesaria una regulación más específica que la que ofrece la legislación ordinaria, pero con un mayor nivel de protección negociador que en todo caso debe ser superior a la relación individual trabajador-empresario. Estas nuevas valoraciones asumen un carácter más privatista de las partes, pretendiendo valorar que la antigua concepción civilista de los arrendamientos de servicios ofrece una visión más competitiva de las relaciones laborales, estableciendo sistemas retributivos que se trasladan desde la medición por unidad de tiempo a la unidad de obra y cuya remuneración descansa principalmente en el

---

<sup>22</sup> Cf. M. LÓPEZ BALAGUER, "Voluntariedad del trabajo a distancia. El acuerdo de trabajo a distancia", en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *El trabajo a distancia en el RD 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 93.

cumplimiento de objetivos, enervando total o parcialmente la ajenidad en los riesgos que acompaña al trabajo subordinado.

No obstante, no debe olvidarse, pese al crecimiento de este tipo de políticas y su mayor flexibilidad ante los cada vez más comunes cambios en el mercado de trabajo y en la sociedad, que la principal diferencia entre el vínculo de trabajo asalariado y el arrendamiento civil es que el primero de ellos tiene como compromiso la prestación del trabajo, mientras que el segundo tiene por objeto la prestación del servicio<sup>23</sup>, por lo que observan una naturaleza jurídica muy diversa.

En cualquier caso, no debe abandonarse el lógico objetivo del derecho privado consistente en que las dudas suscitadas en la interpretación del contrato, entendiéndose por dudas interpretativas también los conflictos que de las mismas se pudieran derivar, deben resolverse atendiendo a “la mayor reciprocidad de intereses” (art. 1289.1 CC). Este principio, que pudiera verse matizado o reducido por la valoración *in dubio pro operario*, también inherente a las relaciones laborales, no debe entenderse sino como un refuerzo de tal aseveración a través del mencionado equilibrio<sup>24</sup>.

Por ello, la conclusión de este texto debe ser que las nuevas formas de trabajo han traído consigo nuevas realidades en lo que al trabajo por cuenta ajena se refiere que requieren un proteccionismo del legislador que sea suficiente para mantener el statu quo de las relaciones laborales, pero no excesivo para disuadirlas. Sin duda, el trabajo precario e inestable es una de las principales preocupaciones de la sociedad, lo que exige de las partes negociadoras un uso responsable de su capacidad negociadora como herramienta de mejora del estado social y de derecho.

José Manuel López Jiménez  
Universidad de Valencia  
Avenida de Blasco Ibáñez, 13  
El Pla del Real  
46010 València  
jose.m.lopez-jimenez@uv.es

<sup>23</sup> Cf. A. TAPIA HERMIDA, “Entre la libertad de contratación del empresario y el derecho del candidato al puesto de trabajo”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (RTSS) CEF 351 (2024), p. 210.

<sup>24</sup> Cf. J. MERCADER UGUINA, *Los principios de aplicación del derecho del trabajo. Formación, decadencia y crisis*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, p. 61.