

HUELGA Y TRABAJO AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN LA ACTUALIDAD*

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA

*Investigador Contratado Predoctoral-FPU de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

EXTRACTO

Palabras Clave: Huelga, trabajador autónomo, libertad de competencia, derechos colectivos

La actual regulación del derecho de huelga data del año 1977. Esto supone que, en el momento de configurar legalmente el ejercicio de este derecho fundamental, se atendieron a unas realidades sociolaborales muy diferentes a las existentes actualmente. Sin embargo, décadas más tarde, nos encontramos con determinados roles laborales que se han consolidado después y que tienen presencia una cotidiana en el escenario económico de nuestros días. Entre ellos, el caso de las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes es destacable. Consecuentemente, en aras a la seguridad jurídica de las relaciones laborales de nuestro tiempo, se hace necesario analizar esta figura laboral con rigor y, tras una reflexión finalista y lógica del espíritu que llevó al legislador a regular la huelga, determinar el mejor encaje posible del trabajo autónomo económicamente dependiente como titular de este derecho fundamental.

ABSTRACT

Key Words: Strike, self-employed worker, freedom of competition, collective rights

The current regulation of the right to strike dates back to 1977. This means that, at the time of legally configuring the exercise of this fundamental right, social and labor realities were taken into account that were very different from those that currently exist. However, decades later, we find certain job roles that have been consolidated later and that have a daily presence in the economic scenario of our days. Among them, the case of economically dependent self-employed workers is noteworthy. Consequently, for the sake of the legal certainty of labor relations in our time, it is necessary to rigorously analyze this labor figure and, after a finalist and logical reflection of the spirit that led the legislator to regulate the strike, determine the best possible fit of the self-employed economically dependent as holder of this fundamental right.

*El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación: “La actividad sindical y derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI”, realizado en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia con la financiación del Ministerio de Universidades (FPU 19/02487).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. POSICIONAMIENTO DOCTRINAL MAYORITARIO: ILICITUD DE LA HUELGA DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES
 - 2.1. La libertad de competencia como límite a las medidas de presión colectivas por parte de los trabajadores autónomos
 - 2.2. Referencia a la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 19/10/2018
3. PRONUNCIAMIENTOS DOCTRINALES FAVORABLES A LA LICITUD DE LA HUELGA DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES
 - 3.1. Extensión al TRADE del carácter tuitivo del derecho del trabajo
 - 3.2. Principales argumentos de este sector doctrinal
 - 3.2.1. La debilidad contractual característica en el caso del TRADE
 - 3.2.2. Intereses laborales compartidos entre el TRADE y el trabajador por cuenta ajena
 - 3.2.3. Contraparte empresarial destinataria de la huelga del TRADE
 - 3.2.4. La situación del TRADE es equiparable a la del personal funcionario
4. EL DERECHO DE HUELGA DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS EN LOS RECIENTES PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES
5. CONCLUSIONES FINALES

1. INTRODUCCIÓN

La huelga es una medida de lucha que cuenta con un extensísimo arraigo en el ámbito laboral. Tanto es así que se remonta prácticamente a los orígenes del movimiento obrero. No obstante, existe la tendencia de que el concepto de huelga sea cada vez más utilizada en otros contextos sociales y económicos como instrumento de presión colectivo frente a diversos destinatarios de la medida, como es el caso de las huelgas estudiantiles o la huelga feminista convocada en los últimos años para el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer¹.

Esta tendencia de nueva utilización de la huelga se produce también en el ámbito de las actividades productivas desempeñadas por profesionales en régimen de autonomía. Estos supuestos de cesación de actividad llevados a cabo por trabajadores por cuenta propia, son medidas de protesta dirigidas a empresas clientes que aglutinan gran parte de sus servicios (generalmente, más grandes y con mayor poder negociador), o bien, dirigidas a las Administraciones Públicas. Como ejemplos de todo ello, puede aludirse a los paros acometidos en los últimos tiempos por sectores como agricultores, ganaderos, camioneros, taxistas, abogados, etc. En casos como los referidos, puede llegar a articularse verdaderos grupos de presión cuando el conjunto de profesionales autónomos organizados son significativos, ya sea por albergar un número elevado de componentes o por ocuparse de una actividad socialmente importante. En casos como éstos, incluso, sucede que la

¹ Sepúlveda Gómez, M., “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas laborales*, núm. 8, 2005, pág. 202.

Administración Pública competente se puede ver en la obligación de intervenir mediando con los promotores del cese en la actividad para alcanzar una solución que no se demore en el tiempo. Estos escenarios se han dado recientemente en las huelgas llevadas a cabo en el sector del taxi en ciudades importantes como Madrid o Barcelona. Todo ello, como medida de presión para hacer frente al incremento de la concesión de licencias a vehículos con conductor correspondientes al sector del alquiler de vehículos de turismo con conductor (en adelante, VTC), o en el caso de los transportistas de mercancías, en la navidad de finales del año 2021 y, muy recientemente, a finales del primer trimestre de 2022, ante el malestar surgido a raíz de la subida del precio de determinados elementos necesarios para el desarrollo de su actividad económica, fundamentalmente, del combustible.

El objeto de este estudio es un sector muy concreto del conjunto de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, el trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante, TRADE). Se trata de un colectivo que, por su idiosincrasia, merece un análisis específico. No en vano, por definición, se trata de personas trabajadoras que, pese a no haber suscrito un contrato de trabajo al uso, una amplísima proporción de las rentas de su actividad profesional emanan de los servicios que prestan a un único destinatario, generalmente, una empresa de tamaño significativamente superior. Por tanto, en la reivindicación de unas condiciones de trabajo, se da una serie de paralelismos entre los grupos de trabajadores asalariados y los de TRADEs. Y todo ello, sin olvidar que la figura del TRADE, en no pocos casos, está asociada a la del “falso autónomo”. De tal forma que, su situación jurídica, tan solo responde a estrategias empresariales encaminadas a precarizar condiciones de trabajo y generar economía sumergida e infracotización².

A menudo, las personas prestadoras de servicios en la economía de plataformas virtuales (en adelante, EPV) y, más concretamente, en las plataformas de reparto, se han visto y continúan viéndose envueltas en situaciones equiparables a las indicadas en el párrafo anterior con respecto al TRADE y, sobre todo, a los “falsos autónomos”. No en vano, ha venido siendo habitual que, a efector formales, se les haya atribuido la condición de meros proveedores de servicios no asalariados. El malestar generado por ello y por unas deficientes condiciones de trabajo ha propiciado que se hayan dado “parones” organizados del servicio por parte de estas personas trabajadoras y colapsos temporales del reparto de comida desde algunas de estas plataformas. Ello ha hecho que, para canalizar una salida adecuada a esta coyuntura, existan voces doctrinales abriendo un debate para abogar por la extensión de la titularidad del derecho de huelga a estos colectivos en términos

² Disponible en: La Inspección de Trabajo detecta 50.000 falsos autónomos y ataja un fraude de 300 millones de euros a la Seguridad Social (publico.es) <https://www.publico.es/economia/inspeccion-detecta-50000-falsos-autonomos-ataja-fraude-300-millones-euros-seguridad-social.html> (última revisión en fecha de 4 de abril de 2022).

idénticos a los del trabajador industrial clásico. La argumentación jurídica, tanto en una línea como en la contraria, alberga numerosas aristas que se tratan aclarar en las líneas siguientes.

2. POSICIONAMIENTO DOCTRINAL MAYORITARIO: ILICITUD DE LA HUELGA DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES

2.1. La libertad de competencia como límite a las medidas de presión colectivas por parte de los trabajadores autónomos

En casos como los señalados en los párrafos precedentes, la paralización de su actividad por las personas prestadoras de un servicio no se trata de una medida que pueda ser considerada una huelga al uso, ni que esté dentro de los márgenes establecidos por el *Real Decreto-ley 17/1977*, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (en adelante, RDL 17/1977)³ u otra normativa aplicable. De hecho, en muchas ocasiones, ni siquiera existe el reconocimiento previo de relación laboral por parte de la empresa, lo cual supone que los prestadores de servicios que participan en la protesta quedan en una situación de inseguridad jurídica, puesto que la STC nº 11/1981, de 8 de abril, determinó que la titularidad del derecho de huelga está vedada a los trabajadores que tengan la condición de asalariados. En este sentido, un repartidor de Glovo que formó parte del antedicho paro de Zaragoza en 2018, hacía la siguiente lectura sobre el contexto en que fue desarrollada la protesta:

“Como autónomos que somos, tenemos la libertad de no seleccionar esas horas. Que colapse el servicio es problema de la empresa, no nuestro. Otra propuesta era coger los pedidos y reasignarlos todos, pero entonces sí hubiera habido represalias, porque habríamos incumplido nuestro trabajo”⁴.

En esencia, puede afirmarse que, para estos repartidores, lo que tradicionalmente se ha considerado como una huelga, en su terminología gremial, es ahora referida como “desconexión”. También es destacable que, la valoración que realiza este repartidor durante el transcurso la acción de protesta, es plenamente coincidente con la fundamentación llevada a cabo por el TC en el FJ 12º de su STC nº 11/1981, de 8 de abril:

³ BOE nº 58 de 9 de marzo de 1977.

⁴ Disponible en: Repartidores de Glovo en Zaragoza ingenian una ‘huelga colaborativa’ y colapsan la ‘app’ (elconfidencial.com) https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2018-09-10/glovo-paralizan-zaragoza-riders-precariedad_1613740/ (última revisión en 29/10/2021).

“La cesación de la actividad de este tipo de personas, si la actividad empresarial o profesional es libre, se podrá realizar sin que ninguna norma les conceda ningún derecho, aunque sin perjuicio de las consecuencias que haya de arrostrar por las perturbaciones que se produzcan”.

Además de la fundamentación efectuada por el TC en una sentencia tan sumamente trascendente como la referida del año 1981, hay otra cuestión que no debe pasar desapercibida para comprender el alcance de la titularidad del derecho de huelga. Nos referimos al criterio mantenido por el legislador, una vez entrada la década de 1990, en el posterior intento de regulación de este derecho que tuvo lugar en la cuarta legislatura tras la reinstauración de la democracia en España. Concretamente, a lo largo de los primeros meses de 1993, durante la tramitación del Proyecto de Ley Orgánica de Huelga de 1992 (PLOH) en el Congreso de los Diputados primero, y en el Senado después (cabe recordar que, finalmente, el proyecto legislativo no entró en vigor, debido a la disolución de las Cortes Generales en el año 1993), el borrador del texto manifestó lo siguiente en el apartado II de su exposición de motivos⁵:

“En la regulación de la huelga con carácter general la Ley contempla los distintos aspectos que configuran el régimen jurídico de este derecho, y así, significadamente, se regulan: la definición y el ámbito subjetivo del derecho individual de huelga, que incluye a trabajadores por cuenta ajena y funcionarios públicos (...)”.

Por tanto, queda patente que, pese a transcurrir doce años desde la antedicha sentencia del TC que había interpretado que la titularidad del derecho de huelga quedaba vedada a trabajadores autónomos, la posición mayoritaria del legislador (sin perjuicio de la enmienda puntual para la “Extensión del derecho de huelga” presentada por el entonces senador de UCD, Alberto Manuel Dorrego González) no era ampliar ese derecho fundamental al reseñado colectivo. Algo que sí quiso poner de manifiesto con respecto al personal funcionario, al cual señala expresamente en su redacción para eliminar cualquier atisbo de duda.

Consecuentemente, en supuestos como el analizado, la paralización de su actividad por parte del trabajador por cuenta propia, no estará amparada por el derecho fundamental de huelga (art. 28.2 CE), sino por el de libertad de empresa (art. 38 CE)⁶. Y esto es debido a que, entre las facultades que componen esa libertad empresarial, está la decisión del autónomo de dar comienzo, dar término o dejar en suspenso su actividad económica.

⁵ Boletín Oficial de las Cortes Generales de 29/03/1993. PROYECTO DE LEY 621/000109 Orgánica de Huelga.

⁶ Sepúlveda Gómez, M., “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas laborales*, núm. 8, 2005, pág. 202.

Se trata de un planteamiento doctrinal respaldado por la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) nº 1516/2018, de 19 de octubre⁷, la cual será puesta de relieve más adelante. En este sentido, el Alto Tribunal viene a recordar nuevamente que, la condición de titulares del derecho de huelga, recae exclusivamente sobre quienes ejercen una actividad laboral en régimen de asalariados y, por tanto, cuando el derecho se lleva a cabo mediante el cese de su prestación de servicios. Al excluir a la persona trabajadora autónoma de la titularidad del derecho de huelga, el TS omite cualquier diferenciación entre el trabajo autónomo ordinario y la figura del TRADE, eludiendo abordar la dependencia económica existente entre este último y una empresa cliente principal durante el desarrollo del vínculo contractual que une a ambos. Además, precisa que la finalidad del referido derecho fundamental es la de que los trabajadores por cuenta ajena “puedan desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales”. Finalmente, llega a la siguiente conclusión:

“Aquí radica una muy importante diferencia que separa la huelga constitucionalmente protegida por el artículo 28 y lo que en algún momento se ha podido llamar huelga de trabajadores independientes, de autopatrones o de profesionales, que, aunque en un sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido. La cesación en la actividad de este tipo de personas, si la actividad empresarial o profesional es libre, se podrá realizar sin necesidad de que ninguna norma les conceda ningún derecho, aunque sin perjuicio de las consecuencias que haya que arrostrar por las perturbaciones que se introduzcan”.

Partiendo de lo anterior, se ha señalado que, un cese de la actividad coordinado por parte de un grupo de “falsos autónomos” en la EPV (*v.gr.*: repartidores de comida a domicilio atendiendo pedidos efectuados desde una *app*), aunque tendría la consideración de medida de conflicto colectivo, no sería admitida como manifestación del derecho de huelga, y por tanto, no dispondría de las garantías legales ni de la protección jurídica propia de este derecho fundamental⁸. Incluso, al referirse a “las consecuencias que haya que arrostrar por las perturbaciones que se introduzcan”, el TS deja entrever el riesgo de que este tipo de parones pueda acabar siendo considerado un acto atentatorio contra el derecho a la competencia.

⁷ Rec. 4389/2017.

⁸ Valle Muñoz, F.A. *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 80; Ferradans Carames, C., “Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, en AA.VV., Gómez Muñoz, J. M., (Dir.) *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 356; Cordero Gordillo, V., “Ejercicio de huelga en el contexto de descentralización productiva”, en AA.VV., *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, MTMSS, Madrid, 2019, pág. 1329.

Anteriormente, un sector significativo de la doctrina ya venía interpretando que, la posibilidad de ejercer una huelga en los términos previstos por el art. 28.2 CE para los trabajadores por cuenta ajena, estaba excluida para el TRADE⁹ (sin que ello se hubiera visto revertido por la entrada en vigor de la LETA¹⁰). En este sentido, Desdentado Bonete fue taxativo con respecto a la no incidencia que esta nueva ley tenía sobre la no inclusión del TRADE en la titularidad del derecho de huelga, señalando que “la mera referencia evasiva a la tutela colectiva no es suficiente para sostener la aplicación del derecho de huelga a los trabajadores autónomos”¹¹. De tal forma que, cualquier paralización de la actividad de un TRADE estaría al margen del supuesto de hecho comprendido para la huelga lícita, pues ésta es considerada una institución estrechamente vinculada al trabajo asalariado¹². Incluso, se ha sostenido que la garantía propia de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico, contenida para el caso de la huelga en el art. 28.2 CE, tampoco es extensible para el TRADE “ni siquiera cuando sea un sindicato, y no una asociación profesional, el órgano convocante” de dicho parón¹³.

Con posterioridad a la antedicha sentencia del Alto Tribunal, la doctrina también ha venido a remarcar de manera muy concreta esta incompatibilidad legal entre trabajo autónomo y ejercicio de una huelga lícita¹⁴. Podría decirse que, tanto estos últimos pronunciamientos doctrinales más recientes como los anteriores, van en la línea de la idea señalada en un principio por Montoya Melgar al abordar esta cuestión, esto es, que la huelga es con carácter primario un derecho propio de las personas trabajadoras por cuenta ajena, en base a su sujeción a un contrato de trabajo y a estar regidas plenamente por el Derecho del Trabajo¹⁵.

En consecuencia, se señala que, en el supuesto de que una serie de trabajadores por cuenta propia lleven a cabo una actuación directa sobre el mercado de bienes

⁹ Roqueta Buj, R., “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional”, *Temas Laborales*, núm. 114, 2012, pág. 27.

¹⁰ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE nº 166, de 12 de julio de 2007).

¹¹ Desdentado Bonete, A., “El traje nuevo del emperador”. Sobre la legislación simbólica n el Estatuto del trabajo autónomo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008, págs. 13-35.

¹² García Murcia, J., “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2009, pág. 1.

¹³ Sánchez Torres, E., “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, en AA.VV., Gala Durán, C., Conde Viñuelas, F., (Coords.) *Comentarios al Estatuto del trabajo autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 230.

¹⁴ Göerlich Pesset, J.M., “Digitalización y derecho de huelga”, *Temas laborales*, núm. 115, 2020, pág. 96. Todo ello, sin olvidar el reciente estudio que Valle Muñoz circunscrito al ámbito de las plataformas virtuales, en el cual no se vuelve a incidir para evitar reiteraciones indebidas.

¹⁵ Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 42ª Ed., Madrid, 2021, pág. 786.

y servicios para reclamar determinadas de trabajo, la organización de esa actividad conjunta sería encuadrable dentro de las conductas colusorias expresamente prohibidas en el ordenamiento jurídico, tanto el art. 1 de la Ley de Defensa de la Competencia (en adelante, LDC)¹⁶ como por el art. 101 TFUE¹⁷.

Y tras todo ello, también ha de traerse a colación que, en el ordenamiento vigente, es difícil encontrar fórmulas para que los TRADEs o, incluso, “falsos autónomos” como los que han proliferado años atrás en torno a las plataformas de reparto, puedan desarrollar una huelga que cumpla escrupulosamente con todos los trámites administrativos y legales previstos para las personas trabajadoras por cuenta ajena. No en vano, se trata de grupos de trabajadores que suelen carecer de una representación legal de acuerdo con lo dispuesto en el ET¹⁸ y en la LOLS¹⁹, y que se sirven de redes sociales y canales similares para la organización y difusión de estas protestas. De tal forma, que no se dispone de fórmulas relativamente sencillas para que, quienes lideren el parón de la actividad, acometan un preaviso formal a la empresa, una mediación previa a su inicio, la constitución de un comité de huelga, etc.

2.2. Referencia a la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 19/10/2018

Esta resolución del Alto Tribunal merece especial atención porque amplía y concreta el criterio doctrinal expuesto en el apartado anterior. Y lo hace en el sentido de abordar exhaustivamente la vulneración del derecho a la libre competencia que puede tener lugar en los casos en que un colectivo de trabajadores autónomos, pese a su carácter económicamente dependiente con respecto al empresario cliente, decidan acordar una paralización de su actividad o huelga de forma coordinada.

Los hechos relevantes que recoge la propia sentencia hacen alusión a que, un grupo de trabajadores bilbaínos por cuenta propia dedicado a servicios de transporte horizontal en el puerto de la ciudad, se integraban en la Asociación Sindical de Transportistas Autónomos del puerto de Bilbao (en adelante, ATAP). Esta asociación anunció en fecha de 24 de junio de 2014 su decisión de cesar en la prestación de servicios a aquellos buques que estuvieran gestionados por la naviera Maersk Lines. A consecuencia de ello, en resolución de 14 de enero de 2016, la

¹⁶ Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (BOE nº 159, de 4 de julio de 2007).

¹⁷ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada en DOUE de 26 de octubre de 2012).

¹⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015).

¹⁹ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE nº 189, de 8 de agosto de 1985)

Autoridad Vasca de la Competencia sancionó a ATAP con una multa de 800.000 euros por entender que había cometido una infracción del art. 1.1 LDC.

Sin embargo, esta asociación se opuso frontalmente a la sanción planteando, entre otros argumentos, que la medida anunciada no lo fue desde el rol de un agente económico que actúa en el sector portuario, sino en calidad de organización sindical que alberga a trabajadores autónomos sin empleados a cargo y que, por tanto, pueden agruparse sindicalmente como titulares del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Así mismo, se remitieron a lo dispuesto en sus estatutos, donde se especifica que su fin es la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores del transporte (no define a sus miembros como empresarios, sino como trabajadores sindicados), para incidir en la naturaleza sindical de esta asociación.

Cabe señalar que los argumentos de ATAP, en un primer momento, fueron considerados como parcialmente acertados por parte de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Justicia del País Vasco, quien en su sentencia de 17 de mayo de 2017²⁰, determinó que la actuación de la asociación no era contraria a derecho por estar respaldada por el ejercicio legítimo de un fundamental (en este caso, el derecho de asociación). Por tanto, el TSJ del País Vasco vino admitir que la acción de ATAP supusiera el mero ejercicio de un derecho colectivo del cual no podían desprenderse consecuencias desfavorables para sus titulares²¹.

Y así llegamos a la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) n° 1516/2018, de 19 de octubre²², que despoja por completo de validez a los argumentos de ATAP y, por ende, al criterio plasmado por el TSJ del País Vasco en su sentencia anterior. Para el TS, el paro promovido desde ATAP constituyó un boicot al libre ejercicio de la actividad empresarial, lo cual supone una conducta antijurídica por parte de los promotores y de los transportistas participantes en la misma, sin que se admita la salvaguarda del ejercicio del derecho de asociación, como señala en su FJ 2º y su FJ 3º²³. Para terminar, el TS fija una premisa general para situaciones como la

²⁰ Rec. 78/2016.

²¹ “La convocatoria en cuestión, lejos del propósito de impedir, restringir o falsear la competencia en el mercado de referencia, no ha tenido otra finalidad, objetivamente justificada, que la defensa de los intereses de los transportistas integrados en ATAP y por esa razón, cualquiera que fuera su incidencia potencial o real en aquel ámbito no puede entenderse contraria a las prohibiciones del artículo 1 de la Ley 15/2007 de 3 de julio sin desconocer el derecho constitucional de asociación (artículo 22 de la Constitución) y sus manifestaciones más naturales, ya no decimos el derecho de libertad sindical en vertientes distintas a la asociativa (artículo 28.1 de la Constitución y artículo 2 de la Ley Orgánica 11/1985) dada la condición de trabajadores autónomos de los asociados a la entidad sancionada”.

²² Rec. 4389/2017.

²³ “(...) cabe entender que la protección dispensada por el derecho de asociación (art. 22 CE) no abarca las conductas o recomendaciones colectivas de las asociaciones, incluso las adoptadas en defensa de los intereses profesionales de sus asociados, cuando por su contenido, por quien la

que tuvo lugar, en la que una asociación de trabajadores autónomos (entiéndase, “una asociación profesional específica de trabajadores autónomos” en los términos señalados en el art. 19.1.b LETA) hizo un llamamiento a sus integrantes para cesar en sus servicios frente a un cliente con mayor peso económico: la mera recomendación a los asociados para que adopten una acción que dañe la libre competencia constituye un ilícito, por tanto, está prohibida y puede suponer la asunción de responsabilidades derivada de la misma, tal como indica en su FJ 4^o²⁴. De hecho, la resolución determina taxativamente que, la forma de proceder de ATAP:

“(…) no puede quedar amparada por el derecho de asociación ni implica el ejercicio de una acción sindical colectiva en defensa de las condiciones laborales de los trabajadores, pues la recomendación, en este caso, no está dirigida a unos trabajadores por cuenta ajena en defensa de sus condiciones laborales, sino a unos trabajadores autónomos, que en cuanto titulares de sus propios medios de producción y actuando en el mercado por cuenta propia son, en principio, competidores entre sí, dirigida a ejercer un boicot a una empresa concreta que podría haber sido potencial cliente de cualquiera de ellos”.

Como valoración final de esa sentencia, ha señalarse que, en la resolución del supuesto de hecho analizado, no tiene una posición prevalente ni el derecho fundamental de huelga, ni el reconocimiento de las medidas de conflicto colectivo en la LETA, ni lo dispuesto en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por España en esta materia, ni en definitiva, cualquier otra consideración referente a la defensa de derechos colectivos por parte de quienes desarrollan una actividad productiva por cuenta propia en un contexto de conflictividad laboral. Por su parte, sí es tenido en cuenta el derecho fundamental de asociación en la fundamentación de esta sentencia, aunque sólo desde una perspectiva limitada y excluyente²⁵.

efectúa y por su difusión, tienen por objeto propiciar una pauta común de comportamiento por parte de los asociados que pueda considerarse contrario a la competencia”.

²⁴ “(…) la conducta desplegada por la Asociación Sindical de Transportistas Autónomos del puerto de Bilbao (ATAP) se trata de una recomendación, adoptada por una acuerdo unánime de sus asociados, que tenía como finalidad no prestar el servicio de transporte horizontal a los buques gestionados por la naviera Maersk Lines con carácter indefinido y a partir del día 4/7/14, y que, por tanto, pretendía armonizar el comportamiento y las conductas de los destinatarios en ese conflicto en detrimento de la independencia de comportamiento y de la libertad y autonomía de actuación de estos, con el fin de impedir la libre prestación de un servicio de estiba en el puerto a una empresa concreta”.

²⁵ Sánchez Trigueros, C., “Vulneración de las normas sobre competencia por parte de una asociación de autónomos que incita al boicot. STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 19 de octubre de 2018 (recurso de casación núm. 4389/2017), *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2019, págs. 1-9”

Consecuentemente, este pronunciamiento del Alto Tribunal unido a los distintos criterios doctrinales expuestos anteriormente, nos lleva a concluir que la doctrina mayoritaria aboga claramente por que la paralización voluntaria de la actividad productiva parte de trabajadores encuadrados en el régimen de autónomos quede enmarcada como una manifestación de la libre iniciativa económica y, en todo caso, ajena al ejercicio lícito del derecho de huelga. Y este criterio es extensivo y abarca cualquier situación en la que el cese en su actividad sea efectuado por una persona que ostente la condición de TRADE.

3. PRONUNCIAMIENTOS DOCTRINALES FAVORABLES A LA LICITUD DE LA HUELGA DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES

3.1. Extensión al TRADE del carácter tuitivo del derecho del trabajo

Al margen de lo señalado en el apartado anterior, también podemos encontrar visiones doctrinales favorables a que las relaciones jurídicas entre una empresa y un tipo de trabajadores autónomos, los TRADEs, admitan el ejercicio legítimo del derecho de huelga al amparo del RDL 17/1977. Dentro de este posicionamiento, se ha considerado como anomalía o “restricción ilegítima” de derechos que, el TRADE, sea apartado del ámbito de la titularidad del derecho fundamental a la huelga en el ordenamiento jurídico actual²⁶. Y ello, por entrar en contradicción con la voluntad que movió al legislador a circunscribir el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo al trabajador subordinado o por cuenta ajena, esto es, el objetivo de establecer un ordenamiento protector de la parte débil del contrato de trabajo. No en vano, se entiende que esa misma finalidad requiere hacer extensiva su aplicación al caso del TRADE.

En lo referente a las resoluciones de órganos administrativos, el propio Tribunal de Defensa de la Competencia, al contrario de lo expresado por el TS, ha llegado a considerar que una huelga de pequeños autónomos llevada a cabo frente a un cliente de un tamaño desmedidamente mayor, se considera esencialmente una acción de naturaleza sindical.

Así viene recogido en la Resolución del Tribunal de Defensa de la Competencia de 18 de febrero de 1999²⁷. En dicho pronunciamiento, el antedicho tribunal determinó que no era sancionable la conducta de la Asociación de Vendedores de Prensa y Revistas Segovianos (AVEPRES), quien convocó una

²⁶ Casas Baamonde, M.E. y Rodríguez-Piñero Royo, M., “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2000, pág. 85.

²⁷ Expediente 434/98, Prensa Segovia.

reunión de sus miembros fechada en 20 de junio de 1996. En la misma, según consta en los antecedentes de la resolución, se acordó “dejar de vender prensa, revistas, fascículos, etc., los días 25 y 26 de junio de 1996”. Todo ello, con la finalidad de ejercer presión sobre la empresa que efectuaba la distribución de prensa a sus establecimientos para una posterior venta al por menor, siendo ésta la distribuidora dominante en el mercado. Además, el grupo de autónomos que secundó la protesta, para dar difusión a la misma, decidió “distribuir entre todos los asociados unos carteles informativos para que sean expuestos en los puntos de venta, así como unas octavillas con los principales motivos que nos llevan a esta acción para distribuir entre nuestros clientes”.

En lo concerniente a sus fundamentos de derecho, el Tribunal de Defensa de la Competencia eludió considerar como antijurídica la forma de proceder de AVEPRES. No en vano, en lugar de atribuirle un carácter colusorio con el derecho a la competencia, consideró que tenía más sentido equipararla con una actuación sindical. Para ello, hizo alusión a la posición de dominio que, dentro del mercado de distribución de prensa, ostentaba la empresa supuestamente perjudicada por el desarrollo del conflicto, negándose el tribunal a considerar un considerar “verosímil” que pueda alterarse la competencia por el hecho de cesar la venta de periódicos durante dos días como medio de presión en una coyuntura de negociación entre las partes²⁸.

Posteriormente, una vez agotada la vía administrativa, este asunto fue llevado a la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, quien en su sentencia de 8 de junio de 2002²⁹ corroboró el encaje legal de la medida de protesta llevada a cabo por los vendedores de prensa y revistas segovianos. Para ello, no dudó en refrendar el criterio del Tribunal de Defensa de la Competencia al remarcar que “El comportamiento descrito lo es de carácter sindical pues, aunque los vendedores de prensa sean formalmente empresarios, lo cierto es que son trabajadores autónomos”. Así mismo, tampoco pasó por alto que la protesta se llevó a cabo frente a un cliente con un poder económico manifiestamente superior (situación comparable a las protestas efectuadas por los *riders* en los últimos años ante las plataformas virtuales de reparto): “La recurrente es la única distribuidora

²⁸ “Es lógico, por otra parte, que este acuerdo de los vendedores de periódicos de Segovia que se enjuicia caiga fuera de la órbita de la Ley de Defensa de la Competencia. Los titulares de los kioscos de periódicos formalmente son empresarios (...). Por ello, un acuerdo como el que hoy se trata tiene más parecido con una manifestación sindical, de las que pueden legalmente llevar a cabo los trabajadores de una empresa como medio de manifestar públicamente una protesta, que de un acuerdo entre empresarios apto para perjudicar la competencia que son los que la LDC prohíbe. (...) tampoco es verosímil que pueda alterar la competencia el que, como medio de presión para llevar a cabo una negociación que evite el trágala, los vendedores decidieran dejar de vender periódicos un par de días seguidos”.

²⁹ Rec. n° 393/1999.

de prensa en Segovia, y por ello ocupa posición de dominio”. Finalmente, concluyó con la valoración siguiente:

“No podemos afirmar que el cierre que dio origen al presente recurso tendiese objetivamente a restringir falsear o eliminar la libre competencia, pues en realidad, de las circunstancias concurrentes (negociación en curso, reparto de octavillas y fijación de carteles explicando las razones del cierre), se desprende que la relevancia normativa de la conducta lo es una manifestación de conflicto laboral o sindical (no se olvide la posición de dominio de la actora), por las discrepancias en el seno de una negociación. Es, objetivamente, un medio de defensa de los propios intereses utilizando medios legales en conflictos laborales (...)”.

3.2. Principales argumentos de este sector doctrinal

Además de las referidas resoluciones de órganos administrativos y judiciales, también es destacable que, en los últimos años, desde la doctrina científica se ha expuesto una serie de argumentos que respaldan la conveniencia de que, el colectivo de pequeños trabajadores autónomos dependientes sin empleados a su cargo, sea incluido normativamente entre los titulares del derecho de huelga. Como veremos a continuación, estos planteamientos doctrinales pueden sintetizarse en los cuatro argumentos siguientes³⁰:

3.2.1. La debilidad contractual característica en el caso del TRADE

El derecho de huelga se asienta sobre el fundamento constitucional de “la necesidad de equilibrar la debilidad contractual del trabajador frente al poder económico de la contraparte empresarial”. Pues bien, esta circunstancia es plenamente coincidente en el caso del trabajador autónomo dependiente, pues la debilidad de la relación comercial que mantiene con un cliente económicamente más potente, es uno de sus rasgos característicos. No en vano, este colectivo de personas trabajadoras tiene una particularidad en los ingresos de su actividad profesional, esto es, que al menos el 75% de ellos provienen de un único cliente, lo que les coloca en una situación clara de desigualdad y subalternidad frente a quien les contrata³¹.

Consecuentemente, al concurrir en el TRADE las mismas razones de subprotección, debilidad económica y desigualdad contractual individual que justifican el uso de la presión por los trabajadores por cuenta ajena a través de la

³⁰ Sepúlveda Gómez, M., “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas laborales*, cit., págs. 204 y 205.

³¹ Trillo Párraga, F., “Derechos colectivos del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Documentación Laboral*, núm. 85, 2009, págs. 34 y 35.

forma de autotutela que es la huelga, se aboga por la admisibilidad de acciones conflictivas o huelguísticas más allá del trabajo subordinado³².

3.2.2. *Intereses laborales compartidos entre el TRADE y el trabajador por cuenta ajena*

Como señala el FJ 10º de la STC 11/1981, “la huelga puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones de económicas, o, en general, en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos”. Pues bien, las pretensiones u objetivos laborales que se pueden reivindicar con el ejercicio de la huelga (salariales, de jornada, beneficios sociales, etc.), pueden ser coincidentes en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena y en el de autónomos económicamente dependientes.

Este posicionamiento ha traído consigo algunas matizaciones. En primer lugar, que la exclusión de la titularidad del derecho de huelga, no alcanza a los trabajadores autónomos sin asalariados a su cargo, como tampoco a los trabajadores autónomos económicamente dependientes³³. Y por ello, los referidos colectivos de autónomos podrían secundar las huelgas promovidas por la representación de los trabajadores asalariados, puesto que en ambos casos compartirían con ellos las mismas motivaciones para ello, ya sea de forma íntegra o parcial.

Incluso, llegando aún más lejos, se admite la posibilidad de que, el propio colectivo de trabajadores autónomos económicamente dependientes, puedan acordar la convocatoria de una huelga. De tal forma que ésta es considerada como una alternativa plenamente válida, bajo la consideración de que “nada impide que el legislador, o la negociación colectiva, reconozcan este derecho, o cualquier otro, a los trabajadores autónomos”³⁴. Como ejemplo de ello, se pone de relieve la existencia de acuerdos de interés profesional que, además de regular cuestiones como jornada o retribución, también recogen expresamente el derecho del TRADE a “ejercer libremente el derecho de manifestación pública y huelga”³⁵.

³² Casas Baamonde, M.E. y Rodríguez-Piñero Royo, M., “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, cit., pág. 85.

³³ Martínez Abascal, V.A., “Reflexiones en torno a la regulación del ámbito subjetivo del derecho fundamental de huelga”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2010, pág. 43.

³⁴ Casas Baamonde, M.E. y Rodríguez-Piñero Royo, M., “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, cit., pág. 85.

³⁵ Art.54.e del Acuerdo de Interés Profesional suscrito por la empresa Lozano Transportes, SAU, y la Agrupación Sindical de Transportistas Autónomos de Catalunya (ASTAC), en fecha 28 de julio de 2010.

3.2.3. *Contraparte empresarial destinataria de la huelga del TRADE*

En la STC 11/1981, concretamente en su FJ 9º, se niega la titularidad del derecho de huelga a los trabajadores autónomos por entender que, frente a los mismos, no existe una contraparte empresarial que fuera la destinataria de este medio de presión. No obstante, el TC se refiere en esa ocasión a trabajadores autónomos en un contexto muy concreto, esto es, remitiéndose al concepto clásico de trabajo autónomo. El TC, a la hora de llegar a su conclusión, únicamente pensó en la figura de un autónomo con una teórica independencia jurídica y económica, obviándose por completo la nueva forma de empleo “laboral” que supone el estatus de trabajador autónomo económicamente dependiente.

Sin embargo, el TRADE no es equiparable a otros profesionales autónomos que actúan con libertad e igualdad en un determinado mercado. Y ello es debido a que, el hecho de concentrar un mínimo de tres cuartas partes de su facturación en una sola empresa cliente, es un elemento claramente definitorio de quién sería la contraparte contra la que dirigir el ejercicio de la huelga³⁶. Es por ello que se entiende que, el criterio restrictivo del TC, no puede hacerse extensivo a los supuestos de los trabajadores autónomos con dependencia económica.

3.2.4. *La situación del TRADE es equiparable a la del personal funcionario*

Para el último de sus argumentos, ha de hacerse una remisión a la literalidad del art. 3.1 LOLS y, más concretamente, al derecho a la libertad sindical contenido en el mismo en términos absolutos³⁷. A partir de ahí, se plantea la necesidad de redefinir el concepto de “trabajador” para dar cabida en él al TRADE y, de esta forma, hacer posible que éste ejercite un derecho a la libertad sindical en toda su amplitud.

De hecho, éste fue el criterio seguido por el TS cuando admitió como ajustada a derecho la huelga del personal funcionario, antes de su reconocimiento expreso en la STC 11/1981, el cual vino a raíz de que los mismos fueran incluidos dentro de la catalogación de “trabajadores” referida en el art. 28.2 CE. Consecuentemente, se aboga por que, esa interpretación extensiva del concepto de trabajador en el caso de que el derecho de huelga de los funcionarios, también alcance a los TRADE. En

³⁶ Trillo Párraga, F., “Derechos colectivos del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Documentación Laboral*, cit., págs. 34 y 35.

³⁷ “Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio (...), podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley”. Así mismo, Sepúlveda señala que el derecho de sindicalización “debe conllevar la posibilidad de ejercicio de los derechos de actividad, entre el que se encuentra el derecho de huelga”.

caso contrario, a juicio de este autor, no sería “lógica una interpretación restrictiva en el caso que nos ocupa”³⁸.

En vista de ello, la ausencia de una norma expresa que habilite a los funcionarios para ejercer la huelga, no les impidió acceder a la titularidad de este derecho fundamental a partir de su reconocimiento jurisprudencial. Por ello, se sostiene que, al margen de no contar con un marco normativo específico, el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, tendría cabida en el vigente RDL 17/1977, lo que abriría la posibilidad de que el cese de la actividad no fuese considerada un incumplimiento de contractual, además de ofrecer seguridad jurídica en cuanto al mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad³⁹.

Con la entrada en vigor de la LETA, un sector doctrinal entendió consolidado el derecho del TRADE al ejercicio lícito de la huelga. En ese sentido, se señaló que, dentro del marco normativo existente tras la entrada en vigor de la referida normativa (particularmente, sus arts. 19.1.c y 19.2.c), ya se dan los argumentos necesarios para considerar que el TRADE ostenta legitimidad para secundar legalmente paros reivindicativos. No obstante, se precisa estos paros habrían de ser convocados por asociaciones específicas de trabajadores autónomos legalmente constituidas o por sindicatos⁴⁰.

4. EL DERECHO DE HUELGA DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS EN LOS RECIENTES PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES

En lo tocante a los primeros pronunciamientos judiciales que han entrado a conocer en España las huelgas llevadas a cabo por *riders* vinculados como “falsos autónomos” a empresas de la EPV, cabe resaltar que estas sentencias vienen inicialmente respaldando el encaje legal de estas medidas de conflicto colectivo. Concretamente, podemos destacar en primer término la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid nº 53/2019, de 11 de febrero, resolución que se analizó la actuación de uno de los impulsores de la referida huelga de Glovo en Madrid en septiembre de 2018. Este trabajador hubo de enfrentarse a un despido encubierto que la empresa motivó de la siguiente forma⁴¹:

³⁸ Ojeda Avilés, A., “La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm. 4, 2009, pág. 13.

³⁹ Sepúlveda Gómez, M., “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas laborales*, cit., pág. 205.

⁴⁰ Baz Rodríguez, J., “La organización y actuación colectiva de los trabajadores autónomos”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 149, 2011, pág. 86.

⁴¹ Ver Hecho Probado Decimoprimer de la sentencia reseñada.

“(…) en su voluntad de incitación al seguimiento de huelga que no podría tildarse más que de ilegal en las actuales condiciones Vd. se manifiesta respecto de sus compañeros amenazándoles de si “si no siguen la huelga”, otros colapsaran los slots” y harán muchos pedidos para desentenderlos y colapsar el funcionamiento de la aplicación.

.../...

Los hechos descritos, pues ponen de manifiesto una conducta que va más allá de los derechos colectivos y sindicales que pudieran corresponder a un trabajador autónomo económicamente dependiente y, por tanto, como le decíamos en el encabezamiento de este escrito motivan la resolución del contrato que nos une con VD. con efectos de mañana 21 de septiembre”.

A la vista de ello, la sentencia determina la nulidad del despido efectuado. Y para ello, fundamenta dicha decisión en el derecho del trabajador a promover y participar este tipo de parones o huelgas, aun cuando las mismas no sean estrictamente lícitas⁴². Este criterio fue posteriormente refrendado por la STSJ de Madrid nº 1223/2019, de 18 de diciembre⁴³.

Posteriormente, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona nº 193/2019, de 11 de junio, analizó la huelga de los repartidores autónomos de Deliveroo que tuvo lugar en esta ciudad el 2 de julio de 1999. Ha de resaltarse que, en esta ocasión, llegaron incluso a constituir un comité de huelga con la intención de negociar colectivamente con la mercantil, algo a lo que ésta hizo caso omiso.

Pues bien, nuevamente, el juzgador de instancia declara nula la decisión de la empresa de prescindir varios de los promotores de esta protesta y miembros del comité de huelga. El juzgador entendió que, el paro y las denuncias públicas efectuadas en el contexto de ella, se enmarcaban en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales de libertad sindical y huelga de estos repartidores. Y ese criterio, fue igualmente corroborada por la instancia superior. En este caso, por el

⁴² “El único dato fáctico en que tales imputaciones se apoyan es el mensaje de voz colgado por el actor en una cuenta whatsapp denominada “Paro glovomadrid” (...). La lectura de dicho mensaje sólo evidencia la opinión del demandante en relación con dicho paro volcada en una cuenta colectiva de whatsapp sin que pueda interpretarse como una medida de incitación a secundar la huelga ni de coacción a otros repartidores. Sus palabras entran dentro del ejercicio de su libertad de expresión. No pueden por ello ser causa de despido y además al haberse reaccionado así se atenta contra el ejercicio de ese derecho fundamental lo que arrastra la tacha de nulidad del despido por esta causa realizado. Reconoce el actor su participación en los paros previstos el 16-9-2018 entre las 21 y 23 horas. Sabido es que la mera participación en una huelga, aun incluso ilícita, no justifica el despido”.

⁴³ Rec. 714/2019.

TSJ de Cataluña en su sentencia nº 2557/2020, de 16 de junio⁴⁴, que en el segundo párrafo de su FJ 8º, tachó de “ilícita” la conducta empresarial. De tal forma que la misma fue considerada una reacción a “la actividad sindical desplegada en defensa de los derechos *laborales* reconocidos a los reclamantes”, incluyéndose dentro de la referida actuación sindical, la llevada a cabo por los *riders* demandantes en calidad de miembros de un comité de huelga⁴⁵.

Indudablemente, estos pronunciamientos de los tribunales españoles suponen un espaldarazo importante para las acciones colectivas de *riders* y otros trabajadores de la EPV que, pese a la entrada en vigor de la llamada *Ley Rider*⁴⁶ el pasado 12 de agosto de 2021, aún no han visto regularizada su situación contractual. No en vano, pese a que esta nueva normativa establece la presunción de laboralidad del trabajo desempeñado por el personal de reparto “mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”⁴⁷, empresas como Glovo aún siguen valiéndose de importantes bolsas de personas trabajadoras formalmente consideradas “autónomas”⁴⁸. Muestra de ello es que, en su reclutamiento de *riders*, esta mercantil continúa utilizando contratos de adhesión

⁴⁴ Rec. 5997/2019.

⁴⁵ “Las extinciones respondieron al conflicto previo, sin que concurra ningún motivo objetivo ajeno al mismo, ya que en realidad incluso la justificación empresarial (el cambio de contratos) era a su vez consecuencia del mismo conflicto. Y es este el contexto en el que debe analizarse la decisión de quien rechaza renovar la relación (que los demandantes consideraban laboral y así judicialmente se declara en firme por la sentencia recurrida) al negarse a someter la misma a un vínculo ajeno al que ahora se reconoce. Ilícita actuación empresarial que (en aplicación al caso de la doctrina expuesta sobre el particular) sólo como despido nulo puede ser legalmente calificada al ser ésta reactiva a unas reclamaciones cursadas en el contexto de la conflictividad laboral subyacente en la actividad sindical desplegada en defensa de los derechos “laborales” reconocidos a los reclamantes (FJ 5º); concurriendo, además, en la Sra. Joaquina su condición de miembro del Comité de huelga”.

⁴⁶ Inicialmente, el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales (BOE nº 113, de 12 de mayo de 2021). Posteriormente, la norma anterior fue tramitada como proyecto de ley, aprobándose finalmente la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE nº 233, de 29/09/2021).

⁴⁷ Disposición Adicional Vigésimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

⁴⁸ Disponible en: Las plataformas obstaculizan la Ley Rider en España | ctxt.es <https://ctxt.es/es/20210901/Politica/37172/ley-rider-deliveroo-glovo-precariedad-repartidores-ane-aranguiz.htm> (última revisión en fecha de 4 de abril de 2022).

con un título que es en sí mismo toda una declaración de intenciones: “Términos y condiciones del uso de la plataforma de Glovo para los repartidores autónomos”⁴⁹.

5. CONCLUSIONES FINALES

Extraer un análisis de la regulación actual del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico implica necesariamente hacer una reflexión sobre lo exiguos que son los preceptos normativos referidos a esta materia. De hecho, este derecho es el único que, a pesar de estar entre los considerados fundamentales por la vigente Constitución de 1978 (Título I, Capítulo II, Sección 1ª), no ha sido desarrollado mediante ley orgánica en los más de cuarenta años transcurridos desde la aprobación de la actual carta magna. Por consiguiente, el único texto normativo que regula con una cierta concreción el ejercicio de este derecho, el RDL 17/77, es de naturaleza preconstitucional.

Una consecuencia clara de todo ello es que contamos con un derecho fundamental cuyo ejercicio no está regulado atendiendo a la realidad sociolaboral de nuestro tiempo. Buena muestra de ello es que sigue siendo preciso modular la frontera para el acceso al mismo a personas trabajadoras que, aun no siendo identificadas como un trabajador asalariado en el sentido más clásico del término, reúnen una serie de condiciones en el devenir de su actividad profesional que las asemejan a éste en gran medida.

Algunas de estas deficiencias se han ido abordando por medio de numerosas resoluciones del TS y del TC en las últimas décadas, como es el caso del ejercicio de este derecho por parte del personal funcionario. No obstante, otros supuestos controvertidos no han encontrado una solución acorde a las garantías que corresponde desplegar un derecho fundamental como éste. Es el caso de la proliferación de “falsos autónomos” en ciertos sectores de actividad, así como de las subcontrataciones fraudulentas que disfrazan cesiones ilegales de mano de obra. Ambos escenarios se han producido con frecuencia en el ámbito de la EPV, que ha aprovechado los vacíos normativos generados por los novedosos procesos de digitalización de la actividad productiva, para intentar rehuir por completo la aplicación del Derecho del Trabajo y, por tanto, el ejercicio de uno de los derechos de naturaleza más eminentemente laboral como es la huelga.

Por tanto, sigue siendo una tarea pendiente de nuestro legislador la de trabajar en una ley orgánica de huelga que genere una regulación tuitiva más intensa con la parte más débil del sistema de relaciones laborales que existe actualmente en nuestro país: la persona trabajadora, especialmente, en contextos de alta precarización

⁴⁹ Puede verse en la página web de la empresa Glovo: <https://glovoapp.com> (última revisión en fecha de 29/03/2022).

como los descritos en el párrafo anterior. Y ello, asumiendo la necesidad de evitar que la progresiva flexibilización de las formas de prestar servicios, pueda suponer un obstáculo para llevar a cabo una medida de presión como la huelga, que es plenamente lícita y reconocida en la inmensa mayoría de los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno.

Todo ello, fundamenta abogar por una regulación que, de forma clara y expresa, incorpore como titular *uti singuli* del derecho de huelga al TRADE, habilitando que pueda adoptar esta medida frente a la principal empresa destinataria de sus servicios y de la cual depende la viabilidad económica de su actividad. Y siguiendo este razonamiento, podríamos aplicar un criterio similar para las personas trabajadoras de subcontratas que consideren oportuno reivindicar por esta vía sus derechos también frente a la empresa principal, aunque esto supondría entrar en una cuestión que requiere otro estudio más específico.

BIBLIOGRAFÍA

BAZ RODRÍGUEZ, J., “La organización y la actuación colectiva de los trabajadores autónomos”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 149, 2011, págs. 59-100.

BOGONI, M., “Economía digital y reconocimiento del derecho de huelga y libertad sindical. Nuevos desafíos para el constitucionalismo multinivel”, *Temas laborales*, núm. 151, 2020, págs. 293-310.

CASAS BAAMONDE, M.E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2000, págs. 73-90.

CORDERO GORDILLO, V., “Ejercicio de huelga en el contexto de descentralización productiva”, en AA.VV., *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, MTMSS, Madrid, 2019, págs. 1329-1348.

DESDENTADO BONETE, A., “El traje nuevo del emperador”. Sobre la legislación simbólica en el Estatuto del trabajo autónomo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008, págs. 13-35.

GARCÍA MURCIA, J., “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2009.

GONZÁLEZ DE LA ALEJA, R., *Titularidad del derecho de huelga. En especial en la función pública: perspectivas jurídico-críticas*. Editorial Comares, Granada, 1999.

GÖERLICH PESET, J. M., “Digitalización y derecho de huelga”, *Temas laborales*, núm. 115, 2020, págs. 93-107.

GUERRERO VICENTE, E., *La regulación jurídica del trabajo autónomo dependiente: concepto, fuentes, relación individual y colectiva de la prestación de servicios*, 2011. [Tesis doctoral, Universidad Rovira i Virgili]. Disponible en <https://www.tdx.cat/handle/10803/51764#page=1>

MARTÍNEZ ABASCAL, V.A., “Reflexiones en torno a la regulación del ámbito subjetivo del derecho fundamental de huelga”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2010, págs. 421-460.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 42ª Ed., Madrid, 2021, págs. 781-800.

OJEDA AVILÉS, A., “La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm. 4, 2009, págs. 11-35.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas Laborales*, núm. 144, 2018, págs. 27-41.

ROQUETA BUJ, R., “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional”, *Temas Laborales*, núm. 114, 2012, págs. 11-30.

RUIZ SAURA, J. E., “El esquirolaje en la empresa del siglo XXI. Repaso jurisprudencial al caso español”, *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, núm. 1, 2021, págs. 35-51.

SÁNCHEZ TORRES, E., “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, en AA.VV., GALA DURÁN, C., CONDE VIÑUELAS, F., (Coords.) *Comentarios al Estatuto del trabajo autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 230.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Vulneración de las normas sobre competencia por parte de una asociación de autónomos que incita al boicot. STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 19 de octubre de 2018 (recurso de casación núm. 4389/2017)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2019, págs. 1-9.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas laborales*, núm. 8, 2005, págs. 202-205.

TRILLO PÁRRAGA, F., “Derechos colectivos del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Documentación Laboral*, núm. 85, 2009, págs. 30-36.

VALLE MUÑOZ, F.A. *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2021.