nº 8 (3er Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

La transformación de las relaciones laborales en el marco de la Industria 4.0.: representantes comerciales ¿Cambios en la naturaleza de su vínculo contractual?

The transformation of labour relations in the context of Industry 4.0: sales representatives: Changes in the nature of their contractual relationship?

Sheila López Vico *Personal Investigador Predoctoral en Formación (FPU)*[1]
Universidad de Granada
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Seminario José Vida Soria
Colaboradora en la Gestión de las actividades de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS).
https://orcid.org/0000-0002-2608-3436

Cita Sugerida: LÓPEZ VICO, S. «La transformación de las relaciones laborales en el marco de la Industria 4.0.: representantes comerciales ¿Cambios en la naturaleza de su vínculo contractual?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 8 (2023): 93-114.

Resumen

El ordenamiento jurídico laboral fue configurado en nuestro país sobre la base de un modelo empresarial de carácter fordista en el que rasgos como la dependencia o la ajenidad eran fácilmente identificables. De este modo, aquellas relaciones laborales en las que surgían particularidades en el lugar de la prestación del servicio, en la mayor autonomía concedida al trabajador, etc., eran calificadas como relaciones laborales especiales y, por tanto, sometidas a una regulación laboral específica y diferenciada. Esta situación, sin embargo, adquiere una mayor complejidad en el marco económico y social actual. En las nuevas formas de trabajo fruto de la Industria 4.0., o incluso como ya se anuncia de la Industria 5.0., resulta difícil en muchas ocasiones delimitar la concurrencia de los rasgos que permiten calificar una relación de trabajo como laboral. Ello ha hecho que se planté en el debate doctrinal la necesidad de modernizar dichos presupuestos, de modo que se adapten a los rasgos del mercado laboral en el que se insertan. Por todo ello, y en el marco de dicho debate, consideramos necesario entrar a examinar cómo inciden dichos cambios en la calificación y regulación de determinadas formas de trabajo tradicionalmente calificadas como relaciones laborales especiales en nuestro país, como es específicamente el caso de la relación laboral especial de los representantes de comercio.

Palabras clave

Relación laboral especial, representantes de comercio, agentes comerciales, Industria 4.0., dependencia, ajenidad, subordinación.

Abstract

The labour law system in Spain was configured on the basis of a fordist business model in which features such as dependence or externalisation were easily identifiable. Thus, those employment relationships in which particularities arose in the place where the service was provided, in the greater autonomy granted to the worker, etc., were classified as special employment relationships and, therefore, subject to specific and differentiated employment regulations. This situation, however, has become more complex in the current economic and social framework. In the new forms of work resulting from Industry 4.0, or even, as already announced in Industry 5.0, it is often difficult to delimit the concurrence of the features that allow an employment relationship to be classified as an employment relationship. This has led to the need to modernise these assumptions in the doctrinal debate, so that they adapt to the features of the labour market in which they are inserted. For all these reasons, and within the framework of this debate, we consider it necessary to examine how these changes affect the classification and regulation of certain forms of work traditionally classified as special employment relationships in our country, as is specifically the case of the special employment relationship of sales representatives.

Keywords

Special employment relationship, sales representatives, sales agents, Industry 4.0., dependency, subordination, subordination.

[1] Ayudas para contratos predoctorales de Formación de Profesorado Universitario 2020, financiadas por el Ministerio de Universidades (FPU 2020, concesión definitiva por Orden de 6 de noviembre de 2021).

Fecha Recepción: 15/09/2023 - Fecha Revisión: 25/09/2023 - Fecha Aceptación: 25/09/2022
Págs. 93-114

"La justicia ordena, ciertamente, tratar a los iguales como iguales, y a los desiguales de modo distinto según medida de su desigualdad, pero deja abierto el problema de a quién hay que considerar como igual o desigual, y de qué manera han de tratarse. La justicia determina sólo la forma de lo jurídico. Para ganar el contenido del derecho hay que añadir un segundo pensamiento: el de su adecuación a un fin."

Gustav Radbruch[2]

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

Nuestro ordenamiento jurídico se caracteriza por presentar un necesario carácter dinámico y flexible, al tener que adaptarse este continuamente a los sucesivos cambios que se producen en el marco económico, social, empresarial y político en el cual se enmarca[3]. Dentro del mismo, la normativa laboral resulta a todas luces una de las disciplinas más dinámicas y complejas en el plano de las ciencias jurídicas, como muestra del íntimo vínculo existente entre esta y el marco económico y empresarial que le rodea[4].

Pues bien, dicho marco económico y empresarial ha sufrido una disruptiva transformación desde el año 1980 en el cual se promulgó el primer Estatuto de los Trabajadores[5]. En dicho momento, predominaba un modelo de producción de carácter fordista, en el que concurrían notas particulares como son la existencia de un vínculo indefinido a tiempo completo entre empresario y trabajador, la prestación del servicio de manera presencial y bajo el directo control del empresario en el marco de grandes estructuras fabriles, etc[6]. En un modelo como el descrito se partió del establecimiento de ciertos presupuestos generales para calificar un determinado vínculo entre las partes como laboral, y concretamente, en la concurrencia de las notas de *voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución*[7].

No obstante, ante la rica variedad de actividades productivas y, en consecuencia, de puestos de trabajo existentes, no resulta extraño que ni tan si quiera en dicho momento fuese posible encajar *todos* los tipos de prestación de servicios en tal esquema. Así, la solución que se encontró en nuestro país consistió en la *laboralización* de ciertas «*zonas grises*», iniciándose con ello un proceso de continua ampliación del campo de aplicación legal del contrato de trabajo[8].

Concretamente dicho proceso se llevó a cabo mediante la creación de las denominadas como «*relaciones laborales de carácter especial*».

---

[2] Extraída de Monereo Pérez, J.L.: *La Filosofía de Gustav Radbruch: Una lectura jurídica y política*, Granada, Comares, 1999, p. 65

[3] Véase Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo derecho del trabajo: una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 175.

[4] En este sentido, y citando a Hugo Sinzheimer, se recoge en Monereo Pérez, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo,* Granada, Universidad de Granada, 1988, al indicar que: "El Derecho del Trabajo no tiene existencia aislada. Se alimenta de la economía."

[5] Véase Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores -en adelante LET-.

[6] Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M.: "Trabajo decente y retribución del trabajo" en VV.AA.: *El trabajo decente,* Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, A.L. (Dirs.), Granada, Comares, 2018, p. 208.

[7] Véase art. 1.1 LET.

[8] *Vid*. Martín Valverde, A.: "Fronteras y «zonas grises» del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)", en *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, núm. 38, 2002, p. 27.

La necesaria coexistencia entre las relaciones laborales «*ordinarias*» y aquellas «*especiales*» se justificó precisamente sobre la base de las "peculiaridades o alteraciones[9]" presentes en estas últimas, y que respaldaban la necesidad de dotar a las mismas de una normativa específica.

Pese a dicha loable declaración de intenciones, la realidad práctica que posteriormente se ha comprobado dista mucho de lo expuesto, y es que, tal y como señalaron los más importantes iuslaboralistas en nuestro país, la regulación de las relaciones laborales especiales en España se llevó a cabo más bien atendiendo a "las presiones políticas[10]" imperantes en dicho momento que a las "razones técnico-jurídicas[11]" que verdaderamente venían a justificar su creación y particular regulación.

A este deficiente modelo de partida cabe además añadirle los importantes cambios que desde la década de los años ochenta se han producido en nuestro país. Las tendencias propias de la tercera y cuarta revolución industrial, como son la globalización o la digitalización, han ido cobrando un protagonismo creciente en nuestro entorno, especialmente en la última década. Ello, no solo ha incidido desde un punto de vista económico en nuestro país, sino que también ha impactado de manera determinante en la propia concepción de la relación laboral[12]. Así, se ha producido la transición del anteriormente citado modelo fordista al posfordista, y con ello, a la denominada como «*modernidad líquida»* que en definitiva hace "irrumpir los valores de la eficiencia económica y de la flexibilidad[13]". Igualmente, dicha transformación se ha reflejado en nuestro marco normativo, habiéndose llevado a cabo importantes reformas destinadas a adaptar el mismo a las nuevas exigencias existentes en el mercado de trabajo. El problema sin embargo surge en la orientación de dichas reformas, habiendo primado una óptica capitalista donde se ha tendido a desplazar y reducir progresivamente las garantías y derechos de los trabajadores previstas en nuestro ordenamiento jurídico-laboral en aras de lograr un aumento de la productividad y rentabilidad empresarial[14].

En el momento en el cual se inserta este estudio, dicho proceso de transformación del mercado de trabajo y de modernización normativa no solo no ha visto agotado su protagonismo, sino que incluso ha aumentado como consecuencia tanto de los disruptivos cambios que se derivan de la transición de la Industria 4.0. a la ya denominada como 5.0[15]., como también por aquellos otros que se han derivado del impacto que la pandemia del COVID-19 ha tenido en nuestro país.

---

[9] *Cfr*. Moreno Vida, M.N.: "Relaciones laborales especiales", en *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, VV.AA.: Baylos Grau, A., Florencio Thomé, C. Y García Schwarz, R.,Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, p. 1864.

[10] *Vid*. Ojeda Avilés, A.: "Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato", en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral,* núm. 207, 2008, p. 7.

[11] *Cfr*. Moreno Vida, M.N.: "Relaciones laborales especiales", en *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, VV.AA.: Baylos Grau, A., Florencio Thomé, C. Y García Schwarz, R. (coords.), *cit*., p. 1870.

[12] Al respecto *Cfr*. Kahale Carrillo, D.T.: "Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ¿Avance o retroceso?", en *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, núm. 25, 2006.

[13] Véase en Monereo Pérez, J.L.: "El sindicalismo y el orden democrático", en *Sindicatos, trade-unions y corporaciones de Georges Renard*, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Granada, Comares, 2014, p. XCVII.

[14] *Vid*. Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.: "Los modelos de flexibilidad empresarial y jurídico-laboral", en *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, VV.AA.: Monereo Pérez, J. L., Gorelli Hernández, J. y Almendros González, M.A.(dirs.), Granada, Comares, 2022, pp. 2-3.

[15] Véase Molina Navarrete, C.: "Personas y rendimientos en la "revolución industrial 4.0" y en la «sociedad (inteligente) 5.0»: ¿hacia una «sociedad del e-trabajo» con «dos almas» (digital v. Humana)?", en VV.AA.: *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Molina Navarrete, C. y Vallecillo Gámez, M.R. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

2. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: LA FIGURA DEL REPRESENTANTE COMERCIAL

En nuestro país las relaciones laborales de carácter especial se recogen en el art. 2 del 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 -en adelante ET-, mediante el establecimiento de un listado «*numerus apertus*[16]». En concreto, tienen la consideración de relación laboral especial la del personal de alta dirección, la del servicio del hogar familiar, la de los penados en las instituciones penitenciarias, la de los deportistas profesionales, la de las personas artistas, la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, la de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal, la de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, la de los abogados que prestan servicios en despachos y, finalmente, la de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

Como se ha señalado ya, estas relaciones laborales se encuentran regidas por una normativa específica y diferenciada a aquella contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, de todas ellas nos centraremos en la última, esto es, la de la de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, también denominadas en la práctica como representantes comerciales.

La elección de esta figura encuentra su justificación precisamente en el cambio de paradigma que ha supuesto en nuestro país la introducción y extensión de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación –en adelante TICS- y la incidencia que estas muestran en esta relación de trabajo.

La inclusión de la relación laboral especial de los representantes comerciales en nuestro marco jurídico se produjo, como ya se ha indicado, con la promulgación de la LET, ya que con anterioridad, y concretamente hasta el año 1962 la misma se encontraba comprendida en el marco jurídico mercantil. Cabe recordar que, en el momento histórico descrito, si bien ya empezaban a presentar una relevancia creciente las nuevas tecnologías y a producirse cambios significativos en el marco empresarial, la economía de nuestro país respondía a un modelo empresarial fordista en el que aparecían especialmente marcadas las notas de ajenidad y dependencia[17], siendo por el contrario de carácter atípico aquellos puestos en los que la prestación del servicio se llevaba a cabo fuera de dichos centros empresariales y con mayores niveles de autonomía. Precisamente por ello excluye, entre otros, el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas[18] -en adelante y para abreviar Real Decreto 1438/1985-, por medio de su artículo 2.2. a) a "*los trabajadores de la Empresa que aun dedicándose a promover o concertar operaciones mercantiles para la misma lo hagan en sus locales o teniendo en*

[16] Al cerrar este artículo indicando en su letra l) que también constituirá una relación laboral especial "Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley"

[17] Como señala Marín Alonso, I.: "Las zonas grises", *en Tratado de Derecho del Trabajo*, Iustel, 2002, al disponer que la noción de dependencia en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra basada en un "modelo fordista de producción que integraba al trabajador -en cuanto sujeto social y económicamente débil- en un modelo de empresa rígido y jerarquizado, caracterizado por su uniformidad en el trabajo a desarrollar y por la homogeneidad de condiciones de lugar, tiempo y modo de la prestación."

[18] Así como también lo hacía con anterioridad el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, por el que se regula la relación laboral, de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquél al que viene a sustituir el indicado como consecuencia del incumplimiento de los plazos establecidos por la ley para su promulgación.

ellos su puesto de trabajo y sujetos al horario laboral de la Empresa." Esto es, cuando los mismos realicen su labor productiva en la empresa y bajo un horario laboral preasignado, ya que en dicho caso nos encontraremos ante una relación laboral ordinaria sujeta a la normativa contenida en el ET.

Por lo tanto, la especialidad que permitía justificar la necesidad de considerar a la actividad de los representantes comerciales como una relación especial era precisamente la deslocalización en el lugar de la prestación de sus servicios y su mayor autonomía, al no concurrir un control inmediato por parte del empresario.

Esta «*especialidad*» resultaba acorde con dicho momento histórico, ya que como decimos lo normal era la realización de la labor productiva en la fábrica y bajo las órdenes directas del empresario. Sin embargo, esta situación ha sufrido un cambio significativo en los últimos años como consecuencia de la digitalización de las relaciones laborales, y especialmente tras la pandemia, al haber generalizado esta formas de trabajo que permiten «*trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar*[19]*»* sin necesidad de tener que acudir al centro empresarial, como es el caso del trabajo a distancia y del teletrabajo[20]. De este modo, la excepción se ha convertido en la regla y cabe preguntarse sí, como consecuencia de ello, se mantienen los presupuestos que justifican la regulación de la relación de los representantes comerciales como una relación laboral especial.

3. LA RELACIÓN LABORAL DE LOS REPRESENTANTES COMERCIALES

3.1. Regulación y definición legal

Pese a todos los cambios señalados, la regulación legal de la relación laboral especial de los intermediarios mercantiles se ha mantenido prácticamente inalterada durante estos cuarenta años. En concreto, la misma se recoge principalmente en el marco del Real Decreto 1438/1985. El mismo parte en su art. 1.1 definiendo esta relación como aquella en virtud de la cual *"una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones. Dicha actividad principal puede o no ir acompañada de la distribución o reparto de los bienes objeto de la operación."*

Por lo tanto, sobre la base de lo dispuesto en dicho precepto[21], pueden extraerse las características que deben de concurrir para calificar una determinada actividad de intermediación mercantil como laboral:

[19] En los términos establecidos en EUROFOUND y OIT: "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral", Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo 2019, p.57, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf.

[20] Un estudio completo al respecto puede encontrarse en Monereo Pérez, J.L. y López Vico, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.

[21] En el mismo sentido véase FD 2º de la STSJ de Navarra, Sala de lo Social, del 28 de junio de 1999, rec. 105/1999

1) Se exige que la persona que realice dichas actividades sea una «*persona natural o física», quedando* en consecuencia excluidas las personas jurídicas[22]. En el mismo sentido se exige que el trabajador preste dichos servicios de «*forma personal y directa*[23]*».*

2) En lo que respecta a las labores realizadas por el representante, este podrá no solo promover dichos contratos, sino que también puede estar facultado para concertarlos y para distribuir o no los bienes que conforman dicha operación[24].

3) La labor realizada por representante comercial puede comprender «*toda clase de operaciones mercantiles*[25]*»,* es decir, comprendan estas la venta, la adquisición o el intercambio de bienes.

4) Debe de concurrir el requisito de la «*ajenidad», esto es, la no asunción por parte del intermediario de los riesgos de dichas operaciones. Este último rasgo, si bien en un primer momento se alzó como fundamental en aras de distinguir la relación laboral de carácter especial de aquella mercantil denominada como contrato de* agencia[26], sufrió un cambio radical tras la aprobación de la normativa reguladora de estos últimos en el año 1992, pasando como consecuencia la *dependencia* a ser el factor central en dicha distinción[27].

5) Debe de darse el requisito de la dependencia, el cual ha venido la doctrina entendiendo que concurre "*si quien realiza estas funciones de mediación no puede organizar su actividad*

---

[22] *Cfr*. Lopera Castillejo, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, *cit*., p. 121. Ello, implica, como señala esta autora, que "no solo quedan excluidos de la calificación laboral estos supuestos de entidades jurídicas que llevan a cabo una mediación comercial, sino las mismas personas físicas que tienen una organización comercial propia, sirviéndose de medios auxiliares (materiales y personales), aunque formalmente se configure como un grupo de trabajadores, carente de personalidad jurídica."

[23] Como recogen Pérez Agulla, S. y Marín Calleja, L.M.: "Mediadores mercantiles laborales delimitación conceptual (RD 1438/1985, de 1 de agosto)", en *Actualidad laboral*, núm. 6, 2008, en relación a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, del 7 de julio de 1983, "*para que los representantes de comercio queden vinculados a la empresa por cuya cuenta intervienen por relación laboral, es requisito imprescindible el de que personalmente realicen los trabajos que constituyen la dicha intervención; a ello no obsta que puedan estar asistidos de alguna otra persona pagada a sus expensas, pero siempre que tal pluralidad de personas físicas no lleguen a constituir una persona jurídica o una organización; ya que en este segundo supuesto la relación «interpartes» pierde, inequívocamente su naturaleza laboral y adquiere la de mercantil."*

[24] Siendo esta una novedad incorporada por medio del Real Decreto 1438/1985.

[25] Cuestión en la que necesariamente debe adoptarse una postura flexible ya que los cambios en el mercado de trabajo inciden también en el tipo de objetos y bienes. Así, por ejemplo, cabe señalar como un supuesto de cambios en el marco de los productos objeto de intermediación comercial la Sentencia del TSJ del País Vasco de 25 de noviembre de 2014, en la cual, el mediador se dedicaba a la "*venta y comercialización de los servicios de conectividad de datos a internet*."

[26] Así se encuentra plasmado en un amplio número de sentencias, entre las que cabe destacar la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 1990, la cual dispone en su fundamento de derecho segundo que "*responder del buen fin de las operaciones es la nota característica del contrato de comisión mercantil, y lo que establece la necesaria diferencia y separación entre esta figura y el representante de comercio que está vinculado a la empresa por una relación laboral, y por ende para determinar en cada caso concreto la índole mercantil o laboral del contrato correspondiente es preciso examinar y esclarecer si el interesado responde o no del buen fin de las operaciones en que interviene; siendo obvio que responde del buen fin de tales operaciones quien asume el riesgo de hacer efectivo el pago del precio de las mercancías y productos enajenados en ellas, cuando los compradores de esos productos no cumplen esta obligación."*

[27] Así puede verse, a título ejemplificativo en el fundamento de derecho segundo de la STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2014, rec. 2080/2014 al disponer esta que "*responder o no del buen fin de la operación no constituye el elemento decisivo para excluir o incluir en el ámbito del contrato de trabajo la prestación de servicios consistente en intermediar en las operaciones mercantiles. Cierto es que si se asume el riesgo de la operación en que se media nunca habrá contrato de trabajo, pero puede no asumirse y, sin embargo, realizar esa labor en base a un vínculo contractual no laboral con el empresario, como es el contrato de agencia*."

profesional, y el tiempo dedicado a la misma conforme a sus criterios y tiene que seguir instrucciones de la empresa[28]".

Junto a este primer párrafo, y en aras de comprender que figuras incluye esta norma dentro del concepto de representante de comercio, debemos de analizar las exclusiones que se encuentran recogidas en el art. 1.2 del Real Decreto 1438/1985:

1) En primer lugar, quedan excluidos aquellos "*trabajadores de la empresa que aun dedicándose a promover o concertar operaciones mercantiles para la misma lo hagan en sus locales o teniendo en ellos su puesto de trabajo y sujetos al horario laboral de la empresa.*" Como puede apreciarse, la nota que diferencia este supuesto del anterior es el grado de autonomía que el trabajador tendrá a la hora de desempeñar sus funciones de intermediación, presumiéndose que, en el caso de que el mismo realice sus funciones desde el propio centro empresarial -teniendo para ello asignado un puesto de trabajo y sujeto a un horario determinado por la empresa-, no nos encontraremos ante la relación laboral de carácter especial del art. 2.1 f) ET, sino ante un trabajador por cuenta ajena en los términos del art. 1.1 ET, y por tanto, sujeto a la normativa laboral ordinaria[29].

   No obstante, cabe preguntarse si dichas particularidades constituyen por sí mismas un motivo sólido y suficiente en el que fundamentar la necesidad de crear una normativa laboral especial «*ad hoc*», o por el contrario, podría haberse resuelto incorporando la misma como una modalidad contractual y adaptando para ello la normativa laboral ordinaria[30]. Es más, en un modelo laboral como el actual, en el cual se aboga por altas cotas de flexibilidad, donde las TICS permiten desarrollar el trabajo desde el domicilio o surgen nuevas *zonas grises* como el trabajo en plataformas colaborativas, cabe plantearse si siguen existiendo razones que permitan mínimamente justificar la necesidad de mantener dicha relación laboral especial, más aún cuando la misma, tal y como venimos señalando, ha dado lugar a importantes problemas en lo que a su delimitación se refiere.

2) La segunda exclusión realizada por el art. 1.2 del Real Decreto 1438/1985 alude a aquellos profesionales que se "*dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios, como titulares de una organización empresarial autónoma, entendiendo por tal aquella que cuenta con instalaciones y personal propios."* Añadiendo que *"se presumirá que no existe esta organización empresarial autónoma cuando quienes se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles actúen conforme a las instrucciones de su empresario con respecto a materias como horarios de trabajo, itinerario, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos y contratos."* En este supuesto, tal y como ha indicado la doctrina, nos encontraríamos ante un trabajador autónomo, sujeto

[28] Así puede extraerse del fundamento de derecho tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de Mayo de 1998, rec. 4523/1997 y en pronunciamientos recientes puede encontrarse en el Auto del Tribunal supremo de 16 de Julio de 2019, rec. 2625/2018.

[29] Así lo ha recogido de manera expresa el fundamento de derecho cuarto de la STJS de las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, del 22 de octubre de 2014, rec. 996/2013, al disponer que "*lo que distingue a la relación común de la especial es que en la primera el trabajo se presta en las dependencias o instalaciones de la empresa o teniendo en ella asignado un puesto de trabajo y con sujeción al cumplimiento del horario de la propia empresa, y en la segunda, no se dan ninguna de esas dos notas, desplegando el representante de comercio su actividad de intermediación fuera del centro de trabajo en el que no dispone de lugar de trabajo, y, sin estar sujeto a la observancia del horario establecido en la empresa."*

[30] Como ya planteaba Moreno Vida, M.N.: "Relaciones laborales especiales", en *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, VV.AA.: Baylos Grau, A., Florencio Thomé, C. y García Schwarz, R. (Coords.), *cit*., p. 1871.

por tanto a la normativa reguladora de los mismos[31], ya que "*la plena autonomía organizativa excluye la relación laboral especial*[32]."

3) Finalmente, se señala en dicho precepto que también quedaran excluidas "*las personas naturales incluidas en el ámbito de la normativa específica sobre producción de seguros y corresponsales no banqueros siempre que, de acuerdo con dicha normativa, se configuren como sujetos de una relación mercantil."*

3.2. Representantes comerciales y otras figuras afines.

Tal y como puede extraerse del análisis realizado, la deficiente, ambigua y desactualizada[33] regulación objeto de análisis ha dado lugar a que en la práctica hayan existido numerosos pronunciamientos y debates doctrinales destinados a concretar quienes deben de considerarse sobre la base de dicho precepto como «*representantes de comercio*[34]».

Basta para entender esta cuestión con fijarse en cómo comienza dicho art. 1.1 del Real Decreto 1438/1985, al disponer el mismo que dicha norma resultará aplicable a aquellas relaciones en las que *"una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral…"*. Como consecuencia de ello, no debe de extrañarnos que tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nos encontremos un gran abanico de denominaciones que, aun cuando pueden dar lugar a problemas interpretativos, son utilizadas para hacer referencia a esta relación laboral especial. Así, entre otras, se han utilizado la de mediador, representante de comercio, representante mercantil, agente de ventas, vendedor representante, agente, [35]etc.

El problema que se deriva de esta cuestión no radica únicamente en que la denominación utilizada sea más o menos idónea para describir dicha relación contractual, sino que en diversas ocasiones la misma se utiliza para hacer referencia a una relación de carácter laboral mientras que en otros pronunciamientos, el mismo término, aparece haciendo referencia a una de carácter mercantil[36], con la confusión e inseguridad jurídica que de ello se deriva.

Precisamente por ello, nuestros tribunales vinieron a subrayar que no es "*el nombre que se dé al mediador lo que caracteriza de civil, mercantil o laboral la relación jurídica dimanante de la actividad mediadora, sino los servicios o funciones realizados por él, y llámese este, agente comercial, representante de comercio, comisionista, corredor o de cualquier otro modo similar*[37]".

De este modo, aun cuando son múltiples las figuras y tipos de contrato que en consecuencia podríamos entrar a analizar con detalle en este punto[38], nos centraremos en analizar las diferencias

[31] *Vid*. Ramírez Martínez, J.M., García Ortega, J. y Pérez de los Cobos Orihuel, F.: *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 203.

[32] Así lo recoge el fundamento de derecho segundo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, de 1 de Julio de 2021, rec. 3980/19 – D.

[33] *Cfr*. Ortega Prieto, E.: *Representantes de comercio y agentes comerciales*, Bilbao, Deusto, 1987, p. 22.

[34] *Vid*. Lopera Castillejo, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, p. 107.

[35] *Cfr*. Ortega Prieto, E.: *Representantes de comercio y agentes comerciales*, *cit*., pp. 50-60.

[36] *Ibidem*, p. 60.

[37] Ibidem., p. 61.

[38] En este sentido, ha evidenciado la jurisprudencia en numerosas ocasiones como "*la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga, como el de ejecución de obra, el de arrendamiento de servicios, el de comisión, regulados por la legislación civil, o mercantil en su caso, no aparece nítida, ni en la doctrina científica*

existentes entre dos de las categorías que mayor conflictividad presentan en la práctica, siendo estas precisamente la del representante de comercio y la del contrato de agencia.

La diferenciación entre ambas, si bien ya resultaba suficientemente compleja, adquirió nuevos niveles de dificultad como consecuencia de la aprobación de la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia -en adelante Ley 12/1992-.

Esta norma define en su art. 1 al agente comercial del modo que sigue: "*persona natural o jurídica, denominada agente, se obliga frente a otra de manera continuada o estable a cambio de una remuneración, a promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, como intermediario independiente, sin asumir, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de tales operaciones*." La definición aquí recogida, y que es la que resulta aplicable desde la aprobación de dicha norma en el año 1992, se ha alzado como el centro de múltiples debates y críticas en la práctica[39], al introducir como novedad la posibilidad de que también los agentes puedan operar sin el riesgo y ventura en dichas operaciones -eso sí, salvo pacto en contrario-.

Como consecuencia de ello, si bien antes de la promulgación de dicha norma existían dos notas que nos permitían diferenciar ambas relaciones contractuales, la dependencia y la ajenidad en los riesgos, tras la misma únicamente podemos acudir a la primera de ellas[40], habiendo aumentado con ello de manera relevante el número de pronunciamientos en torno a esta cuestión.

Para determinar si en dichas operaciones de intermediación comercial concurre la nota de la dependencia, debemos partir analizando lo dispuesto en la propia norma objeto de análisis. En particular, el art. 2.1 de la Ley 12/1992, dispone -en términos similares a lo dispuesto en el Real Decreto 1438/1985- que *"no se considerarán agentes los representantes y viajantes de comercio dependientes ni, en general, las personas que se encuentren vinculadas por una relación laboral, sea común o especial, con el empresario por cuya cuenta actúan."* Especificando a dichos efectos en su párrafo segundo que *"se presumirá que existe dependencia cuando quien se dedique a promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, no pueda organizar su actividad profesional ni el tiempo dedicado a la misma conforme a sus propios criterios*."

No obstante, la existencia de dicha definición -que no ha estado exenta de crítica por la doctrina- no ha paliado la conflictividad presente en torno a esta cuestión en la práctica ya que, si bien parece que la misma fija un límite claro, siendo este la capacidad del intermediario de organizar su actividad así como también el tiempo a dedicar a la misma, ello carece de toda eficacia para realizar dicha distinción, al hacer alusión a dos de las características que también se encuentran presentes en la relación laboral especial del representante de comercio[41].

---

y jurisprudencial, ni en la legislación, ni siquiera en la realidad social". Véase Fundamento de derecho único de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 2016, rec. 2593/2016.

[39] Algunos autores han considerado que por medio de la aprobación de esta norma lo que se ha producido es una «*deslaboralización*» de relaciones que con anterioridad, al no existir dicha noción en la definición del contrato de agencia, podían englobarse dentro de la figura del representante de comercio. Al respecto *Vid*. López Gandía, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Albacete, Bomarzo, 2008, p. 63.

[40] Como señala Marín Alonso, I.: "Las zonas grises", en *Tratado de Derecho del Trabajo*, Iustel, 2002*:* "cuando el mediador es una persona natural, actúa por sí y no asume el riesgo y ventura de la operación realizada se produce una gran proximidad entre el agente de comercio mercantil y el laboral."

[41] *Cfr*. Marín Alonso, I.: "Las zonas grises", en Tratado de Derecho del Trabajo, *cit*.

Así, son múltiples los interrogantes que surgen en la delimitación de ambas figuras: ¿Basta con que el empresario establezca una franja horaria en el que el intermediario deba de ir a rendirle cuentas, uno o varios días a la semana, para considerar que es dependiente? ¿El hecho de que se le dé una lista de posibles clientes al intermediario sin impedirle buscar otros distintos es un hecho indicativo de la dependencia? ¿Si se le da una mesa en la empresa para que el mismo la use cuando acuda a rendir cuentas pero presta sus servicios fuera del centro empresarial, nos encontramos ante un trabajador dependiente?

Ante la complejidad presente en esta materia, cobra en consecuencia un papel relevante la interpretación seguida por nuestros tribunales.

Los mismos, han venido adoptando una postura flexible en la identificación de las notas de dependencia[42]. Así, cabe señalar como en los casos en los que la propia labor de mediación es ordenada y organizada por la empresa, imponiendo limites o restricciones a la libre actuación del intermediario[43], nos encontramos ante una relación laboral y no ante una contrato de agencia de carácter mercantil, pudiéndose apreciar dicho extremo cuando, a título ejemplificativo, al intermediario "*se le señalan rutas, número de visitas a realizar*[44]*",* "horarios de trabajo, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos y contratos[45]", "*potestad para delegar sus funciones en terceros, nombrar distribuidores o subagentes y cesarlos*[46]", etc. En todo caso, vienen entendiendo nuestros tribunales que la carga de la prueba en este caso recae en el intermediario debiendo de ser este el que acredite la existencia de dichas notas de dependencia en el desempeño de sus funciones[47].

La diferenciación entre las figuras del representante de comercio y el agente comercial -o cualquier otra que sea la denominación que se le haya asignado a las mismas-, en tanto que constituyen respectivamente una relación de carácter laboral -especial- y una relación de carácter mercantil, es posiblemente una de las cuestiones que mayor relevancia presentan en esta materia. Ello se debe a que el hecho de enmarcar a un determinado intermediario comercial en una u otra categoría determinará los derechos y garantías presentes en el vínculo contractual que une al mismo con el empresario[48]. Es precisamente por ello que no puede comprenderse ni aceptarse la generalidad y parquedad presente en la redacción de los rasgos diferenciadores de ambas relaciones en el Real Decreto 1438/1985 y en la Ley 12/1992, lo cual ha obligado a los tribunales a pronunciarse en múltiples ocasiones -e incluso en términos contradictorios- sobre las notas diferenciadoras de ambos contratos.

---

[42] *Vid*. Lopera Castillejo, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, *cit*., p. 143.

[43] STSJ de las Palmas de Gran Canaria del 22 de octubre de 2014, *cit*.

[44] STSJ del País Vasco de 25 de noviembre de 2014, *cit*.

[45] *Cfr*. García Testal, E.: "El artículo 1.3 ET: las exclusiones del ámbito de aplicación del contrato de trabajo", en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, VV.AA.: Goerlich Peset, J.M. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 79.

[46] Así lo recoge el fundamento de derecho tercero de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 17 de enero de 2022, rec. 0001517 /2021-RMR.

[47] Fundamento de derecho único de la STSJ de Galicia de 25 de octubre de 2016, *cit*.

[48] Como ha señalado Cairós Barreto, D. M.: *Contrato de mediación laboral y contrato de agencia mercantil: un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo*, Tenerife, Universidad de la Laguna, 2000, p.210, "la plena vigencia y aplicación de estos dos regímenes jurídicos distintos a esta actividad de intermediación en operaciones mercantiles provoca problemas de inseguridad jurídica, así como situaciones favorecedoras de defraudación a la ley, pues la parte económicamente más fuerte, el empresario principal, intentará en todo momento concertar contratos sometidos a regulación mercantil, pues el coste de tales contrataciones es menor que el de las sometidas al ordenamiento laboral."

4. ESPECIALIDADES INHERENTES A LA ACTIVIDAD DE REPRESENTANTE DE COMERCIO

Delimitada de manera clara la figura del representante comercial de otras posibles afines, cabe entrar a examinar los presupuestos que, a ojos de nuestro legislador, justifican la necesidad de normar la misma como una relación laboral especial.

4.1. Requisitos contractuales de carácter formales o procedimental

El art. 2 del Real Decreto 1438/1985 establece los requisitos que deben de concurrir para que el contrato de trabajo celebrado sea válido.

En este punto concreto, nos interesa señalar los aspectos que con carácter mínimo deben de figurar en el mismo, como son la *"el tipo de operaciones mercantiles que deberá promover o concertar el trabajador con expresión de los productos o servicios a los que se refieran; las facultades atribuidas al trabajador, en especial si puede concertar o no operaciones en nombre del empresario; si el trabajador se obliga o no a trabajar en exclusiva para el empresario; la delimitación de la zona, demarcación o categoría de clientes con relación a los cuales haya de prestar sus servicios el trabajador, señalando en su caso si el empresario le otorga o no la exclusiva para ese ámbito de actuación; el tipo de retribución acordada…*"

Todos estos puntos, son determinantes tanto a la hora de distinguir esta relación laboral de carácter especial de otras figuras afines contenidas en la normativa laboral ordinaria --como es la del viajante- como también de cara a identificar las notas de dependencia que permite diferenciar al representante de comercio del agente comercial, en el cual, como hemos visto, debe de contar el intermediario con la autonomía suficiente tanto en la determinación de su horario como en la organización de su labor de intermediación.

Además, concreta la norma en dicho precepto un punto interesante, siendo este la necesidad de establecer un anexo en el cual conste "*el inventario y valor que se atribuye al muestrario o relación de productos y a los restantes instrumentos de trabajo que se faciliten por el empresario y la relación de medios que el trabajador aporte para el desarrollo de su labor."* Cuestión que posteriormente es desarrollada por el artículo 6 de dicho Real Decreto.

4.2. Tiempo efectivo de trabajo y descanso

Uno de los rasgos que caracterizan esta relación laboral es, tal y como hemos indicado, la inexistencia de un horario de trabajo predeterminado. Esta cuestión, aparece reflejada de manera expresa en el art. 4 del Real Decreto 1438/1985, estableciendo el mismo que esta relación laboral "*no implicará sujeción a jornada u horario de trabajo concreto*". No obstante, este precepto, tratando de ampliar la protección de estos trabajadores, ha introducidos matices que han sido ampliamente criticados por la doctrina al entender esta que "el afán de reconocer derechos laborales desfigura, creemos, las peculiaridades -que subsisten evidentemente pese a su absorción laboral- del mediador de comercio[49]". Así puede verse por ejemplo cuando el primer párrafo del art. 4 establece como excepción a la inexistencia de una jornada laboral definida lo dispuesto en la negociación colectiva o individual, al disponer "*sin perjuicio de las previsiones contenidas en los pactos colectivos o individuales*" o cuando en su párrafo tercero dispone que "*los trabajadores tienen derecho a los permisos pagados previstos en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.*" A nosotros, por el contrario, nos lleva a preguntarnos por qué si lo que realmente buscaba el legislador

[49] *Vid*. Ortega Prieto, E.: *Representantes de comercio y agentes comerciales*, *cit*., p. 101.

era otorgar a esta categoría de trabajadores las garantías previstas en la normativa laboral ordinaria, no lo incorporó como una modalidad de trabajo y no como una relación laboral especial, pudiéndose haber incluido las modificaciones necesarias a la normativa laboral sin tener que establecer una normativa «*ad hoc*» para los mismos.

4.3. Clientela

Otro punto que adquiere una especial relevancia en esta relación contractual es la clientela que, por medio de sus gestiones, el intermediario consigue para la empresa. Es por ello que el art. 5 del Real Decreto 1438/1985 recoge el derecho del representante de comercio a que *"se reconozca por su Empresa la clientela que hayan conseguido como consecuencia de su trabajo, y la que aquella asignase al inicio de su gestión."* Para lo cual también se hará constar en el anexo del contrato la relación de clientes que la empresa facilitase al representante, debiéndose de actualizar la misma anualmente, así como también al final de la relación contractual, incluyendo en dicha lista los clientes captados por el representante y la variación que ello haya producido en el volumen de las operaciones realizadas por la empresa. En particular, en el momento de finalizar la relación contractual no se deberán hacer constar todos los clientes captados por la empresa, sino solo los clientes con los que dicho representante haya cerrado operaciones en los dos años anteriores.

Como garantía, también se prohíbe que cualquiera de las partes varíe ni la zona o demarcación territorial -por ejemplo mediante su asignación a otro trabajador- ni la relación de clientes asignados en el contrato, cuyo incumplimiento dará lugar a una compensación económica así como también el derecho al trabajador a solicitar la extinción del contrato de trabajo con la indemnización del artículo 41.3 ET y en los términos del art. 11 del Real Decreto 1438/1985.

4.4. El salario

La inexistencia de una jornada laboral definida hace que surjan también ciertas particularidades en la delimitación de la retribución que le corresponde a este trabajador por la prestación de sus servicios. Así, a diferencia de lo que ocurre en buena parte de las relaciones laborales ordinarias, en las que se establece una cuantía fija en función del número de horas trabajadas, se prevé en este caso una retribución por comisión, esto es, sobre la base de *"las operaciones en que hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, siempre que en el contrato se haya establecido la necesidad de aprobación, o por una parte fija y otra por comisiones sobre dichas operaciones, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato."* Sin perjuicio de que pueda optarse por retribuir al mismo por medio de una cantidad fija, no siendo sin embargo esto lo habitual.

4.5. Otras particularidades

Por supuesto, junto a las señaladas, contiene el Real Decreto 1438/1985 otros puntos donde la naturaleza del trabajo desempeñado por el representante requiere introducir matices respecto a la normativa laboral ordinaria. Como son, a título ejemplificativo, aquellos ligados a la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del trabajador -esto es, en caso de dimisión- estableciendo el art. 10.2 que el mismo deberá de notificárselo al empresario con una antelación de tres meses, como también mediante el establecimiento de una indemnización especial por clientela distinta a la que le corresponda por despido improcedente -sobre la base del art. 11- o de establecer una cláusula de no competencia cuando concurran los requisitos concretos previstos en el art. 10.

No obstante, de manera expresa se indica en el art. 12 del Real Decreto 1438/1985 que "*son aplicables en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial los derechos y deberes laborales*

básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores" y también podemos encontrar en diversos puntos de dicha normativa remisiones expresas al contenido del ET. La cuestión que en este punto no queda resuelta es que ocurre en aquellas cuestiones no contempladas expresamente en el Real Decreto1438/1985 y en las que, por tanto, no encontramos dicha remisión. En este punto ha venido entendiendo la doctrina que, "la solución no puede encontrarse…, en la aplicación indiscriminada, o incluso unitaria, de la L.E.T., en todas las materias no reguladas en este R.D., por ser voluntad del legislador que estas relaciones, aun siendo de trabajo, no se rijan por aquella normativa laboral común[50]." Siendo la única solución posible a este problema, atendiendo a lo dispuesto actualmente en la normativa reguladora de esta relación laboral especial, suplir dichos vacíos sobre la base de lo dispuesto por la negociación colectiva[51].

5. LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA PROTECCIÓN JURÍDICO LABORAL DEL REPRESENTANTE COMERCIAL

Nuestro modelo económico y empresarial se encuentra sujeto a continuos y relevantes cambios, habiendo transitado desde la máquina de hilar hasta el uso del big data. Este proceso de transformación se refleja en las distintas revoluciones industriales que desde el año 1770 se han sucedido en nuestro país. En concreto, cabe destacar por el papel que en la misma ocuparon las TIC[52], la tercera revolución industrial. En el marco de esta se hizo patente la necesidad de readaptar la normativa laboral a las nuevas exigencias del mercado de trabajo ante el surgimiento de formas de trabajo que rompían los esquemas del trabajo dependiente tradicionalmente concebido en nuestro sistema, como era el caso del trabajo a distancia y más concretamente del teletrabajo. Efectivamente, la extensión de internet y del uso de los ordenadores abrió un abanico de posibilidades al permitir al trabajador prestar sus servicios fuera de los centros empresariales sin que por ello desapareciese la nota de dependencia. Así, a diferencia de lo que ocurría en el caso del trabajo a domicilio o, en lo que en este caso nos interesa de los representantes comerciales, el mero hecho de que los trabajadores prestasen su servicio fuera de los centros empresariales no tenía por qué significar la ausencia de un control por parte del titular de la empresa. Es más, dichas herramientas digitales permitían incluso llevar a cabo un control mucho más exhaustivo e invasivo. Por lo tanto, no cabe duda de que la introducción de las TICS supuso un cambio sin precedentes en el ámbito laboral[53], hasta el punto de replantear la propia concepción de la labor productiva en prácticamente todos los sectores productivos[54].

Desde el comienzo de la tercera revolución industrial, y cada vez de manera más precipitada, se han sucedido continuos y relevantes avances tecnológicos que han hecho no solo que nos encontremos plenamente inmersos en el marco de la Cuarta Revolución Industrial, sino que incluso se habla ya del comienzo de la denominada como Industria 5.0.

Todos estos cambios, han transformado la forma en la cual se presta la labor productiva[55] y en consecuencia, los medios utilizados para ello. Así herramientas como el ordenador, el teléfono móvil

[50] *Cfr*. Lopera Castillejo, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, *cit*., p. 177.

[51] *Ibidem*, p. 179.

[52] Tal es así que la misma se bautizó como "la revolución de las TICS" o "de las computadoras". Al respecto véase Gómez Salado, M.A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI,* Navarra*,* Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 42.

[53] *Vid*. Monereo Pérez, J.L., "La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de seguridad social en la "sociedad del riesgo", en *Revista Lex Social,* Vol. 10, 2020, p.431.

[54] Tal y como señaló Mercader Uguina, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 21, "el cambio tecnológico trasforma la forma en que producimos, consumimos, gestionamos, nacemos y morimos."

[55] Como señala Monereo Pérez, J.L., "La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de seguridad social en la "sociedad del riesgo", *cit*., p.432, pueden ya apreciarse "cambios sobre el empleo harto significativo: un

o las tablets se han convertido en instrumentos indispensables para el ejercicio de muchas profesiones, sustituyendo con ello el uso de los fax o llamadas telefónicas por otras vías que ofrecen una mayor agilidad en la comunicación como son los correos electrónicos o incluso las redes sociales como Whatsapp[56]-, etc.

En el marco descrito resulta patente que la normativa concebida en el año 1980, en un marco postdictatorial y de reconstrucción social, no se adapta a los modelos de trabajo propios de la tercera, cuarta y quinta revolución industrial, en los que la flexibilidad, la autonomía en el desempeño del trabajo, la deslocalización del lugar de realización de la actividad productiva o el establecimiento de jornadas flexibles, se ha convertido en una realidad. Ante dichos cambios, la normativa laboral ha ido adaptando sus preceptos a lo largo de los últimos años con el fin de garantizar una adecuada protección de los trabajadores. Sin embargo, como hemos adelantado ya, el problema con el que nos encontramos es el modo en el cual se ha llevado a cabo dicho proceso de modernización. Así, se ha apostado durante demasiado tiempo por una reforma liberalizadora y desreguladora, que no solo no ha conseguido adaptar nuestro marco regulador a las nuevas exigencias empresariales, sino que incluso ha aumentado en muchos casos la situación de desprotección a la que se encuentra expuesto el trabajador asalariado al reducir a mínimos la regulación legal y remitiendo su desarrollo a la negociación colectiva o, incluso, a la autonomía individual.

A lo largo de este estudio, hemos estudiado con detenimiento la figura del representante de comercio, como relación laboral especial, sobre la base de su normativa reguladora, la cual, tal y como hemos visto, se ha mantenido inalterada desde el año 1985. Sin embargo, como se señaló, en dicho momento nos encontrábamos con un mercado de trabajo sustancialmente distinto, donde el trabajador prestaba habitualmente sus servicios en una fábrica o centro empresarial bajo la continua vigilancia del empresario[57], siendo residual por el contrario residual el número de trabajadores que prestaban sus servicios fuera de las dependencias empresariales. Es por ello que, pese a existir como decimos ya en dicho momento las TICS, la vigilancia y control por parte del empresario podía verse atenuada, más aún si partimos del hecho de que las mismas no se encontraban tan extendidas como en la actualidad, y mucho menos en nuestro país. De modo que, en dicho momento sí concurrían particularidades suficientes en determinadas formas de prestación del servicio, como son el trabajo a distancia o el de los representantes comerciales, que justificaban la necesidad de establecer una regulación específica que viniese a regular las mismas.

No obstante, ello no significa por sí solo que la vía adecuada para ello fuese su calificación como una relación laboral especial y su sujeción a una normativa específica y diferenciada. De hecho, ambas formas de trabajo fueron en nuestro país sometidas a un tratamiento diferenciado.

Así, si bien en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales -en adelante y para abreviar Ley 16/1976-, y concretamente en su artículo 3.1, se estableció un listado de las relaciones laborales consideradas como especiales, entre las que se incluían tanto el trabajo a domicilio, como a los representantes de comercio, dicha regulación no presentó una larga trayectoria en nuestro país. La misma, impuso mediante su disposición adicional cuarta la obligación de que en el plazo de dos años

empleo menos estandarizado; un empleo más fraccionado e inestable donde tienden a expandirse las plataformas digitales (Cabify, Uber, Airbnb o Upwork, etc., con formas de empleo difusas –zonas grises- entre la autonomía y la subordinación…, el sometimiento de la organización del trabajo y del empleo a transformaciones permanentes y no siempre previsibles, pues suelen estar presididas por la incertidumbre, con la consecuencia de un incremento de la flexibilidad laboral interna y externa; y la tendencia hacia la mercantilización y remercantilización", etc.

[56] *Vid*. Ortega Lozano, P.G.: "Problemas jurídico-prácticos derivados de la utilización de las TIC en materia laboral", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020, pp. 36-37.

[57] *Cfr*. Marín Alonso, I.: "Las zonas grises", en *Tratado de Derecho del Trabajo*, Iustel, 2002.

el Gobierno aprobara una normativa especial para cada una de las modalidades citadas en el art. 3 de la misma[58].Sin embargo, se produjo un incumplimiento de tal plazo, lo cual dio lugar a que a dichas relaciones laborales permaneciesen bajo la regulación preexistente[59].

Si analizamos la evolución normativa que desde dicho momento sufrieron ambas figuras, vemos que, lejos de lo que podría pensarse, han seguido caminos muy distintos.

Así, la regulación legal de la figura de los representantes de comercio se recogió en un primer momento por el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, por el que se regula la relación laboral, de carácter especial, de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, y posteriormente fue sustituido por el Real Decreto 1438/1985. Por el contrario, el régimen legal de los trabajadores a domicilio se recogió por medio del artículo 13 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que bajo la denominación "*contrato de trabajo a domicilio"* configuró esta forma de trabajo no ya como una relación laboral especial -tal y como había sido plasmada en la Ley 16/1976-, sino como una relación laboral ordinaria.

Dicho cambio no se justificó sin embargo en ninguna parte de la norma, mostrando una vez más cómo el legislador ha venido configurando las relaciones laborales especiales basándose más en razones políticas que técnico-jurídicas, al haber borrado mediante dicha norma de un plumazo y sin que hubiesen concurrido cambios significativos en el marco económico y social que lo justificase, al trabajo a domicilio como relación especial.

En este punto, no podemos obviar la situación que actualmente presenta nuestro mercado empresarial, y para ello, es imposible obviar el impacto que la pandemia del COVID-19 ha tenido en la configuración del mismo[60]. En particular, de entre todos los cambios de indudable relevancia jurídico-laboral introducidos a raíz de la pandemia en nuestro marco normativo, nos interesa especialmente la expansión radical y sin precedentes que raíz del mismo tuvo el teletrabajo o trabajo a distancia, que hasta dicho momento había venido siendo utilizado únicamente de manera residual en nuestro mercado empresarial[61], pese a las múltiples bondades que tanto la doctrina como los diversos pronunciamientos nacionales y europeos asociaban al mismo, especialmente en aras de lograr la ansiada flexibilidad anteriormente ya señalada. En todo caso, a raíz de dicha pandemia, se aprobó con gran celeridad una norma específica en materia de teletrabajo, actualmente plasmada en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia -en adelante LTD-, la cual recoge de manera expresa en su exposición de motivos

[58] Resultando aplicable en el tiempo que mediase hasta la aprobación de dicha norma, sobre la base de la disposición transitoria primera de la Ley 16/1976 la normativa que, hasta dicho momento, viniese siendo aplicadas a las mismas.

[59] *Vid*. Lopera Castillejo, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, *cit*., p. 70.

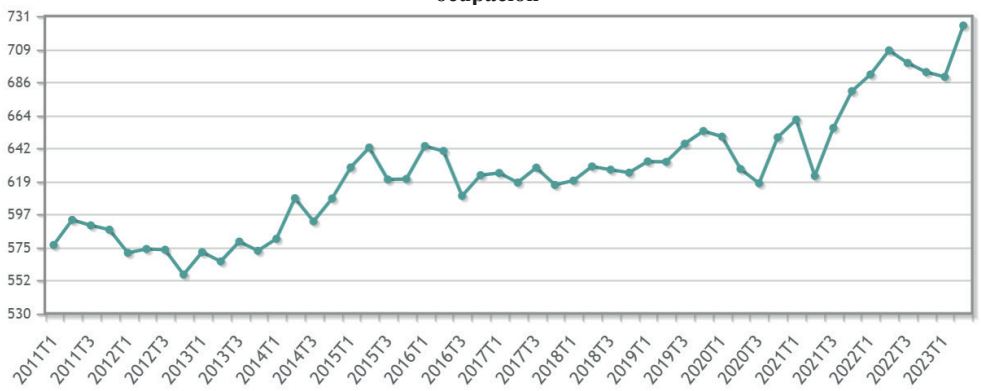
[60] Ya que, como ha señalado la doctrina, la misma constituye un «*hecho social total*», en el sentido de que el mismo "impacta y convulsa el conjunto de las relaciones y estructuras sociales, y conmociona a la totalidad de los actores (políticos, sociales y económicos), de las instituciones y de los valores de la sociedad, planteando una exigencia de recomposición de la cohesión social." Así lo recogen Monereo Pérez, J.L., Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Bengoechea, M.: *Reforma de las pensiones públicas y planes privados de pensiones,* Murcia, Laborum, 2021, p.31.

[61] Así, encuestas oficiales en nuestro país recogen que, mientras en años anteriores el número de personas sujetas a esta modalidad contractual prácticamente no aumentó, pasando en el año 2019 de 4,3% a 4,8% en el caso de personas que trabajaban normalmente en dicha modalidad, y de un 3,2% a un 3,5% en el caso de personas que únicamente trabajaban en dicha modalidad ocasionalmente. Dicho porcentaje creció de manera exponencial como consecuencia de la pandemia del COVID-19, pasando a casi un 50% el número de trabajadores sujetos a la misma. Así lo recogen los siguientes estudios: INE: "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19", 2020, disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrsINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
INE: "Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Estado de alarma y segundo semestre de 2020", p. 5, disponible en: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf

como la *"virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concreto*".

Evidentemente todas estas cuestiones han trasladado también sus efectos al colectivo de trabajadores que en este estudio nos interesa, esto es, a los representantes comerciales. Si comprobamos las últimas encuestas y estadísticas publicadas en nuestro país, podemos apreciar un incremento significativo en el grupo de profesionales que se engloban en esta categoría:

Gráfico 1: Activos por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación



Fuente: INE[62]

Como puede apreciarse, en el estudio estadístico del número de personas activas ocupadas por sectores se recoge una categoría denominada «*representantes, agentes comerciales y afines*». Esta incluye "*agentes y representantes comerciales, organizadores de conferencias y eventos, mediadores y agentes de seguros, agentes o intermediarios en la contratación, agentes de compras, agentes y admin. de la propiedad inmobiliaria, consignatarios, portavoces y agentes de relaciones públicas, representantes de aduanas, representantes artísticos, deportivos y otros*[63]".

La amplitud de profesionales incluidos en este colectivo, sin especificar ni diferenciar, en ningún momento, si nos encontramos ante una relación laboral especial, ordinaria, mercantil o civil, hace que estos indicadores no sean representativos, ya que no sabemos si realmente dicho aumento se ha producido en el colectivo objeto de estudio. Por lo tanto, en aras de poder realmente aportar un análisis fundado sobre la realidad actual de la figura de los representantes comerciales y su peso en nuestro marco productivo frente a la digitalización cabría avanzar en esta materia, proporcionando datos concisos que muestren efectivamente y de manera diferenciada el peso de cada una de las ocupaciones incluidas en dicha categoría.

Pese a ello, lo que sí podemos analizar mediante la información obtenida son los cambios que la digitalización y la globalización han introducido en las competencias y habilidades requeridas a estos profesionales, y también en las propias tareas y herramientas que los mismos deben de utilizar para el adecuado ejercicio de sus funciones.

[62] Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4077#!tabs-grafico

[63] Disponible en: https://www.sepe.es/dctm/perfiles:09019ae381a3e880/UEVSRklMRVM=/REPRESENTANTES,%20AGENTES%20COMERCIALES%20Y%20AFINES.pdf

En primer lugar, cabe señalar que, el avance de las TICS ha incidido de manera radical, como no podía ser de otra forma, en este colectivo de trabajadores. Así, un somero análisis de las competencias que se le viene exigiendo a los mismos muestra como destacan entre ellas las competencias informáticas, el uso de programas informáticos de gestión de las relaciones con los clientes, el conocimiento y uso de los medios y redes sociales de comunicación, un nivel adecuado de idiomas[64] -especialmente el inglés-, etc. Ello se debe a que, en la sociedad actual, un amplio volumen de las operaciones de compraventa se llevan a cabo a través del comercio electrónico[65], habiéndose producido durante el año 2021 en torno a 284 millones de transacciones por medio de esta vía[66], y comprobado que, si bien ya antes de la pandemia esta modalidad de compra mostraba una tendencia ascendente, la misma ha sufrido un crecimiento significativo a raíz de esta[67]. En este marco, resulta indispensable un conocimiento avanzado tanto de las plataformas de e-commerce, de los medios de pago online, de las redes sociales y medios de comunicación vinculados a dichos dispositivos electrónicos, etc.

Además, en nuestro opinión, ello incide también en las habilidades y destrezas que el intermediario debe de dominar, ya que una de las desventajas del comercio electrónico es el carácter impersonal y frio del mismo, lo cual puede generar desconfianza en los compradores y dificultar la posibilidad de llegar a un acuerdo comercial.

Como puede apreciarse, los cambios señalados no son nada desdeñables, haciendo que, en consecuencia, se busque cada vez un perfil más cualificado en este sector, ocupando un papel fundamental la formación en los canales de ventas online y las TICS, así como también en otros idiomas, al haberse prácticamente borrado las líneas divisorias entre los distintos países, especialmente si nos ceñimos al marco europeo.

Sin embargo, no se ha producido cambio alguno en la normativa jurídico laboral de este colectivo de trabajadores, siendo esta la reflejada en el Real Decreto 1438/1985-. Esta norma, ideada en el marco de un modelo empresarial fordista, no contempla los aspectos que cuarenta años después han pasado a convertirse en cuestiones centrales en esta actividad profesional.

Ello nos hace plantearnos una serie de cuestiones relevantes: ¿Es necesario modificar la normativa laboral? ¿Debe de alterarse el ámbito de aplicación de la misma? ¿Pueden protegerse cuestiones centrales en el marco del trabajo en plataformas online o con TICS como son la desconexión digital o la protección de datos en este grupo profesional[68]? En definitiva, todas estas cuestiones giran

---

[64] *Vid*. Dirección General del Servicio Público de Empleo: "Representantes de comercio, en general", Madrid, Conserjería de economía, empleo y competitividad, disponible en: https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/empleo/35101037_representantes_de_comercio.pdf

[65] Habiéndose llegado incluso a afirmar que "*el peso del comercio electrónico se ha incrementado hasta rozar el 20% del gasto de los consumidores y el 10% de la facturación de las empresas españolas en 2018. Por el contrario, el comercio minorista tradicional se redujo en más de un 4%. Según este estudio…, esto demuestra la alta probabilidad de que los canales digitales sustituyan en muchos casos a los presenciales*." Disponible en: https://www.bbva.com/es/el-comercio-electronico-gana-terreno-al-tradicional-en-espana-supone-el-20-del-gasto/

[66] *Vid*. Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia: Nota de prensa, 2022, disponible en: https://www.cnmc.es/sites/default/files/editor_contenidos/Notas%20de%20prensa/2022/20220408_NP_CE_III_21.pdf

[67] *Cfr*. INE: el salto del comercio electrónico, 2020, disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952923622&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

[68] Existen ya pronunciamientos doctrinales sobre esta cuestión, indicando los mismos por ejemplo en el caso de la desconexión digital que, al no existir una jornada laboral definida en la normativa reguladora de dicha relación laboral, así como tampoco indicación alguna a dicho derecho, el mismo "por la vía del acuerdo individual o de la negociación colectiva". *Cfr*. Fernández Orrico, F.J.: *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 403.

en torno a la que al principio de este estudio nos planteábamos, y es la siguiente ¿tiene sentido seguir regulando la relación laboral de los representantes comerciales como una relación laboral especial?

Para responder la cuestión planteada, debe de tomarse en consideración tanto la situación socioeconómica del mercado en el momento en el cual se configuró esta relación laboral de carácter especial, como la que tras los cambios introducidos por todas las tendencias señaladas, y especialmente la virtualización del mercado de trabajo, nos encontramos actualmente. Así, cabe subrayar como se ha pasado de un modelo caracterizado por la prestación del servicio en grandes fábricas o empresas, bajo las órdenes y la vigilancia directa del empresario, a un modelo en el cual prima la flexibilidad, dejando atrás dichos grandes modelos empresariales y potenciando en su lugar la descentralización y subcontratación, modelo en el que además se viene produciendo una deslocalización temporal y espacial de la prestación de los servicios, primando así aquellas formas de trabajo que, tal y como vimos anteriormente, permiten trabajar «*en cualquier momento y en cualquier lugar*».

Siendo este, a menos a grandes pinceladas, el modelo en el cual se enmarca la cuestión, cabe ahora preguntarse cuales fueron las características o rasgos de la actividad prestada por los representantes comerciales que en un primer momento justificaron configurar la misma como una relación laboral de carácter especial. El problema en este punto es que, como se indicó anteriormente, el legislador no ha aportado justificación alguna que permita delimitar de manera clara cuales son dichas características. No obstante, puede deducirse de los diversos pronunciamientos, tanto doctrinales como judiciales[69], las razones principales de dicha elección legislativa. En particular, y partiendo de la actividad realizada por los representantes comerciales, se ha aludido en la mayor parte de los pronunciamientos en esta materia a tres razones que justifican la necesidad de dotar a los mismos de un régimen «*ad hoc*» de carácter especial:

— El lugar de desempeño de los servicios, al no realizar estos trabajadores sus labores desde los centros empresariales. En nuestra opinión, esta no constituye por sí sola una nota que permita justificar la necesidad de dotar a estos trabajadores de un régimen laboral especial[70]. Ello se debe a que existen diversas profesiones que actualmente, exigen o permiten su realización fuera de los locales empresariales, y no por ello han sido reguladas como relaciones laborales especiales. Basta para ello con recordar lo señalado sobre el régimen jurídico de los teletrabajadores y su evolución desde el año 1976, o pensar en otros supuestos como son el de los trabajadores de plataformas colaborativas.

— La dependencia, al encontrarse la misma atenuada en esta relación laboral por gozar el representante de una elevada autonomía en el desempeño de sus funciones. Tampoco en este caso cabe actualmente duda alguna de que los representantes comerciales son trabajadores dependientes, ya que, tal y como hemos visto, ello es lo que precisamente permite diferenciarlos de los agentes comerciales y otras figuras mercantiles y civiles. Y además, tal y como ha señalado la doctrina, por si sola esta nota no es una "característica del contrato de trabajo puede

[69] Cuestión que, cabe indicar, está envuelta de una elevada conflictividad, no existiendo un consenso en la práctica que permita delimitar unas causas comunes que permitan realizar dicha distinción entre relaciones laborales comunes y especiales.

[70] Así lo han sostenido también otros autores, como por ejemplo Cardenal Carro, M.: "Relaciones laborales de carácter especial", en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, VV.AA.: Goerlich Peset, J.M. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 96al disponer que "*Si bien efectivamente las relaciones laborales especiales se desarrollan en ámbitos diferentes de la gran fábrica, modelo prototípico tradicional del ordenamiento laboral, no parece que ello pueda constituir un fundamento para esta categoría conceptual. De un aspecto tan material como el lugar de desenvolvimiento de la relación laboral no se puede derivar la necesidad de una regulación diferente*: ¿se puede decir que porque el ciclista no está en una fábrica su contrato ha de ser temporal, o que por ésa razón el representante de comercio esté sometido a un régimen de extinción diferente del previsto en el ET"

servir para enfrentar relaciones laborales especiales y comunes, y es que…, la alternativa entre trabajo dependiente y autónomo es absoluta, no habiendo lugar a una tercera posibilidad sin fracturar el concepto unitario de dependencia[71].”

— Y el tiempo de trabajo, al no estar sujetos los mismos a una jornada o a un horario de trabajo determinado y previamente establecido. La última característica de las señaladas que podría permitir en el momento actualmente descrito continuar justificando la necesidad de mantener una regulación laboral especial para este colectivo de trabajadores es aquella ligada al tiempo de trabajo. No obstante, en nuestra opinión, la misma por sí sola tampoco constituye un límite insalvable para integrar a este colectivo de trabajadores en el régimen laboral ordinario[72], pudiendo dichas particularidades ser perfectamente afrontadas estableciendo las modificaciones pertinentes en nuestra normativa laboral ordinaria, como ya se ha realizado con otros colectivos de trabajadores como son los trabajadores de plataformas colaborativas o los teletrabajadores. Y ello, tomando como referencia las características de nuestro mercado laboral actual, en el cual la flexibilidad adquiere cada vez un peso más relevante y las TICS están progresivamente difuminando las líneas divisorias de la vida personal y laboral.

En un marco como el descrito, no existe, en nuestra opinión, impedimento alguno para que, con las modificaciones oportunas, este régimen sea integrado en la normativa laboral ordinaria.

Además, cabe destacar como, al establecerse en la mayor parte de los casos el salario por medio de comisiones -ligado por tanto al propio desempeño del trabajador- y no sobre la base del tiempo de trabajo, no supondrá dicha integración ningun perjuicio ni para el empresario ni para los trabajadores, viéndose además mejoradas las garantías de los representantes comerciales. Finalmente, hemos visto como el propio Real Decreto 1438/1985 remite en cuestiones esenciales como es la extinción contractual o suspensión del contrato de trabajo a lo dispuesto en el propio ET, por lo tanto, no nos encontraríamos realmente ante un cambio radical y vacío de toda lógica.

De modo que, si bien en un primer momento existían un mayor número de particularidades que, podían llegar a justificar en cierto modo la necesidad de establecer esta relación laboral especial, tras los cambios experimentados en nuestro mercado de trabajo en los últimos años como consecuencia de tendencias como son la digitalización y la globalización, no existe actualmente razones suficientes que sigan justificando dicha decisión[73].

6. CONCLUSIONES CRÍTICAS Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

Los cambios operados en nuestro mercado laboral muestran, cada vez de manera más acusada, la necesidad de operar un cambio normativo que, separándose de la tendencia reformista flexibilizadora y remercantilizadora llevada a cabo en las últimas décadas, permita afrontar los retos que tendencias como son la digitalización, la globalización, la robotización, la inteligencia artificial o el cambio medioambiental, plantean en nuestro sistema.

---

[71] *Vid*. Cardenal Carro, M.: “Relaciones laborales de carácter especial”, en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, cit., p. 93.

[72] *Cfr*. Lopera Castillejo, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, cit., p. 141.

[73] En términos similares lo recogió ya Ojeda Avilés, A.: “Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, cit., p.17, al disponer que *“las nuevas tecnologías han hecho innecesario el control espacial e incluso la misma presencial del trabajador en el centro de trabajo, porque el control ya es virtual. Lo típico y lo atípico se entremezclan…, Posiblemente la relación laboral normal y las relaciones especiales estén condenadas a ceder ante unas estructuras contractuales flexibles que no precisen de tales distinciones.”*

En aras de afrontar estos y otros muchos desafíos, todos los países están llevando a cabo una estrategia de modernización de sus marcos normativos. En España el plan de ruta se ha trazado en el denominado como Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia del año 2021[74], en el que se ha expresado el compromiso de "apoyar a corto plazo la recuperación tras la crisis sanitaria, impulsar a medio plazo un proceso de transformación estructural, y llevar a largo plazo a un desarrollo más sostenible y resiliente desde el punto de vista económico-financiero, social, territorial y medioambiental."

Pese a lo cual, siguen siendo numerosos los colectivos que han quedado excluidos del mismo, como es el caso que nos ocupa. En nuestra opinión, la protección de las relaciones laborales de carácter especial, tras los cambios introducidos en nuestro mercado de trabajo como consecuencia de la expansión de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, de la globalización, de la expansión del e-commerce, y otras tendencias propias de la cuarta o quinta revolución industrial, debe alzarse, de nuevo, como centro del debate doctrinal.

Dentro de dichas relaciones laborales, una de las que mayores problemas interpretativos ha presentado desde su incorporación en nuestro régimen jurídico laboral, ha sido precisamente la de los representantes comerciales, tanto en su propia concepción -al haber ya indicado importantes iuslaboralistas en nuestro país desde un primer momento que su regulación podría haberse llevado a cabo por medio de la modificación de la normativa laboral ordinaria sin necesidad por tanto de su regulación independiente como relación laboral especial-, como también, por otro lado, en lo que a su propia delimitación se refiere, y es que la parquedad con la cual está redactado el Real Decreto 1438/1985 hace que hayan abundado los pronunciamientos judiciales destinados a diferenciar las figuras del representante comercial -como relación laboral especial- del agente comercial -como relación de carácter mercantil- o incluso de otras figuras afines sujetas a la normativa laboral ordinaria.

Por medio del análisis realizado, se ha profundizado en el origen y evolución jurídica de los representantes comerciales en nuestro país, evidenciando los principales pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales existentes en esta materia, así como también, los principales problemas que a lo largo de los últimos cuarenta años se han evidenciado en torno a esta figura. Todo ello, comparando la situación de partida del mercado laboral con la actual, permitiendo así al lector obtener una visión global en torno a la problemática existente en este colectivo de trabajadores.

Así, todo este recorrido ha permitido obtener una respuesta clara a la pregunta planteada al inicio de este estudio. El marco socio económico actual y el tratamiento dado por nuestro legislador a otras figuras que presentan similares rasgos, muestra que no existen razones de peso suficiente en la actualidad que permitan justificar con fundamentos teórico-jurídicos suficientes el mantenimiento de dicha relación laboral de carácter especial, pudiendo ser perfectamente cubiertas las especialidades presentes en esta materia por medio de la modificación de la normativa laboral ordinaria o, como se ha llevado a cabo en el caso del teletrabajo, mediante la promulgación de una norma específica para la misma, pero sin tener que calificar la misma como relación laboral especial.

7. BIBLIOGRAFÍA

Cairós Barreto, D. M.: *Contrato de mediación laboral y contrato de agencia mercantil: un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo*, Tenerife, Universidad de la Laguna, 2000.

Cardenal Carro, M.: "Relaciones laborales de carácter especial", en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, VV.AA.: Goerlich Peset, J.M. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

[74] Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

Fernández Orrico, F.J.: *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

García Testal, E.: "El artículo 1.3 ET: las exclusiones del ámbito de aplicación del contrato de trabajo", en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, VV.AA.: Goerlich Peset, J.M. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

Gómez Salado, M.A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI,* Navarra*,* Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Huertas Bartolomé, T.: *Mediación mercantil en el ordenamiento laboral*, Madrid, Tecnos, 1991.

Kahale Carrillo, D.T.: "Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ¿Avance o retroceso?", en *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, núm. 25, 2006.

Lopera Castillejo, M.J.: *El contrato de trabajo especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

López Gandía, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Albacete, Bomarzo, 2008, p. 63.

Marín Alonso, I.: "Las zonas grises", *en Tratado de Derecho del Trabajo*, Iustel, 2002.

Martín Valverde, A.: "Fronteras y «zonas grises» del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)", en *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, núm. 38, 2002.

Mercader Uguina, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

Molina Navarrete, C.: "Personas y rendimientos en la "revolución industrial 4.0" y en la «sociedad (inteligente) 5.0»: ¿hacia una «sociedad del e-trabajo» con «dos almas» (digital v. Humana)?", en VV.AA.: *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Molina Navarrete, C. y Vallecillo Gámez, M.R. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A.: "El debate europeo sobre flexiseguridad en el trabajo (reflexiones en torno al "Libro Verde" de la Comisión de las Comunidades Europeas)", en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 16, 2007.

Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M.: "Trabajo decente y retribución del trabajo" en VV.AA.: *El trabajo decente*, Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, A.L. (Dirs.), Granada, Comares, 2018.

Monereo Pérez, J.L. y López Vico, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.

Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.: "Los modelos de flexibilidad empresarial y jurídico-laboral", en *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, VV.AA.: Monereo Pérez, J. L., Gorelli Hernández, J. y Almendros González, M.A.(dirs.), Granada, Comares, 2022.

Monereo Pérez, J.L., "La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de seguridad social en la "sociedad del riesgo", en *Revista Lex Social,* Vol. 10, 2020.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno,. F.: *Manual de derecho del trabajo,* Granada, Comares, 2022.

Monereo Pérez, J.L., Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Bengoechea, M.: *Reforma de las pensiones públicas y planes privados de pensiones,* Murcia, Laborum, 2021.

Monereo Pérez, J.L.: "El sindicalismo y el orden democrático", en *Sindicatos, trade-unions y corporaciones de Georges Renard*, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Granada, Comares, 2014.

Monereo Pérez, J.L.: "La constitución social y su crisis", en *Pasajes: Revista de Pensamiento Contemporáneo*, núm. 13, 2004.

Monereo Pérez, J.L.: "Para una crítica de las soluciones iusliberales a la crisis económica en el derecho del trabajo", en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 20-21, 2009.

Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo derecho del trabajo: una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.

Monereo Pérez, J.L.: *La Filosofía de Gustav Radbruch: Una lectura jurídica y política*, Granada, Comares, 1999.

Monereo Pérez, J.L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo,* Granada, Universidad de Granada, 1988.

Moreno Vida, M.N.: "Relaciones laborales especiales", en *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, VV.AA.: Baylos Grau, A., Florencio Thomé, C. y García Schwarz, R.,Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

Ojeda Avilés, A.: "Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato", en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral,* núm. 207, 2008.

Ortega Lozano, P.G.: "Problemas jurídico-prácticos derivados de la utilización de las TIC en materia laboral", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 4, 2020.

Ortega Prieto, E.: *Representantes de comercio y agentes comerciales*, Bilbao, Deusto, 1987.

Pérez Agulla, S. y Marín Calleja, L.M.: "Mediadores mercantiles laborales delimitación conceptual (RD 1438/1985, de 1 de agosto)", en *Actualidad laboral*, núm. 6, 2008.

Ramírez Martínez, J.M., García Ortega, J. y Pérez de los Cobos Orihuel, F.: *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

Salas Porras, M.: "Representantes de comercio", en VV.AA.: *Curso de contratación laboral*, Kahale Carrillo, D.T. (Dir.), 2022.