

MIRIAM JUDIT GÓMEZ ROMERO

**EL TRABAJO AUTÓNOMO
ANTE LOS NUEVOS
RETOS DEL SIGLO XXI:
TRANSFORMACIONES
NORMATIVAS Y NUEVAS
FORMAS DE AUTONOMÍA**

Editorial

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO

DIRECTOR EDITORIAL

Consejo Editorial

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

MARÍA NIEVES MORENO VIDA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

JESÚS MERCADER UGUINA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

ANTONIO OJEDA AVILÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

MARGARITA RAMOS QUINTANA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

PILAR RIVAS VALLEJO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

CARMEN SÁEZ LARA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

Consejo Colección Trabajos de Investigación

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

DIRECTORA

Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

MARÍA DEL CARMEN SALCEDO BELTRÁN

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

MIRIAM JUDIT GÓMEZ ROMERO

**EL TRABAJO AUTÓNOMO
ANTE LOS NUEVOS
RETOS DEL SIGLO XXI:
TRANSFORMACIONES
NORMATIVAS Y NUEVAS
FORMAS DE AUTONOMÍA**

Edita:

📖 Ediciones Laborum, S.L.

Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21

30008 Murcia

Tel.: 968 24 10 97

E-mail: laborum@laborum.es

www.laborum.es

ISBN Digital: 979-13-88025-13-6

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025

© Copyright del texto, Miriam Judit Gómez Romero, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



OPEN  ACCESS

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

Índice

ABREVIATURAS	9
INTRODUCCIÓN.....	13
Capítulo I.	
EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE.....	15
I.1. Marco histórico	15
I.2. Definición del trabajo autónomo.....	24
I.2.1. Elementos comunes a todos los trabajadores autónomos	27
I.2.2. Delimitación.....	31
I.3. Los supuestos excluidos	36
I.4. Normativa española y europea.....	37
Capítulo II.	
EL RÉGIMEN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE.....	47
II.1. Concepto legal y elementos conceptuales específicos del TRADE.....	52
II.1.1. Delimitación.....	53
II.1.2. Elementos conceptuales específicos del TRADE	58
II.1.3. Comunicación.....	61
II.2. Contrato para la realización de la actividad profesional del TRADE: Régimen Jurídico	63
II.2.1. Introducción	63
II.2.2. Duración.....	65
II.2.3. Forma.....	66

II.2.4. Contenido.....	68
II.2.5. Información	72
II.2.6. Registro.....	74
II.3. Fuentes reguladoras del Trabajo Autónomo.....	79
II.4. Competencia jurisdiccional -Art. 17 de la LETA-.....	81
II.5. La extinción contractual -Art.15 LETA-	87
II.5.1. Las causas extintivas previstas en el art. 15.1 LETA	87
II.5.2. Los efectos indemnizatorios por resolución del contrato	91
II.5.3. Causas procesales para el ejercicio de acciones relacionadas con la extinción del contrato	94
II.6. Particularidades de determinados colectivos	95
II.6.1. Transportistas.....	96
II.6.2. Agentes de seguros	100
II.6.3. Agentes comerciales.....	102
Capítulo III.	
PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO	
ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE.....	105
III.1. Introducción	105
III.1.1. Marco histórico	105
III.1.2. Novedades después de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo.....	109
III.2. Régimen de cotización de los trabajadores autónomos.....	113
III.2.1. Introducción	113
III.2.2. Afiliación: altas y bajas	113
III.2.3. Cotización: bases y tipos.....	116
III.3. Acción protectora.....	120
III.3.1. Incapacidad temporal.....	121
III.3.2. Incapacidad permanente.....	124
III.3.3. Prestación por maternidad	130
III.3.4. Cese de actividad	133
III.3.5. Política de prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos	142
Capítulo IV.	
LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS ...	151
IV.1. Derechos colectivos básicos de los trabajadores autónomos.....	151
IV.2. Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos	156
IV.3. La Representación colectiva de los trabajadores autónomos.....	162

IV.4. El consejo de Trabajo Autónomo	168
IV.5. Los Acuerdos de Interés Profesional.....	172
Capítulo V.	
EL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	179
V.1. El trabajo en las plataformas digitales y los autónomos vulnerables	179
V.2. La Directiva Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas	182
V.3. El trabajo autónomo en la economía de plataformas: La presunción de laboralidad.....	185
V.4. Plataformas digitales y trabajador autónomo: hacia un marco de prevención de riesgos y empleo seguro	189
BIBLIOGRAFÍA.....	193

ABREVIATURAS

AAVV:	____	Autores Varios
AIP:	_____	Acuerdo de Interés Profesional
AL:	_____	Actualidad Laboral
AS:	_____	Aranzadi Social
ASNEPA:	__	Asociación Nacional de Empresarios y Trabajadores Autónomos
ATA:	_____	Federación Nacional de la Asociación de Trabajadores Autónomos
BOCG:	_____	Boletín Oficial de las Cortes Generales
BOE:	_____	Boletín Oficial del Estado
C.c.:	_____	Código Civil
CCAA:	_____	Comunidad Autónoma
CCOM:	__	Código de Comercio
CE:	_____	Constitución Española
CEPYME:	_	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES:	_____	Consejo Económico y Social
CGPJ:	_____	Consejo General del Poder Judicial
CTA:	_____	Consejo de Trabajo autónomo
DA:	_____	Disposición Adicional
DF:	_____	Disposición Final
DL:	_____	Documentación Laboral
DT:	_____	Disposición Transitoria

ET: _____ Estatuto de los Trabajadores
FJ: _____ Fundamento Jurídico
IP: _____ Incapacidad Permanente
IRPF: _____ Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IT: _____ Incapacidad Temporal
ITSS: _____ Instituto de Trabajo y de la Seguridad Social
LCA: _____ Ley 12/1992 de 27 de mayo del contrato de agencia
LETA: _____ Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo
LGSS: _____ Ley General de la Seguridad Social
LISOS: _____ Ley de Infracciones Y Sanciones del Orden Social
LO: _____ Ley Orgánica
LODA: _____ Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación
LOLS: _____ Ley Orgánica de Libertad Sindical
LOPJ: _____ Ley Orgánica del Poder Judicial
LPCA: _____ Ley de Protección de Cese de Actividad de los Trabajadores autónomos (32/2010)
LPL: _____ Ley de Procedimiento Laboral
LPRL: _____ Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS: _____ Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LRL: _____ Ley de Relaciones Laborales
Núm.: _____ Número
OIT: _____ Organización Internacional del Trabajo
Pág.: _____ Página
RD: _____ Real Decreto
RDLETA: _____ Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.
Rec: _____ Recurso
REDT: _____ Revista Española de Derecho del Trabajo
RETA: _____ Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RGSS: _____ Régimen General de la Seguridad Social

RL: _____ Relaciones Laborales

SPEE: _____ Servicio Público de Empleo Estatal

SS: _____ Siguietes

STC: _____ Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: _____ Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: _____ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TGSS: _____ Tesorería General de la Seguridad Social

TRADE: _____ Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente

TRADE'S: _____ Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente

TRLGSS: _____ Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social

TS: _____ Tribunal Supremo

TSJPV: _____ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

UPTA: _____ Unión Profesional de Trabajadores Autónomos

INTRODUCCIÓN

El Estatuto del Trabajador Autónomo nació ante una realidad más que evidente: el vertiginoso crecimiento del colectivo de los autónomos y, por el contrario, la dispersión normativa en la regulación de su régimen pasando a regular una serie de cuestiones que, a simple vista, pueden resultar conocidas; como el nacimiento de la nueva figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) la cual, no deja de ser una figura híbrida entre el trabajador autónomo propiamente dicho y el trabajador por cuenta ajena, en definitiva se ha tratado de garantizar la separación entre las categorías de autónomo, TRADE y trabajador por cuenta ajena, considerando que el TRADE es un trabajador autónomo, pero que no goza de la teórica igualdad entre las partes que se supone a un autónomo, sino que su posición frente al cliente o empresa está debilitada, por ello, a pesar de encontrarnos ante una relación mercantil, la situación de esta nueva categoría es merecedora de una tutela específica. Es en este punto en el que se centrará este estudio, haciendo un recorrido por la legislación, jurisprudencia y doctrina referente a este colectivo de trabajadores, analizando situaciones reales, estudiando a su vez el desarrollo reglamentario que completa la Ley intentando dar respuesta o soluciones a las dudas o dificultades operacionales que pueda presentar la aplicación efectiva del Estatuto del Trabajador Autónomo.

En cuanto a la metodología, se ha utilizado una metodología analítico-descriptiva con el método de procedimiento de abordaje comparativo, con la finalidad de verificar semejanzas y explicar divergencias; reuniendo jurisprudencia y legislación, comparando textos legales y sentencias, realizando un análisis jurídico comparado de textos y jurisprudencia que permite comparar las figuras del trabajador autónomo con el TRADE y el trabajador por cuenta ajena, llegando al análisis exhaustivo de la figura del TRADE, y aportando posibles soluciones a los

actuales problemas que se le plantean a este colectivo en la sociedad observando las nuevas formas de mercado que aparecen en el siglo XXI con especial referencia a las plataformas digitales.

Siguiendo con la descripción de la metodología utilizada debo decir que se ha prestado atención a la realidad social en relación al colectivo estudiado por lo que la metodología se encuadrará dentro del marco jurídico, pero también social, siendo conscientes así, del carácter dialéctico de la norma jurídica, cuyo análisis no se agota dentro de sus propios linderos, sino que será necesario acudir a la realidad social y tener en cuenta los factores que en la misma.

CAPÍTULO I.

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

I.1. Marco histórico

El final de la época franquista y la instauración de la monarquía parlamentaria supusieron un momento de transformación profunda en la normativa laboral española. En un contexto político inestable y marcado por una crisis económica significativa, se promulgó la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (LRL), normativa de gran trascendencia por ser la primera que reconoció, aunque de manera excepcional, la figura del trabajo autónomo¹. El principal objetivo de la LRL parecía ser ampliar la esfera de aplicación del Derecho del Trabajo para adaptarse a nuevas realidades socioeconómicas. En su Exposición de Motivos se afirmaba: *“La ley no puede ni debe olvidar el futuro y ha de anticiparse en la medida de lo posible a los criterios y nuevos planteamientos que se adivinan en un porvenir inmediato”* con esta declaración, la ley reconocía que no todas las relaciones laborales podían integrarse en un régimen unitario común, abriendo así la puerta a un tratamiento diferenciado para los trabajadores autónomos y sentando las bases del desarrollo posterior del Estatuto del Trabajo Autónomo. En este marco, el artículo 3 de la LRL asumió la distinción de las relaciones laborales de carácter especial, clasificándolas en distintas modalidades de trabajo².

¹ VALDÉS DAL-RE, F.: “Unidad y diversidad de la relación del contrato de trabajo: apuntes de su evolución histórica”, *Relaciones Laborales*, Núm. 8 abril 2005, pág. 13.

² LRL Art. 3: “Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo uno, se enumeran en el párrafo siguiente:

- a) El trabajo a servicio del hogar familiar en diversas modalidades.
- b) El trabajo a domicilio.

Esta relación de diferenciación de las modalidades de trabajo llevada a cabo por el legislador en este artículo 3 fue criticada en la época, al considerar ciertos sectores de la doctrina que se había hecho una relación de figuras diferenciadas dentro del marco de relaciones laborales, dejando otras figuras de igual importancia fuera de regulación o mención alguna. Esta relación finalizaba con una cláusula de cierre que catalogaba de “*relación especial a cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por una ley*”. Esta disposición resultaba en cierto modo controvertida debido a que a tenor de la letra se podría permitir la laboralización de otras actividades hasta el momento marginadas al ser consideradas trabajo autónomo. Así por ejemplo apunta Bayón Chacón haciendo referencia al ensanchamiento del ámbito aplicativo del Derecho del Trabajo como una tendencia de la disciplina laboral hacia su conversión en derecho profesional”³.

El trabajador por cuenta propia, identificado con la figura de empresario, era el otro sujeto de la relación laboral, el creador de empleo, el patrón, un sujeto con poder de dirección y gestión y de autodefensa contractual; de ahí el nacimiento del primer Derecho del Trabajo al que se denominó legislación industrial o derecho obrero, el cual tuvo como finalidad proteger a los trabajadores dependientes y por cuenta ajena frente a sus empresarios⁴. Todo esto ha llevado en el tiempo a una ausencia de normativa referente al trabajo autónomo. Sin embargo y frente a la

-
- c) El trabajo con personas con poca capacidad física o psíquica disminuida, en el grado que reglamentariamente se determine.
 - d) El trabajo en el mar.
 - e) El trabajo en la navegación aérea.
 - f) El aprendizaje en la artesanía.
 - g) El trabajo de los deportistas profesionales.
 - h) El trabajo del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares.
 - i) El trabajo de los artistas de espectáculos públicos.
 - j) El trabajo de los representantes de comercio.
 - k) El trabajo de alta dirección o de alta gestión de la empresa no excluido en el art.2 del apartado c).
 - l) Las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus diversas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva.
 - m) Cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por Ley.

³ BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual del Derecho del Trabajo*, Edición 11 Madrid, 1977-1978, pág. 255.

⁴ MONTOYA MELGAR, A.: “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”, *Temas Laborales*, Núm. 81, 2005, pág. 27.

clásica separación de trabajo autónomo y trabajo dependiente venimos asistiendo a una ruptura de las formas tradicionales de contratación, lo que ha provocado que una misma prestación pueda ser desarrollada bajo una forma subordinada o bajo una modalidad autónoma, a lo que deben unirse los fenómenos de descentralización productiva a los que venimos asistiendo junto con la tercerización de la economía y la necesidad de acceder a un empleo, todo ello sumado ha provocado una revitalización del trabajo por cuenta propia mediante la aparición de nuevas formas de prestación de servicios en régimen de autonomía. Frente a este fenómeno de aumento del trabajo autónomo, el derecho del trabajo reaccionó apoyando por un lado la revitalización⁵ de los contratos civiles y mercantiles y por otro mediante el impulso de las políticas tendentes a promover el empleo autónomo, descartando otras posibilidades de más hondo calado como sería la transformación del Derecho del Trabajo en un Derecho profesional encargado de la tutela de las personas que hacen de su trabajo su medio fundamental de vida. Consecuencia de este silencio normativo sobre la figura del trabajador autónomo fue la ausencia de una disciplina unitaria reguladora del trabajo autónomo, que es común en varios países de nuestro entorno donde se acude a la técnica residual para llevar a cabo una labor delimitadora, siendo trabajador autónomo “todo trabajador que no es asalariado por lo que el concepto se ha orientado invariablemente en derredor del trabajo dependiente”⁶.

Siguiendo con lo anterior, es importante destacar que, dentro del derecho sustantivo del trabajo, solo la disposición final primera del Estatuto de los Trabajadores hace referencia expresa al colectivo de trabajadores autónomos, estableciendo su exclusión al disponer que: “*El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente*” Esta exclusión del trabajo autónomo ya había sido contemplada en el artículo primero de la LRL de 1976, y posteriormente fue recogida en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en la nueva redacción del actual Estatuto de los Trabajadores, manteniendo la distinción entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena en el marco normativo español. Estamos por tanto ante una exclusión de una parte total del trabajo autónomo en lo que se refiere al ámbito social en cuanto impuesta por una norma con rango suficiente como para ordenar esta exclusión del Estatuto de los Trabajadores y por otro lado estamos ante una inclusión parcial al admitirse la introducción de posibles excepciones.

⁵ LUJAN ALCARAZ, J.: “Reflexiones sobre el papel del Derecho del Trabajo en la actual revitalización del trabajo autónomo”, A.S. Núm. 15. 2001, pág. 14.

⁶ GOLDÍN, A. O.: “Las fronteras de la dependencia”, *Relaciones Laborales*, Núm. 19, 2001, pág. 5 del soporte informático.

Solo en dos ocasiones se hizo uso de la facultad que confiere la Disposición Final Primera del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la regulación del trabajo autónomo: En primer lugar, el artículo 3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (a partir de ahora LOLS), que extendió el derecho de afiliación a los trabajadores por cuenta propia, apuntaba literalmente en su apartado uno *“No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica”*, es decir amplía el ámbito de aplicación del derecho a la afiliación de sindicatos, asimismo a los trabajadores por cuenta propia sin trabajadores a su cargo de forma limitada como se ve de la redacción del artículo. Y en segundo lugar, el artículo 24.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (LPRL)⁷ extendía los deberes de cooperación, información e instrucción a los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en los centros de trabajo.

Por su parte, la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social modificó el artículo 45.1 de la LPRL, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia como sujetos responsables de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como también supuso la modificación del artículo 47.1 del mismo cuerpo legal al objeto de calificar como falta grave la no adopción por parte de los trabajadores por cuenta propia de las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales cuando desarrollen su actividad en un centro de trabajo⁸.

Si bien en un primer momento la finalidad del Derecho laboral fue la de aminorar las desigualdades económicas y sociales propias de la relación laboral de subordinación, protegiendo al trabajador asalariado en cuanto a contratante débil, los cambios derivados de la rápida implantación de las innovaciones tecnológicas, el aumento de la competencia debido a la globalización y el fuerte crecimiento del sector servicios en relación a los demás sectores, han traído consigo un proceso de huida del Derecho del Trabajo en el que el contratante débil ahora no siempre

⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 24 dedicado a la Coordinación de actividades empresariales.

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, vino a señalar que la disposición final primera “constituye a fin de cuentas el reconocimiento de un peculiar y abierto modelo legislativo de exclusión general, laboralización excepcional de la relación existente entre el trabajo autónomo y en ordenamiento laboral. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del trabajo”, *RL* Núm. 14, 2000, pág.2 del soporte informático.

responde al perfil del trabajador que presta sus servicios por cuenta ajena. De este modo encontramos situaciones donde el trabajador autónomo contractualmente hablando debería estar sujeto a una mayor protección.

Cuando en el párrafo anterior se utiliza el concepto de trabajador autónomo, no se hace referencia al colectivo de empresarios que generan empleo y ocupan una posición predominante en el mercado, sino al grupo de autónomos que, si bien desarrollan su actividad con cierta independencia, sufren limitaciones en su libertad de negociación, ya que su subsistencia depende de los servicios prestados a un único cliente, ya sea una persona física o jurídica. Esta dependencia económica restringe significativamente su capacidad de maniobra en las negociaciones. La necesidad de protección de este colectivo surge ante el notable incremento de esta modalidad de trabajo autónomo, impulsado por factores como la descentralización productiva, las nuevas tecnologías de la información, la globalización de los mercados y otros cambios sociales, los cuales serán analizados con mayor detalle a lo largo de este estudio. Todo ello motivó una atención normativa y doctrinal de la que hasta entonces el trabajo autónomo carecía.

Al mismo tiempo no debemos dejar de lado el hecho de que el aumento del número de trabajadores autónomos en los últimos años tiene su esencia en el deseo empresarial de maximizar beneficios reduciendo costes, ya que resulta más rentable la contratación de un trabajador autónomo que la de un asalariado, llevando esto consigo el recorte de posibles prestaciones sociales para estos sujetos. Es esta instrumentalización económica del trabajo autónomo lo que se debe evitar, mediante el establecimiento de mecanismos de protección social; con ello se conseguiría que la cualidad de autónomo o asalariado de un trabajador obedezca a una decisión propia y personal de cómo se quiere desarrollar una determinada prestación de servicios con autonomía y alteridad o bien en situación de dependencia ajena evitando su fundamentación en un componente puramente económico.

La prestación de servicios por cuenta propia experimentó en España un gran auge entre los años 2013 y 2019 debido a la crisis financiera, a lo que se sumó el cambio de modelo de trabajo después de la pandemia lo cual como veremos también se tradujo en un aumento del teletrabajo y del número de trabajadores autónomos en sectores digitales, lo cual dio lugar a un impulso hasta un punto desconocido de formas de trabajo autónomo, las cuales están pasando a ocupar parcelas cada vez más amplias del espectro productivo, la mas de las veces en desmedro del trabajo subordinado⁹. Así ya no cabe hablar de una sola forma de trabajo autónomo, sino que este es en la actualidad muy plural en su composición, dando lugar a manifestaciones muy variadas de incorporación en el mercado del

⁹ SANGUINETI RAYMOND, W.: “La dependencia y las nuevas realidades económicas ¿Un criterio en crisis?”, *Temas Laborales*, Núm. 40, 1996, pág. 49.

trabajo para las que la regulación clásica se manifiesta insuficiente e incapaz de dar respuesta¹⁰. Se ha pasado de relacionar el concepto autónomo con la pequeña empresa, el comercio, la hostelería y la artesanía a encontrarnos con diversas formas de organización empresarial, cada vez más abundantes en número en España y en Europa y carentes de regulación legal alguna. Así surgió la necesidad de regular las nuevas relaciones e incorporar nuevas figuras en la legislación que recojan las realidades laborales intermedias entre el trabajo puramente por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. Nace en este contexto una categoría especial de trabajadores a caballo entre el trabajador autónomo tradicional y el trabajador por cuenta ajena conocida como el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (a partir de ahora TRADE).

Con el fin de abordar la situación de este colectivo y del trabajo autónomo en general, en octubre de 2004, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno, a través de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, constituyó una comisión de expertos a la que se le encomendó una doble tarea: por un lado, realizar un diagnóstico sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y su evolución, y por otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, elaborando al mismo tiempo una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo. En cumplimiento de este mandato, en octubre de 2005, la comisión presentó un informe detallado, acompañado de una propuesta de Estatuto, conforme a las funciones que le habían sido asignadas.¹¹.

Tal y como establecía expresamente la Comisión de Expertos *“a los efectos del presente Estatuto, se ha optado por utilizar la terminología del Trabajador Autónomo Dependiente o TRADE, por el hecho de ser la expresión más utilizada en la práctica, tratándose además de un término conocido y empleado de manera creciente, incluso en el plano legislativo. Y ello a pesar de que dicha inclusión pueda incurrir, desde una perspectiva técnica, en una contradicción en sus propios términos, ya que nadie puede ser a la vez autónomo y dependiente”*. En cuanto al grado de dependencia económica que provocaría la condición de TRADE, se establecía una presunción de tal situación cuando el trabajador, recibiera de manera regular de un mismo cliente remuneraciones que supongan su principal fuente de ingresos. En definitiva, de acuerdo con la terminología empleada por la propia comisión de expertos: el

¹⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: “El trabajo autónomo: Nuevas realidades, nuevos retos”, *Temas Laborales*, Núm. 81, 2005, pág.12.

¹¹ Sobre los motivos del nombramiento de la Comisión de Expertos y los objetivos de la nueva regulación vid. BARRERA CEREZAL, J. J.: “El Estatuto del Trabajador Autónomo: una necesidad y un compromiso”, *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, Núm. 52, 2005.

TRADE ejerce un trabajo autónomo, entendida esta noción de autonomía en un sentido jurídico estricto, ello significa que:

- a) “Cuenta con los medios materiales o de cualquier otro tipo necesario para prestar su actividad profesional.
- b) Ejecuta una actividad propia, concreta y específica.
- c) Organiza, dirige y controla efectivamente, de forma independiente, el desarrollo de su propia actividad.
- d) Asume las eventuales responsabilidades y los riesgos de su actividad profesional o económica”¹².

A su vez en el año 2005 se realizaron diferentes propuestas de regulación del régimen de los trabajadores autónomos por parte de las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos de España; de todas ellas cabe destacar principalmente las tres propuestas presentadas por la Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA), la Asociación Nacional de Empresarios y Trabajadores Autónomos (ASNEPA) y por la Federación Nacional de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA).

Los motivos que promovieron la creación de los citados proyectos por parte de diferentes instituciones fueron, por un lado, la existencia de la problemática que entonces presentaba la regulación para los trabajadores autónomos en sentido laxo (empresarios autónomos a título estrictamente individual y personal, emprendedores, empleadores con pequeñas plantillas...). La citada problemática venía provocada porque la regulación no se adecuaba a la realidad existente y resultaba insatisfactoria de las necesidades del citado colectivo; por otro lado, el surgimiento de un nuevo colectivo, fronterizo entre la relación laboral y aquella que se prestaba por cuenta propia¹³. El ámbito de aplicación de las propuestas realizadas y los elementos configuradores de la dependencia económica de los TRADE, diferían en cada una de ellas; en concreto, el ámbito de aplicación de la propuesta realizada por la UPTA, estableció el elemento caracterizador de la dependencia económica en la fuente principal de subsistencia del trabajador, al no requerir que los ingresos provinieran del trabajo realizado por el TRADE, podía haberse entendido que de haberse entendido que de haber tenido otros ingresos de fuentes ajenas al trabajo, no sería de aplicación la protección prevista para este colectivo. Este concepto coincidía con el Informe de Expertos designados por el

¹² VALDÉS DAL-RÉ, F. (Coord.): *Un Estatuto para la promoción y tutela del Trabajador Autónomo (Informe de la comisión de Expertos para la Elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

¹³ HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M.: *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 73 y ss.

Gobierno. En cuanto al periodo de cómputo de los ingresos a tener en cuenta para la consideración de TRADE, la propuesta de UPTA establecía que el mismo podía ser tanto mensual como anual. Por su parte, la propuesta realizada por ASNEPA, previó que existiría dependencia económica, cuando el trabajador autónomo recibiera mensualmente de un mismo empresario, ingresos anuales o superiores al salario mínimo interprofesional, y que en cómputo anual supusieran más del 70% de los ingresos destinados a la subsistencia del trabajador. Y, por último, la propuesta realizada por ATA, no presentaba ningún elemento determinante de la condición de dependencia económica, limitándose a establecer que serían TRADES aquellos trabajadores autónomos que prestaran sus servicios a favor de un tercero de quien dependieran económicamente para sustentar su actividad. La diferencia con las dos propuestas anteriores se centraba en que la dependencia, en este caso, se vinculaba a la actividad económica desarrollada por el TRADE en cuanto a su prestación de servicios.

Mediante la resolución número 15 del debate sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados instó al Gobierno a presentar durante ese año el proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo¹⁴, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena. Así, las asociaciones de trabajadores autónomos UPTA, ATA y la Federación Española de Autónomos (CEAT) firmaron un acuerdo sobre el texto del anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Este anteproyecto se convirtió en Proyecto de Ley el 28 de noviembre de 2006. El concepto legal de TRADE contenido en el Proyecto de Ley se encontraba regulado en el artículo 11 del mismo, el cual disponía expresamente que: “Los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes a los que se refiere el artículo 1.2. d) de la presente Ley, son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. El 12 de julio de 2007 asistimos a la publicación en el BOE de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (a partir de ahora LETA), y la entrada en vigor de la misma, tres meses después de la publicación, esto es el 12 de octubre de 2007.

¹⁴ Pacto de Toledo Recomendación 4. Simplificación e integración de los regímenes especiales. Con la finalidad de que, gradual y paulatinamente, se avance hacia dos grandes regímenes que cubran, respectivamente, a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia.

Posteriormente, con fecha 4 de marzo de 2009 fue publicado el Real Decreto 197/2009¹⁵, entrando en vigor un día después de su publicación, este Real Decreto, desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de trabajadores autónomos. Trascurrió un largo periodo de tiempo para que se empezará a regular la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente; al carecer de una categoría intermedia entre el trabajo dependiente y autónomo, el ordenamiento español ha procedido caso por caso asimilando al trabajo por cuenta ajena ciertas prestaciones de servicios dotadas de gran autonomía o extendiendo de forma parcial las reglas del Derecho del Trabajo a grupos que presentan peculiaridades¹⁶.

En ocasiones la relación se ha equiparado al contrato de trabajo, ya por decisión del legislador, ya mediante la aplicación de la presunción de laboralidad que contienen el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁷ y su corolario, atendiendo a la firme decisión de ignorar la relevancia de la voluntad de las partes como medio de calificación de la naturaleza del contrato concertado entre ellas. En otros casos, la prestación de servicios se ha considerado como una relación laboral de carácter especial como la de los representantes de comercio o altos directivos. En otros supuestos, como en el de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, el legislador ha utilizado una tercera técnica: la extensión parcial de las Normas laborales a ciertas formas de trabajo autónomo¹⁸.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado podrían considerarse autónomos pero a diferencia de los autónomos en sentido estricto, no ofrecen al mercado de forma directa, el resultado de su propio trabajo, sino que lo hacen a través de la cooperativa para la que prestan sus servicios; por otro lado podría entenderse que concurren las notas propias del contrato de trabajo pues aunque falta la ajenidad en los riesgos, se da la ajenidad en los frutos y el

¹⁵ Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

¹⁶ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los Trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Cinca, Madrid, 2004, pág. 40.

¹⁷ 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. Art. 8.1: El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

¹⁸ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. *Los Trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Cinca, Madrid, 2004, pág. 44 y ss.

socio presta su trabajo bajo la dependencia de la cooperativa. El modo en que ha procedido el legislador a la hora de afrontar las peculiaridades del trabajo autónomo ha ido configurando unos estatutos profesionales intermedios, regidos en parte por el Derecho del Trabajo y en parte por los Derechos Civil y Mercantil y en los que tiene un mayor peso la autonomía de la voluntad. Por tanto, se deduce de todo lo anterior que se habla de trabajo por cuenta ajena, trabajo dependiente, trabajo por cuenta propia y trabajo autónomo, de modo que se dice, solo es trabajador sujeto al contrato de trabajo (art.1 ET) el trabajador por cuenta ajena y con dependencia jurídica.

El trabajo por cuenta propia supone un esfuerzo físico o intelectual que produce unos frutos que son de quien los produce; por eso si prometidos esos frutos, en el caso que así sea a alguien que pague por ellos (supuesto de alteridad) y luego no se le dan, estaríamos en presencia de un incumplimiento de contrato con la aplicación al caso de las leyes civiles pertinentes, existe alteridad en este caso, pero no ajenidad. Aunque no exista una subordinación jurídica, tampoco hay una empresa autónoma: la actividad se halla económicamente vinculada a otra actividad dominante y como absorbida por la de una empresa más poderosa; tal circunstancia a fin de calificar una relación jurídica como laboral, la tiene en cuenta el legislador en fin de crear un Estatuto intermedio o mixto. Así nace la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo autónomo, el cual, de una parte, establece los derechos y deberes de todos los trabajadores por cuenta propia, así como su régimen profesional básico, y por otra, abarca también los compromisos de protección social referidos al colectivo de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes.

I.2. Definición del trabajo autónomo

Hasta la aprobación de la LETA, la regulación del trabajo autónomo se caracterizaba por su notable falta de uniformidad. Dado el modo en que la ley delimita el ámbito de aplicación de las normas laborales, el trabajador autónomo se ha definido tradicionalmente por contraste con el trabajador dependiente. Para determinar si una persona es trabajador autónomo, es necesario examinar la concurrencia de los presupuestos sustantivos establecidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁹ de modo que será considerado autónomo quien no dependa de un empresario y preste servicios a otras personas o entidades sin que medie un contrato laboral. Cabe señalar la diferencia existente entre los trabajadores dependientes, vinculados al empresario mediante un contrato laboral más o menos estándar, y los trabajadores autónomos, quienes pueden obligarse en el ámbito jurídico a través de distintos negocios jurídicos, como el

¹⁹ Art. 1.1.ET “La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

mandato, la agencia o el arrendamiento de obra o servicio. En otras palabras, el trabajador autónomo constituye una categoría heterogénea, lo que ha dificultado la elaboración de un conjunto de normas uniformes aplicables a todo el colectivo de trabajadores autónomos. Hasta la entrada en vigor de la LETA la definición más general de trabajador autónomo de que disponía nuestro ordenamiento jurídico era la que aparece en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto²⁰, para determinar el campo de aplicación del régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Así pues, hasta ahora, el Derecho del Trabajo ha aceptado la dicotomía entre trabajo dependiente y autónomo y salvo en casos muy puntuales, ha negado los derechos laborales básicos a quienes prestan servicios en una situación de autonomía.

De ese modo, el Derecho del Trabajo tradicional se ha construido bajo el presupuesto de que el trabajo autónomo no necesita una regulación específica, más allá de la propia de las leyes civiles y mercantiles, en la medida en que se hallaba en una posición de igualdad con las empresas y clientes para los que prestaba sus servicios. Este paradigma entró en crisis, debido a la descentralización productiva, a los avances tecnológicos y a las nuevas formas de organización de la empresa, tal circunstancia, como ya he apuntado en el apartado anterior de este estudio, ha determinado la aparición de un nuevo tipo de trabajador, el autónomo dependiente, que no es un asalariado ni un empresario capitalista²¹.

Para cambiar esta situación se encomendó la labor de crear un Estatuto sobre el Trabajo Autónomo a la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y es así como surge la LETA para dar respuesta a la situación jurídica, económica y social por la que estaban pasando los trabajadores autónomos hasta el momento y así es como se va a intentar regular esta figura y dotarla de un Estatuto, del que hasta el momento carecía. Analizando el artículo 1.1 de la LETA, dispone que la Ley *“será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal y directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”*.

La definición de la LETA es algo diferente a la que proponía la Comisión de Expertos previo a la elaboración de la Ley: el informe postulaba que la ley fuese *“de aplicación a las personas físicas que realicen de forma personal, directa y por cuenta*

²⁰ Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, ahora refundido en el nuevo TRLGSS - Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

²¹ SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 23.

propia una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial, sea o no de temporada”. No se aludía, pues, al requisito de la habitualidad, ni la necesidad de que el trabajo se desarrollase fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona. En cambio, se recogía la posibilidad de trabajar por cuenta propia a tiempo completo o a tiempo parcial. De ese modo, la Comisión proponía, un concepto de trabajador autónomo que pretendía ser “polivalente y amplio” y cuya virtualidad final estaba en función del listado de inclusiones y exclusiones que debía acompañarlo, y que era mucho más pormenorizado que el que ha asumido la LETA²².

De este modo, los elementos configuradores del trabajo autónomo definidos en la LETA, son muy similares a los contenidos en el artículo 2.1 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto²³, se deduce así que, con anterioridad a la publicación de la LETA, no existía una definición del concepto legal de trabajador autónomo, a excepción de la incluida en la correspondiente norma de la Seguridad Social. Cabe señalar sin embargo que el trabajo autónomo se encuentra presente, aunque no definido, en otras normas de la legislación social, como por ejemplo en el TRLGSS²⁴, en la LPRL, o en una perspectiva distinta en el art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral de la Violencia de Género, o en la LOLS.

Se quiere hacer aquí referencia, asimismo a dos conceptos que aparecen en la Exposición de Motivos de la LETA:

- a) Uno sería que, en los países de nuestro entorno en el momento de la publicación de la LETA, no existía una regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo, sino que las referencias a él se hallan dispersas dentro del correspondiente ordenamiento jurídico.
- b) Aunque la normativa europea ha tratado la figura del trabajo autónomo, este no ha sido hasta este momento un tratamiento unitario²⁵.

²² SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 26.

²³ LÓPEZ ANIORTE, M. C.: *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Thomson Aranzadi, Pamplona, 1996, pág. 55.

²⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

²⁵ A modo de ejemplo quiero hacer referencia aquí a la Directiva 86/613 CEE del Consejo, de 11 de diciembre, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma: o la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

En definitiva, la LETA nos ofrece un concepto genérico de trabajador autónomo que pretende un alcance global, pero a la vez asume la nota de la heterogeneidad interna del propio colectivo de trabajadores autónomos, recogiendo dentro de este contexto la definición específica del TRADE que será estudiado en profundidad a lo largo de este trabajo.

I.2.1. Elementos comunes a todos los trabajadores autónomos

El concepto de trabajador autónomo será pues aplicable según la definición del art.1.1 de la LETA a lo que se añade que también será aplicable esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Este concepto aquí apuntado nos recuerda lo señalado para definir el ámbito subjetivo del trabajador autónomo recogido en el art. 2 del RETA de 1970 y por otro lado nos lleva a recordar el art.1.1 del ET donde se concreta quien debe ser considerado como trabajador por cuenta ajena.

En primer lugar, la referencia a la nota de la habitualidad implica que se excluyen de la LETA las actividades económicas o profesionales de carácter esporádico en el tiempo o a tiempo parcial de escasa relevancia económica; aunque lo más acertado desde una perspectiva contractual como apunta Carolina Gala Duran²⁶ será interpretar que la nota de habitualidad cabe vincularla con el grado o intensidad de la dedicación del trabajador a su concreta actividad económica o profesional, la experiencia judicial precedente a la LETA conduce a afirmar que esa nota podrá también constatarse siguiendo otros criterios, como por ejemplo el de la cuantía de la remuneración percibida, en función de las propias circunstancias concurrentes en una determinada prestación de servicios. La conclusión anterior tiene pues una ventaja inmediata: la adaptabilidad de la nota de habitualidad a la propia diversidad de situaciones posibles y la propia heterogeneidad interna del colectivo de trabajadores autónomos, pero a su vez también tiene el inconveniente de provocar una cierta inseguridad jurídica a la hora de delimitar quien va a estar sometido a la aplicación de la LETA y quién no así las cosas nos encontramos ante una laguna legal dado que la LETA no ha regulado la naturaleza distinta del trabajador autónomo a tiempo parcial diferenciándola del autónomo que presta sus servicios a tiempo completo.

En segundo lugar, nos encontramos el carácter “personal” de la actividad económica o profesional excluye que se puedan constituir personas jurídicas para la realización de esta.

²⁶ GALÁN DURAN, C. “Comentarios al Estatuto de trabajo autónomo”, director Salvador del Rey Guanter y VVAA. Ed. Lex Nova, 2007, pag.54 y ss.

Siguiendo con las características recogidas en la Ley, la exigencia de que se trate de una actividad “directa” comporta que es absolutamente imprescindible que el trabajador autónomo se involucre de una forma personal en su desarrollo, así como debe tratarse necesariamente de una actividad desarrollada “por cuenta propia”, lo que significa que la persona que realiza la actividad asume el riesgo de su resultado y hace suyos los frutos de su trabajo.

A todo lo anterior se debe apuntar que la actividad ha de desarrollarse de forma autónoma, es decir, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, lo que lleva a que la actividad se lleve a cabo bajo los criterios organizativos y productivos de quien la presta. A los efectos del art.1.1 de la LETA es indiferente para adquirir la condición de trabajador autónomo, el que se de ocupación o no a trabajadores por cuenta ajena, esto es, que se trate de un trabajador autónomo que trabaja solo o que tenga contratados de modo esporádico o permanente a uno o varios trabajadores.

Junto a esta definición genérica del trabajador autónomo, el art. 1 de la LETA enumera asimismo determinados colectivos que quedarán comprendidos dentro de su ámbito de aplicación:

En primer lugar, merece la pena hacer mención a los familiares del propio trabajador autónomo que colaboraran con él en la actividad de que se trate, así prevé el art.1.1 párrafo 2 de la LETA, les será de aplicación este siempre que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo previsto en el art.1.3 e) del ET²⁷.

²⁷ “Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley: a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias. b) Las prestaciones personales obligatorias. c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma. g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo. A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de

La LETA contiene algunas inclusiones declarativas expresas, así los trabajos familiares constituyen un supuesto particular.

El artículo 1.2 de la LETA dispone que se declaran expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley, siempre que se cumplan los requisitos a que se refiere en el apartado anterior:

- a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de las sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- d) Los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes a los que se refiere el capítulo III del Título II de la presente Ley.

Debo apuntar aquí que era más amplio el listado de supuestos incluidos propuesto por la Comisión de expertos en su propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo²⁸ la cual incluía en su artículo 1.2 a quienes no teniendo trabajadores a su servicio, desarrollan su actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un solo cliente, del que dependen económicamente, los emprendedores, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, entendiendo por tales quienes se encuentran en la fase inicial del desarrollo de una actividad económica o profesional autónoma; los socios de las cooperativas del trabajo asociado, los socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de sociedades comanditarias que reúnan los requisitos legales; los comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares; los administradores o quienes presten otros servicios a la sociedad, cuando posean el control efectivo

transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador”.

²⁸ Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, octubre, 2005.

de la misma; los socios trabajadores de una sociedad laboral, formen o no parte del órgano de la administración social, cuando sean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella; los agentes mercantiles o comerciales, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el contrato de agencia; las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizado mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador y, en fin, los profesionales liberales, respecto de los que se entenderá que no es motivo de inclusión, de por sí, el hecho de realizar su trabajo dentro de una organización coordinada.

La LETA incluye, como he apuntado, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 1.1, a los socios industriales, pues bien, el Código de Comercio, contiene una participación del socio industrial colectivo en las ganancias y pérdidas de la sociedad que puede complicar su calificación como trabajador autónomo. El artículo 140 del Código de Comercio, establece que, a falta de pacto al respecto, el socio industrial ha de participar en las ganancias equiparado al socio capitalista que tenga una menor participación, lo que reduce el alcance normal a trabajar por cuenta propia.

Por otro lado, el mencionado artículo 140 del Código de Comercio parte del supuesto general, también salvo pacto expreso en contrario, de que el socio principal de la sociedad colectiva no participa en las pérdidas, lo que sería un indicio de trabajo por cuenta ajena (ajenidad en los riesgos) que dificultaría la calificación del trabajador como autónomo. La calificación no tendría obstáculo alguno cuando existiera un pacto expreso que hiciera partícipes de las pérdidas a los socios industriales (artículo 141 del Código de Comercio). El régimen de los artículos 140 y 141 del Código de Comercio obedecen a una singular consideración de la aportación societaria de trabajo: por una parte y como regla general, se compensa al socio industrial con ganancias inferiores a las de los socios capitalistas, pero por otra, queda excluido, también como regla general de soportar pérdidas que pesan sobre estos²⁹.

Aunque la LETA ha regulado de manera conjunta al Trabajador Autónomo y al Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, en aspectos importantes, la LETA distingue el tratamiento entre el uno y el otro; fijando por una parte la normas comunes para unos y otros autónomos: así el Título I, acerca de las fuentes del régimen profesional y el Capítulo II del mismo Título, sobre el régimen profesional común del trabajador autónomo, el Título III sobre los derechos

²⁹ SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 41.

colectivos, el Título IV sobre la protección social y el Título V sobre fomento y protección del trabajo autónomo.

La LETA intenta incluir a lo largo de todo su desarrollo al trabajador autónomo económicamente dependiente, no solo dedicándole un capítulo sino haciendo alusiones al mismo a lo largo de su articulado, diferenciándolo en su caso del trabajador autónomo puro.

Asimismo, hace alusión la LETA en algunas de sus disposiciones adicionales a otras categorías de trabajadores que siendo autónomos, estarán dotados de alguna especialidad, es el caso de los transportistas o los agentes de seguros o los agentes comerciales.

I.2.2. Delimitación

A modo de esquema de este primer apartado procedo a subrayar de un modo más conciso y esquemático la delimitación de los elementos comunes a todos los trabajadores autónomos:

1. Personalidad Física.
2. Habitualidad.
3. Prestación de servicio de manera directa y personal, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona.
4. Desarrollo de una actividad económica o profesional.
5. Título lucrativo.

Estos elementos serán así mismo necesarios para la concurrencia del TRADE.

1. Personalidad Física

El artículo 1 de la LETA comienza estableciendo que *“la presente Ley será de aplicación a las personas físicas”*. Por su parte, el artículo 2.1 del Decreto 2530/1970 que regula el Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos³⁰, establece en su artículo 2.1 que *“a efectos de este Régimen Especial, se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo aquel que realiza de forma habitual...”*. Vemos como la LETA establece expresamente que el trabajador por cuenta propia tiene que ser una “persona física” y sin embargo, el Real Decreto 2530/1970 hace referencia a “aquel”; debe entenderse, no obstante, que “aquel” puede tratarse únicamente de una persona física y por tanto entendiéndose así las dos normas coincidirán en este punto constituyendo la personalidad física uno de los elementos configuradores del trabajo autónomo. En relación con este punto

³⁰ Ahora refundido en el nuevo Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

cabe plantearse los requisitos que pueden exigirse para la acreditación de que se trata de una persona física y no jurídica. En este sentido puede concluirse que podrá exigirse, entre otros la aportación del Documento Nacional de Identidad (DNI) como documento principal de identificación y otorgado únicamente a las personas físicas, así como el pasaporte. Asimismo, no toda persona física puede constituirse como trabajador autónomo, sino que debemos tener en cuenta la necesidad del cumplimiento con el requisito de la capacidad³¹ y por ende la edad mínima establecida.

Al establecer la edad mínima requerida como elemento conceptual indispensable del trabajador autónomo, encontramos diferencias al analizar la legislación relativa a esta figura; así, el artículo 9 de la LETA expresamente recoge que los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares. Por lo tanto, a pesar de no establecerse una edad mínima para la prestación de servicios, se regula por el legislador una prohibición de prestación de servicios para los menores de dieciséis años. Se debe asimismo hacer aquí mención a la Disposición adicional primera de la LETA, en su apartado tercero donde modifica el artículo 16.2 de la LPL³², añadiendo que tendrán capacidad procesal los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes mayores de dieciséis años.

Existe por tanto una contradicción, como consecuencia de todo ello cabe concluir que, a pesar de que el artículo 9.1 de la LETA y su disposición adicional primera, modificadora del artículo 16.2 de la LPL³³, prevén la posibilidad de prestación de servicios como trabajador autónomo a partir de los dieciséis años, dado que esa previsión no había sido trasladada a la correspondiente normativa

³¹ A este respecto apunta el CC en sus arts. 199 y 200 “nadie podrá ser declarado incapaz sino por sentencia judicial en virtud de las causas establecidas en la Ley”. “Son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma”.

³² Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

³³ “Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años”.

reguladora del RETA ni al actual TRLGSS queda impedida en la práctica la aplicación de las previsiones contenidas en la LETA

2. Habitualidad

El segundo de los elementos configuradores del concepto de trabajador autónomo que es citado tanto por la LETA como por el Decreto Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, es la habitualidad, en este sentido, el artículo 1 de la LETA establece que la habitualidad será de aplicación a las personas físicas que realizan la actividad de “forma habitual”. Por su parte, el artículo 2.1 del Decreto 2530/1970 establecía que se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónoma aquel que realiza la actividad de “forma habitual” al igual que establece el artículo 305 de la TRLGSS.

Entendemos aquí la habitualidad como contraposición a la ocasionalidad, sin embargo, no encontramos ni en la LETA ni en el Decreto 2530/1970 cual debe de ser la medida de esta habitualidad. Como consecuencia de esta falta de concreción en las normas, debemos acudir a los criterios que han desarrollado los Tribunales en relación con la materia, a estos efectos, como apunta Miren Hernández Martínez³⁴, pueden encontrarse tres orientaciones diversas.

En primer lugar, la habitualidad puede ser interpretada en un sentido temporal, entendiendo que debe tratarse de un trabajo realizado mediante una dedicación periódica. En segundo lugar, puede también identificarse como actividad principal, de tal modo que será el núcleo central de la actividad económica del trabajador autónomo y, por último, se encuentra la orientación que asocia la habitualidad a la suficiencia de ingresos.

En concreto, tras una larga evolución de este concepto, los Tribunales vienen estimando que concurre la habitualidad en aquellos casos en los que se produce por parte del trabajador autónomo, una superación del umbral del Salario Mínimo Interprofesional percibido en el año natural, provoca que concurra el elemento indicador de la habitualidad, a tal efecto habrá que valorar los ingresos netos (ingresos - gastos)³⁵.

Asimismo, cabe diferenciar habitualidad de periodicidad, de tal modo que se entiende que hace falta que la actividad, aunque periódica, constituya un medio de

³⁴ HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M.: *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 42.

³⁵ STSJ Comunidad Valenciana 21 de junio de 2000 (AS 2000, 4349), se tendrá en cuenta que aunque se supere el citado umbral del SMI anualmente, no es obligatorio cotizar durante periodos de inactividad, tramitada la baja a efectos fiscales y de aseguramiento (TSJ Castilla-La Mancha 3-4-01, AS 2134).

vida. El Tribunal Supremo³⁶ estimó que concurría el requisito de la habitualidad con base en la existencia de un nivel de ingresos determinado por parte del trabajador autónomo.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 29 de octubre de 1997, se pone de manifiesto que *“lejos de establecer una equiparación conceptual entre la habitualidad y un determinado nivel de ingresos, lo que se aplica es ese nivel como indicador de la existencia de aquélla ante las dificultades virtualmente insuperables de concreción y de prueba de las unidades temporales determinantes de la habitualidad”* asimismo apunta esta sentencia que *“la superación del umbral del salario mínimo percibido en un año natural puede ser un indicador adecuado de la habitualidad”*. Así se deja claro que no es lo mismo habitualidad que periodicidad.

Hace falta que la actividad, aunque periódica, constituya un medio de vida, por lo que se considera obligatoria la inclusión dentro del campo de aplicación de este régimen especial cuando la actividad es fundamental para atender a las necesidades, a partir de dicha sentencia se fueron dictando otras a lo largo de los años (TSJ Castilla y León 27-5-97, AS 1712); (TSJ Castilla-La Mancha 19-6-00, AS 2142) fraguando unos parámetros hasta llegar al actual cómputo de la habitualidad; así en el presente momento se maneja como elemento de medición del umbral de ingresos, equiparando la habitualidad a la percepción por parte del trabajador autónomo, del importe correspondiente al salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento, será necesario asimismo que la actividad sea fundamental para el trabajador, no siendo suficiente dicha habitualidad cuando la actividad realizada pudiera ser entendida como complementaria o marginal³⁷.

3. Prestación de servicio de manera personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección u organización de otra persona

El artículo 1.1 de la LETA exige que el trabajo sea prestado de manera “personal, directa...” por su parte, el Decreto 2530/1970, exige asimismo que la actividad sea realizada por el trabajador autónomo de manera “personal y directa”. Este requisito se concreta, como apunta Landáburu Carracedo³⁸, en una serie de aspectos, entre los que pueden reseñarse los siguientes:

- a) vinculación jurídica del autónomo en cuanto al resultado del trabajo;
- b) dirección y responsabilidad del mismo en el ejercicio de la prestación, dirigiendo y controlando su desarrollo.

³⁶ RJ 1997,7683, Sentencia de 29 de octubre de 1997.

³⁷ STSJ Castilla - La Mancha 19 de junio 2000 (AS 2 000, 2142).

³⁸ LANDÁBURU CARRACEDO, M.J.: *Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, pág. 57.

Concurriendo estas circunstancias, en nada obsta a la efectiva realización personal y directa de la actividad el hecho de que, en el desenvolvimiento de la prestación, colaboren o, incluso la misma se desarrolle íntegramente por personas vinculadas al autónomo y no por él mismo.

4. Desarrollo de una actividad económica o profesional

El artículo 1 de la LETA establece que quedan dentro del ámbito de aplicación de la norma, aquellas personas en las que concurra la nota de realizar una “actividad económica o profesional”. Por su parte el artículo 2.1 del Decreto 2530/1970 prevé que quede incluido dentro del ámbito de aplicación del mismo aquel que realiza una “actividad económica”. Por lo tanto, ambas normas exigen el desarrollo de una actividad económica.

Respecto a este requisito cabe destacar que el Decreto 2530/1970, hablaba únicamente de actividades económicas. Por el contrario, la LETA incluye expresamente, además de estas, las actividades profesionales. La diferencia así, entre las dos normas analizadas se encuentra en que la LETA incluye las actividades profesionales, además de las económicas, mientras que el Decreto 2530/1970 se limita a estas últimas. A pesar de ello, la diferencia entre ambas normas, no implica consecuencias prácticas y ha esta diferencia ha sido eliminada con la publicación del TRLGSS al referirse el artículo 305.1 del mismo al desarrollo de *actividad económica o profesional*.

Las actividades económicas serían aquellas que permiten la generación de riqueza mediante la extracción, transformación y distribución de los recursos naturales, o bien de algún servicio; teniendo como fin la satisfacción de las necesidades humanas. En general, las actividades económicas abarcan tres fases: producción, distribución y consumo. Dentro de las mismas quedarían incluidas las actividades profesionales, no existiendo ninguna novedad³⁹.

5. Título lucrativo

El artículo 1 de la LETA establece, dentro de los elementos configuradores de los trabajadores autónomos, el que la actividad desarrollada por estos se presente a “título lucrativo”. Como consecuencia de ello, resulta requisito *sine qua non*, al igual que ocurre en el artículo 1.2 d) del ET, que nos encontremos ante un trabajo que no sea realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad⁴⁰.

³⁹ En este sentido HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M.: *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*. Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 58.

⁴⁰ De este modo, la obtención de una contraprestación como consecuencia de la prestación de servicio por parte del trabajador autónomo se configura como la causa del negocio jurídico. En este sentido el artículo 1264 del CC dispone que “en los contratos onerosos se entiende por causa, por cada parte contratante, la prestación o promesa de una cosa o

Así apunta Valdés Alonso que el trabajador autónomo no percibe un salario como consecuencia del desarrollo de su actividad, sino que la ganancia la obtienen de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo directamente en el mercado.

No existe, por tanto, un empresario que retribuya periódicamente la realización de su actividad, sino que las percepciones económicas que se obtienen provienen bien de la prestación directa de un determinado servicio profesional para aquellos sujetos o empresas que lo requieran o bien de la realización económica del producto elaborado en el mercado.

El trabajador autónomo obtiene por tanto un beneficio como consecuencia de su actividad, pero este no es de naturaleza salarial, ya que el salario “conceptualmente” es la forma específica de retribuir la prestación de trabajo dependiente⁴¹. Asimismo, la condición de trabajador autónomo es compatible con la de empleador. El trabajador autónomo puede ser o no empleador, como excepción encontramos el TRADE, (art. 11.2 a) LETA).

El que el trabajador autónomo no emplee trabajadores puede traer consecuencias jurídicas, según establece el artículo 3.1 de la LOLS, “*los trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a sus servicio pueden afiliarse a las asociaciones sindicales constituidas con arreglo a lo dispuesto en esta ley, pero no fundar sindicatos que tengan por objeto únicamente la defensa de sus intereses singulares, sin perjuicio de la capacidad para constituir asociaciones al amparo de la regulación específica*”⁴².

I.3. Los supuestos excluidos

El artículo 2 de la LETA dispone que “*se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley, aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial:*

- a) *Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*
- b) *La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revisan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido del Estatuto de los*

servicio por la otra parte; en los remuneratorios, el servicio o beneficio que se remunera y en los de pura beneficencia, la mera liberalidad del bienhechor”.

⁴¹ VALDÉS ALONSO, A. “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación” *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, n 26, 2000 págs. 13 y ss.

⁴² SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 37.

Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

- c) *Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y disposiciones complementarias”.*

Como se ve, la primera y la tercera de las exclusiones afectan a trabajadores dependientes. La segunda coincide con lo que aparece en el artículo 1.3.c) ET, y se funda en la existencia de una relación de carácter mercantil. Desde el punto de vista de la técnica jurídica, la regulación de los artículos 1 y 2 de la LETA es deficiente. La obsesión del legislador por ofrecer una mayor seguridad jurídica se ha traducido en la redacción de disposiciones innecesarias, de carácter declarativo, y en una reiteración de preceptos del ET⁴³.

I.4. Normativa española y europea

En relación con la legislación referente a esta figura protagonista del presente estudio vigente en España y Europa no se pueden dejar sin mención las siguientes normas que serán utilizadas junto con otras a lo largo del presente trabajo:

La Disposición Final Primera del Estatuto de los Trabajadores atendiendo a su redacción, dice: “*El trabajo realizado por cuenta propia, no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente*”; de modo que el trabajo por cuenta propia o autónomo, con esa misma confusión conceptual tiene acogida en alguna de normas laborales. Así, por ejemplo:

- a) La Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 permite afiliarse, aunque no fundar sindicatos constituidos, a los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio⁴⁴.
- b) La Ley de Procedimiento Laboral de 1995 daba competencia al Orden Jurisdiccional Social, en todas las reclamaciones que puedan plantear los trabajadores autónomos respecto a su régimen de Seguridad Social y de cuestiones litigiosas entre las sociedades cooperativas de trabajo asociado o anónimas laborales y sus socios trabajadores⁴⁵.
- c) La ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 dice que se aplicará esta ley a las relaciones laborales incluidas en el Estatuto de los Trabajadores,

⁴³ SAGARDOY BENGOCHEA J.A. y GIL Y GIL, J.L.: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*. Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 71.

⁴⁴ Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 -art. 3.1.

⁴⁵ Ley de Procedimiento Laboral de 1995 - arts. 2.b y 2.ñ.

“Sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los Trabajadores autónomos”.

- d) La Ley General de la Seguridad Social de 1994⁴⁶, acoge con gran amplitud a los trabajadores por cuenta ajena o autónomos sean o no titulares de empresas individuales o familiares, los cuales tienen su propio régimen especial, con la correspondiente competencia en materia de la inspección de trabajo⁴⁷.
- e) El Decreto 2530/1970 que regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos, los define como aquellos que realizan de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ello a un contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.
- f) El RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre infracciones y sanciones del orden social, considera sujetos responsables de infracciones *“los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre de trabajo de extranjeros”*⁴⁸.

Llegamos así al año 2007 y encontramos que por primera vez se regula de manera más concreta la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, publicándose la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo; se tiene aquí en cuenta que la figura del TRADE está en cierto sentido próxima a la del Trabajador subordinado o por cuenta ajena clásico porque en ambos casos la única o principal fuente de ingresos es la proveniente del ejercicio de la actividad laboral o profesional que se realiza para un empresario, en relación con el cual está por tanto en una situación de dependencia económica, pero sin dejar de ser un trabajador autónomo en cuanto que no está integrado en la organización empresarial y por tanto tampoco está sujeto al poder de dirección del empresario o cliente. En este sentido, el Dictamen del Consejo Económico y Social sobre el anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo ya alertaba sobre el peligro que podía suponer la regulación de esta figura, en el sentido que actividades que hasta la fecha se realizaban al amparo de un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral pudieran pasar a llevarse a cabo con contratos civiles o mercantiles por trabajadores autónomos económicamente dependientes, con el consiguiente efecto de expulsión del derecho del trabajo de un amplio colectivo de trabajadores.

⁴⁶ Ley General de la Seguridad Social de 1994 (art. 7), ahora modificada y refundida en el TRLGSS (Decreto Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

⁴⁷ Ley 42/97 de 14 de noviembre sobre la Inspección de Trabajo.

⁴⁸ RD 5/2000 de 4 de agosto sobre infracciones y sanciones del orden social -art.2.

Para prevenir una utilización abusiva o fraudulenta de esta figura, el legislador ha querido anclarla fuertemente en la órbita del trabajo autónomo, proporcionando un conjunto de criterios objetivos indicativos de que la actividad del TRADE se desarrolla en todo caso fuera del ámbito de la organización y dirección de la empresa o cliente que le contrata. Es decir, se trata de un profesional dependiente desde el punto de vista económico, pero no desde el punto de vista jurídico⁴⁹.

Como afirma Valdés Del-Re⁵⁰ hasta la aprobación de la LETA, la regulación del trabajo autónomo se caracterizaba especialmente por su falta de unidad, *“el ordenamiento vigente no ofrece un concepto unívoco y general ni del trabajo autónomo ni del trabajador autónomo, tan solo suministra definiciones parciales, vinculadas a determinados sectores productivos o parcelas concretas del ordenamiento jurídico”*, será por tanto el nacimiento de esta nueva Ley lo que permita aunar los derechos y deberes de esta nueva figura. Esto es, con anterioridad a la publicación de la LETA, no existía una definición del concepto legal de trabajador autónomo, a excepción de la contenida en la correspondiente norma de la Seguridad Social, esto es el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, regulador del RETA.

En nuestro ordenamiento jurídico, como consecuencia de dicha novedad introducida por la LETA, conviven en la actualidad la definición realizada por el Decreto 2530/1970, únicamente aplicable a efectos del correspondiente encuadramiento en materia de Seguridad Social, con la incluida en la LETA. No obstante, esto, no se producen diferencias significativas que provoquen que los conceptos legales definidos por las citadas normas, resulten contradictorios.

Afirma la Magistrada García Alarcón, que la exposición de Motivos de la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo pone de manifiesto que la regulación de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario respecto del cliente que los contrata.

Esa realidad social de dependencia económica del trabajador autónomo es la que la Ley pretendía proteger, estableciendo una regulación garantista, tanto frente al empresario que es el único o principal cliente de este tipo de trabajadores, como en materia de Seguridad Social y riesgos laborales.

⁴⁹ MARTÍN PUEBLA, E.: “El Régimen profesional del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente” dentro de *Empleo, Trabajo Autónomo y Economía Social* coordinado por Purificación Morgado Panadero, pág. 1140, Ed. Comares, Granada, 2009.

⁵⁰ VALDÉS DEL RE, F.: “Un estatuto para la promoción y tutela del Trabajador Autónomo”, en *Informe de la Comisión de Expertos para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

Dicha Exposición de Motivos, hace hincapié en que el TRADE es un verdadero trabajador autónomo y esa dependencia económica en ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad, pero el legislador, tal y como expone, es consciente de que esta figura se encuentra en una frontera no siempre precisa entre la del autónomo clásico y el trabajador por cuenta ajena, por lo que expresamente opta por una regulación restrictiva, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en los que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo, es decir, trata de huir de interpretaciones y pretende delimitar de forma tasada la figura del autónomo dependiente atendiendo a determinados requisitos fijados por la Ley⁵¹.

El artículo 11 de la LETA, que inicia el capítulo III en el que se regula el “Régimen profesional del trabajador económicamente dependiente”, dice que son trabajadores autónomos económicamente dependientes, aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas profesionales.

Llegados a este punto, mencionaré el Real Decreto 197/2009 en lo que el mismo se refiere al desarrollo del contrato del Trabajador Económicamente Dependiente, pues bien, el RD 197/2009 de 23 de febrero es el primer texto reglamentario desarrollo del Estatuto del Trabajador Autónomo, este RD se centra únicamente en necesidades específicas y así afecta fundamentalmente al contrato de TRADE y en especial a algunas categorías como los agentes de seguros, transportistas y el registro estatal de asociaciones profesionales del artículo 20 de la LETA.

El TRADE, al igual que el trabajador autónomo ordinario, debe percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura de aquella. A mi juicio, acierta Daniel Toscani Giménez⁵² al sostener que la exigencia de perseguir un ánimo de lucro empresarial y, correlativamente, de asumir las eventuales pérdidas derivadas de la actividad, constituye un elemento definitorio esencial. Este requisito, en conjunción con la necesidad de ostentar una organización empresarial propia, permite trazar la frontera conceptual entre los verdaderos trabajadores autónomos económicamente dependientes y las figuras fraudulentas de los denominados falsos autónomos.

⁵¹ Consejo General del Poder Judicial, “Trabajadores Autónomos”, *Estudios de Derecho Judicial*, Núm. 146/2007, pág. 55.

⁵² TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El RD 197/2009 de desarrollo del contrato del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente: Luces y sombras”, *Documentación Laboral*, Núm. 86, 2009, pág. 49 y ss.

La diferencia del TRADE con el régimen autónomo ordinario como ya se ha apuntado y como se analizará en el próximo capítulo, estriba en que el TRADE deberá realizar su actividad de forma predominante para un cliente, del que dependa económicamente, por percibir de él al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales; el artículo 2 del Real Decreto viene a precisar algunos aspectos del concepto de TRADE, mediante una mayor precisión del requisito de la dependencia económica. Asimismo, el artículo 11 de la LETA establece claramente que solo se computan los rendimientos derivados del trabajo y de actividades económicas o profesionales, excluyéndose los derivados de capital o plusvalías.

El Real Decreto de desarrollo, precisa que para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento, se tendrán en cuenta exclusivamente los ingresos recibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de trabajo de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluido el que se toma como referencia para determinar la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente, así como los ingresos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente.

Así, parece que el Real Decreto 197/2009 permitió precisar con claridad en general el concepto de TRADE y de la dependencia económica recordando las especialidades de estos requisitos en transportistas y agentes comerciales. Analizando con precisión quienes son los sujetos obligados al registro del contrato⁵³.

Resulta necesario, antes de concluir este apartado, efectuar una aproximación a la legislación europea. En este sentido, el Comité Económico y Social Europeo elaboró, con fecha 26 de febrero de 2009, un Dictamen de iniciativa sobre las nuevas tendencias del trabajo autónomo, el cual fue aprobado el 23 de febrero de 2010. Dicho Dictamen aborda las distintas definiciones que diversos organismos europeos han formulado en torno a las diferentes modalidades de trabajo autónomo, prestando especial atención a las tendencias más recientes que inciden en la figura del denominado trabajo autónomo “parasubordinado” o, en su acepción más extendida, trabajo autónomo económicamente dependiente. Tal y como señala uno de los consejeros del Comité, las reflexiones en torno a esta nueva categoría responden a los profundos cambios de carácter económico y social que han tenido lugar en las últimas décadas, evidenciando una evolución más allá de las formas tradicionales de trabajo autónomo reconocidas históricamente en los Estados miembros de la Unión Europea

⁵³ TOSCANI GIMÉNEZ, D. “El Real Decreto 197/2009 de desarrollo del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente: luces y sombras” *Documentación Laboral*, núm. 86, 2009 Vol. II, pag.71.

El objetivo general de las legislaciones nacionales existentes es contribuir a una mejor protección de determinadas categorías de trabajadores sin que tengan por ello que ser asimilados a asalariados, por lo cual en los países que reconocen la existencia de una categoría intermedia entre el régimen jurídico de asalariado y el del trabajador autónomo, se puede observar que a la situación de dependencia económica, le son reconocidos una serie de derechos que no le son reconocidos a otro tipo de trabajadores independientes, bien tales derechos resultan menores que los de los asalariados⁵⁴.

Pero antes de que se aprobara este Dictamen en el año 2010 por el Comité Económico y Social europeo, echando la vista atrás vemos que la Unión Europea ya se ocupaba desde hacía varios años de la protección de los trabajadores autónomos. Es posible citar a este respecto, la Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección y seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos⁵⁵.

En cuanto a la cuestión de trabajo autónomo económicamente dependiente, esta ha sido expresamente tratada en varias ocasiones a escala de la Unión Europea, el Informe Alain Supiot, remitido a la Comisión Europea en el año 2000 reconocía así la existencia de trabajadores que sin poder ser calificados como asalariados se encontraban en una situación de dependencia económica frente a un mandante y recomendaba que le fueran reconocidos unos “derechos sociales” justificados por dicha dependencia, más adelante en el tiempo en el año 2006 la Comisión Europea en el Libro Verde de ese año hace referencia al trabajo autónomo económicamente dependiente argumentando que esta categoría de trabajadores no dependen de la legislación laboral ya que ocupan una zona gris entre el Derecho Laboral y el Derecho Mercantil. Hasta el presente, un número restringido de Estados miembros reconocen el concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente como tal, aunque en distinta forma y medida, y se esfuerzan en dar una definición.

Esta categoría intermedia de trabajadores, que se sitúa entre el trabajo autónomo y el asalariado, acaba por crear nuevas formas de empleo, con un alcance y un contenido que son distintos en función de los países. Es el caso, en particular, de Alemania, Austria, España, Italia, Portugal y el Reino Unido.

En Italia, la noción de “para subordinación” se aplica a los trabajadores contratados mediante un “contrato de colaboración coordinada y continua” así como a los que participan en un “contrato de colaboración de proyecto”.

⁵⁴ ZAFIAUR NARVAIZA, J.M.: “Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema: “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente” (Dictamen de Iniciativa; *Documentación Laboral*, Núm. 89, año 2010 Vol. II, pag.112.

⁵⁵ Recomendación 2003/134/CE de 18 de febrero.

En el Reino Unido existe la categoría de “worker”, que difiere de la de “employee”. El “worker” se distingue del asalariado en que desempeña su trabajo sin encontrarse bajo la autoridad del empleador.

En Austria existen formas contractuales específicas reconocidas por la normativa en las que se pueden encontrar signos de una toma en consideración general del trabajo autónomo económicamente dependiente. Se trata, en concreto, del caso de los *freie Dienstverträge* (contratos libres de servicios). Los trabajadores contratados mediante este tipo de contratos se distinguen de los asalariados por el hecho de que, a pesar de que muy a menudo trabajan para una sola persona y según un calendario determinado, no están encuadrados en una relación de subordinación.

En Alemania existe la noción de “*arbeitnehmerähnliche Person*” (persona asimilada a un trabajador). Esta categoría de trabajadores, que la normativa laboral considera distinta de la de asalariado, designa a aquellas personas que, en el marco de un contrato mercantil o de prestación de servicios, desempeñan su trabajo personalmente, sin recurrir a la contratación de asalariados y de forma que más del 50% del volumen de negocio proviene de un único cliente⁵⁶.

De lo anterior deducimos, que el fin es que se admita que existe una categoría nueva y única de trabajadores, a caballo entre los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena y el fin de todos estos países mencionados, así como el que debe ser el fin del legislador español, es dotar a esta nueva figura que se ha conocido en España como Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente de un Régimen Jurídico específico.

Además de lo expresado en el párrafo anterior, no podemos dejar de mencionar que, si bien resulta necesaria la regulación y protección en las legislaciones nacionales de los autónomos vulnerables, no es menos cierto que se requiere una armonización a nivel comunitario de los regímenes jurídicos profesionales nacionales. De lo contrario, esta categoría de trabajadores continuará padeciendo un nivel de desprotección similar al que han sufrido hasta ahora en la mayoría de los países de la Unión Europea, incluido España.

Esta problemática se hace especialmente evidente en el caso de los trabajadores de plataformas digitales, cuya situación laboral ha sido objeto de un intenso debate jurídico. En España, la denominada *Ley Rider*, supuso un avance significativo, al establecer la presunción de laboralidad de las personas que prestan servicios

⁵⁶ ZAFIAUR NARVAIZA, J.M.: “Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema: “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente” (Dictamen de Iniciativa; *Documentación Laboral*, Núm. 89, año 2010 Vol. II, pág.120.

de reparto a través de plataformas digitales, como Glovo, Uber Eats o Deliveroo. Esta norma intenta corregir la tradicional “zona gris” en la que se encontraban estos trabajadores, quienes operaban bajo la apariencia de autónomos, pero en condiciones propias de una relación laboral subordinada.

En el ámbito europeo, la recientemente adoptada Directiva (UE) 2024/1799, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, refuerza esta tendencia. La directiva introduce criterios comunes para determinar la existencia de una relación laboral, así como obligaciones de transparencia algorítmica y protección de datos frente a la gestión automatizada del trabajo. Con ello, se busca reducir las divergencias entre los Estados miembros y ofrecer un marco homogéneo de protección a quienes desarrollan su actividad mediante plataformas digitales, atenuando así la inseguridad jurídica que caracteriza su estatus profesional.

Para avanzar hacia una armonización efectiva, sería necesario desarrollar diversas medidas, entre ellas:

- Disponer de medios que permitan una comprensión estadística real del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Unión Europea.
- Promover estudios comparativos que evalúen en detalle las experiencias nacionales desarrolladas en torno a esta figura.
- Incluir expresamente en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo la cuestión del trabajo autónomo económicamente dependiente, en la forma en que se defina a nivel comunitario.
- Fomentar la implicación de los interlocutores sociales europeos para que integren esta cuestión en sus programas de trabajo, tanto a nivel interprofesional como sectorial.
- Elaborar elementos comunes entre los distintos Estados miembros que puedan servir de base para una definición uniforme de “trabajador asalariado”.

Todo ello resultaría útil no solo para garantizar una correcta aplicación de las directivas europeas existentes en el ámbito del derecho del trabajo, sino también para comprender mejor el crecimiento del empleo transfronterizo en Europa.

Aunque la Unión Europea no ha creado expresamente la figura del TRADE reconocida en el ordenamiento jurídico español sí ha ido configurando un marco protector frente a las formas de falsa autonomía y de uso indebido de esta categoría. Desde hace más de una década, las instituciones europeas vienen manifestando su preocupación por la situación de los trabajadores autónomos en condiciones de dependencia económica. Ya en el Dictamen del Comité Económico y Social

Europeo de 2010 sobre el trabajo autónomo y la protección social, se reconocía la necesidad de reforzar la cobertura de los autónomos económicamente dependientes y de evitar su exclusión de los sistemas de protección laboral y social. Esta línea evolutiva culmina en la Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, que establece criterios para la presunción de existencia de una relación laboral, así como normas sobre gestión algorítmica y transparencia, orientadas a prevenir el encubrimiento de relaciones laborales bajo fórmulas de aparente autonomía. Esta directiva, actualmente pendiente de transposición por los Estados miembros, incide directamente en la delimitación entre autonomía real y dependencia ajena, resultando clave para un uso adecuado de figuras como la del TRADE dentro del contexto de la economía digital.

CAPÍTULO II.

EL RÉGIMEN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

En el marco del trabajo autónomo resulta necesario hacer frente a la figura de quien, al margen de realizar su actividad por cuenta propia y bajo su propia dirección, aparece sometido a una dependencia de otra persona, sujeción en este caso de carácter económico, habida cuenta de que en tal supuesto se encuentra ausente una característica fundamental del trabajo asalariado como es la subordinación, de forma que tal genera una especie de híbrido entre el concepto de trabajo por cuenta ajena y el independiente o autónomo⁵⁷. Tales circunstancias han creado la necesidad de crear un régimen común para el llamado trabajo “para-subordinado”, al margen de la regulación laboral, pero tomando fuertemente muchos de sus elementos e intentando ofrecer un fuerte equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la evidente necesidad de tutelar y otorgar la debida protección a esa dependencia tanto económica como en gran medida profesional⁵⁸.

De esta forma y aun cuando la Ley no da lugar a la eliminación del modelo binario que contempla nuestro sistema social, basado en la distinción de dos categorías jurídicas distintas, como son el trabajo autónomo y el dependiente, si se pretende reconocer específica y legalmente una serie de formas de trabajo integradas en la realidad económica, con características peculiares que abarcan las

⁵⁷ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente: problemática y método”, AS, Vol. V, 2003, pág.1039 y ss.

⁵⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: *Régimen profesional, derechos colectivos y seguridad social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio del estatuto del trabajo autónomo*. Ed. Eolas, León, 2009, pág.59.

dos formas de trabajo señaladas y que van a quedar convertidas en una subespecie del trabajo autónomo⁵⁹.

En este sentido, el capítulo III de la Ley reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, regulación que como se señala a lo largo de este estudio obedece a la necesidad de dar cobertura legal a la existencia de un colectivo que no obstante su autonomía funcional, desarrolla su actividad con una dependencia económica muy elevada de empresario o cliente que los contrata, sujeción monetaria que en muchas ocasiones resulta exclusiva.

La introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la posibilidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que la frontera jurídica no siempre resulta suficientemente precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

De aquí vienen la intención del legislador de eliminar esas zonas grises entre las tres categorías, circunstancia por la cual el artículo 11 de la LETA es sumamente restrictivo al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo.

La LETA regula un complejo régimen temporal, según el momento de adquisición de la condición de TRADE. En este sentido cabe distinguir tres grandes supuestos:

1. Trabajadores contratados originalmente como TRADE, tras la entrada en vigor de la LETA.: Este es el supuesto más nítido, el trabajador que, reuniendo desde un principio los requisitos determinantes de la figura de TRADE, es contratado por el cliente prioritario tras la entrada en vigor de la LETA, la Disposición transitoria primera III del RD 197/2009 confirma la aplicación de la LETA y del RD a los contratos entre TRADE y cliente suscritos tras la entrada en vigor de la Ley, declarando que producen “efectos jurídicos plenos”, quiere decirse, producen los efectos especiales tanto de las normas específicas –civiles, mercantiles o administrativas-reguladoras de las relaciones de base, como los derivados de la aplicación de la LETA y del propio RD 197/2009. La misma disposición establece que los citados contratos deben adaptarse a lo establecido en Capítulo I del RD 197/2009 (que regula el contrato de TRADE). La norma aquí está pensando en los contratos celebrados

⁵⁹ MORATO GARCÍA, R.: “El régimen laboral del trabajo autónomo económicamente dependiente en el proyecto de la LETA”, AS, Núm. 5, 2007, pág. 86-87.

después de entrar en vigor la LETA pero anteriores al RD 197/2009, lo que justifica la necesidad de adaptación a este.

Obviamente, el contrato suscrito tras la entrada en vigor del RD 197/2009 tendrá que basarse desde un principio en las normas de la LETA y en las reglamentarias del RD 197/2009.

2. Trabajadores autónomos que, tras la entrada en vigor de la LETA, adquieren sobrevenidamente los requisitos para ser TRADE: En este supuesto, el autónomo se halla vinculado inicialmente, sea antes o después de la entrada en vigor de la LETA, al cliente por un contrato civil, mercantil o administrativo, y solo sobrevenidamente y después de entrar en vigor la LETA se produce el cambio de circunstancias que determina que el trabajador adquiera todos los requisitos precisos para ser TRADE (a este supuesto hace referencia el art. 12.3 de la LETA⁶⁰).

La confusión del artículo 12.3 comienza cuando se refiere al “trabajador autónomo que contratase con varios clientes”, queriendo con ello aludir a autónomos comunes (no TRADEs), que prestan sus servicios a varios empresarios o clientes. El supuesto es perfectamente posible pero incompleto como apuntaba Montoya Melgar⁶¹ pues ignora otra posibilidad; la de que el autónomo común trabaje para un solo cliente (y pese a ello no reúna los requisitos comunes de la categoría de TRADE), tanto en un caso como en otro contara el trabajador con uno o más clientes, el cambio analizado es el posible cambio de estatuto jurídico del trabajador, convirtiéndose de autónomo común a TRADE como regula el art. 12.3 de la LETA.

A tenor de este precepto que nos ocupa, cuando exista un previo contrato *“se respetará íntegramente el contrato firmado entre ambas partes, se sobreentiende el contrato principal civil, mercantil o administrativo, hasta la extinción del mismo, salvo que estas acordasen modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponden a un trabajador autónomo económicamente dependiente”*.

⁶⁰ Art. 12.3 LETA “En el supuesto de un trabajador autónomo que contratase con varios clientes su actividad profesional o la prestación de sus servicios, cuando se produjera una circunstancia sobrevenida del trabajador autónomo, cuya consecuencia derivara en el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 11, se respetará íntegramente el contrato firmado entre ambas partes hasta la extinción del mismo, salvo que éstas acordasen modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponden a un trabajador autónomo económicamente dependiente”.

⁶¹ MONTÓYA MELGAR, A.: *El contrato del TRADE. La ley y el reglamento*. Ed. Aranzadi. Thomson Reuters Cuadernos Civitas. Pamplona, 2009, pág. 84 y ss.

Quiere ello decir, que, sobrevenida la adquisición por el autónomo de los requisitos precisos para ser TRADE, la Ley no impone la conversión automática del contrato originario, sino que respetando al máximo la autonomía de la voluntad de las partes, les permite ejercitar la opción de una de las dos posibilidades: mantener dicho contrato originario sin cambios hasta su extinción, sustrayéndolo a la disciplina de la LETA, o novar el contrato originario adaptándolo a la LETA.

La razón principal del precepto es fácil de entender, primar la autonomía de la voluntad de las partes sobre la efectividad novadora de la Ley, pero no tan fácil de justificar; pues si objetivamente las condiciones del trabajador autónomo cambian de modo que dejan de ser las de un autónomo común para convertirse en las de un autónomo económicamente dependiente, resulta inexplicable que las partes puedan ignorar ese cambio en la regulación legal del negocio y decidir, ejercitando el derecho adquirido, que el contrato se prolongue hasta su extinción, de acuerdo con un esquema jurídico caducado, como si la variación del régimen legal no se hubiera producido.

Del art.13.2 de la LETA se deduce asimismo que, si las partes el contrato no deciden celebrar un pacto novatorio de adaptación, se mantiene el contrato originario sin cambios de la misma manera que si no existiese la LETA. Esta construcción legal que se refleja en el momento de la comunicación al cliente de que el trabajador reúne las condiciones para ser TRADE (art.2.2 RD), testimonia la relevancia que se le da a la autonomía de la voluntad de las partes.

También es de destacar que el art 12.3 de la LETA, no impone plazo alguno para ejercer su derecho a optar entre el mantenimiento del contrato originario y su actualización a la LETA, así se interpreta que se podrá ejercer tal opción en cualquier momento.

Efectuada la opción a favor de la condición de TRADE, dejen de concurrir los requisitos definidores de tal condición, obviamente el contrato quedaría novado volviendo a ser mera relación civil, mercantil o administrativa. Efectuada la opción a través de la no novación del contrato originario en contrato de TRADE, nada impide que las partes cambien más adelante su voluntad y procedan a transformar su contrato en un contrato de TRADE.

El art 12.3 de la LETA refiere la posibilidad de adquisición sobrevenida de la condición de TRADE exclusivamente a un supuesto específico de cambio en el contrato, aquel en el que la variación se debe a lo que se

llama “circunstancia sobrevenida del trabajador autónomo”. Tal forma parece referirse al hecho de que quien originariamente es autónomo común, adquiera o complete los rasgos cuya conjunción define la conjunción de TRADE en los términos del art.11 de la LETA (haber dejado de trabajar con trabajadores a su servicio, haber dejado de trabajar indiferenciadamente con trabajadores asalariados, disponer de infraestructura propia, etc.).

El art.12.3 silencia sin embargo, el supuesto de que el cambio de contrato se deba a circunstancias sobrevenidas que afecten o dependan no del trabajador sino del cliente principal (por ejemplo la decisión del cliente principal en incrementar la retribución del trabajador autónomo hasta llegar al 75 por 100 de los ingresos de origen económico-profesional, o de dejar de impartir órdenes e instrucciones al trabajador, confiando a este la organización de su trabajo), en este sentido habría que estudiar hasta qué punto primaria la autonomía de la voluntad o las partes estarían obligadas a adaptar el contrato al régimen legal de TRADE.

3. Trabajadores autónomos comunes que antes de que entrara en vigor la LETA ya cumplían los requisitos para ser considerados TRADE: Respecto de los autónomos comunes, vinculados por contratos civiles, mercantiles o administrativos celebrados ante la entrada en vigor de la LETA, en los que el prestador del servicio viniera reuniendo todos los requisitos que luego la LETA había de exigir para ser TRADE, la Ley establece dos regímenes transitorios: uno general (Disposición Transitoria 2) y otro específico para los singulares contratos de transporte y agencias de seguros (Disposición transitoria 3).

Así, el régimen general (Disposición Transitoria 2) permite a los contratantes optar tras la entrada en vigor de la LETA, entre dos posibilidades: rescindir unilateralmente del contrato o proceder de común acuerdo a la novación objetiva del contrato, adaptándolo a la LETA y al RD197/2009.

Esta opción, que no admite como alternativa el mantenimiento inalterado del contrato originario, tiene un procedimiento a seguir: en primer lugar, este TRADE anticipado tiene que comunicar al cliente que reúne los requisitos para ostentar formalmente la calidad de TRADE para lo cual dispone de un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del RD 197/2009, la Disposición Transitoria Primera del citado Real Decreto añade que la adaptación o rescisión contractual, no afectaran a las responsabilidades que pudieran derivarse del originario contrato civil, mercantil o administrativo.

Así, el inicio de adaptación formal del contrato a las reglas sobre el contrato de TRADE depende de la voluntad del propio trabajador, si este por ignorancia u otro motivo deja de comunicar al cliente su condición, las normas de la LETA y del Real Decreto quedaran sin aplicarse.

Esta falta de comunicación del trabajador sumada a la ignorancia del cliente sobre la situación real del trabajador y los derechos y responsabilidades que de ella derivan exoneraría al cliente de las obligaciones y responsabilidades que la LETA y el Real Decreto imponen frente a los TRADE así se mantendría el contrato de base sin adaptación a la nueva legislación. Claro está que esta no sería una situación irrevocable, pues el trabajador podría en cualquier momento de la vigencia de este contrato comunicar al cliente su condición material de TRADE y su voluntad de adecuar su situación formal a la de hecho.

La disposición adicional tercera de la LETA regula los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la LETA referidos a transportistas y agentes de seguros que ya venían cumpliendo los requisitos para ser TRADE, establece esta ley para estos casos una ampliación de los plazos de la comunicación y el ejercicio del derecho de opción a favor de la novación o la rescisión del contrato, la LETA establece el deber del agente de seguros y del transportista de comunicar al cliente su condición de TRADE en el plazo de un año partir de la entrada en vigor de la propia ley. El incumplimiento de ese deber de comunicación, plantea los mismos problemas que veníamos aludiendo con anterioridad.

Lo que la LETA no prevé es qué sucede, en sentido inverso a los supuestos arriba elencados, es decir, si el TRADE pierde la condición, pero no la comunica al cliente, sea por desconocimiento, sea por el deseo de mantener ilegalmente una situación que le resulta más beneficiosa.

Obviamente si tampoco el cliente llega a conocer el referido cambio de situación, esta se mantendrá. Si por el contrario y pese a la falta de comunicación del trabajador, el cliente tiene conocimiento de que aquel ha dejado de ser TRADE, estará legitimado para dejar de aplicar la normativa relativa a los TRADES, para el cual el procedimiento más seguro será instar la resolución judicial sobre la verdadera naturaleza del contrato acudiendo al órgano jurisdiccional competente.

II.1. Concepto legal y elementos conceptuales específicos del TRADE

El TRADE es ante todo un trabajador autónomo, lo que implica que le venga aplicado el estatuto profesional del trabajo autónomo, así pues, le serán aplicables

los derechos y deberes profesionales previstos en el Capítulo II del título II de la LETA. Este régimen profesional específico está conformado por un conjunto de previsiones dirigidas a proteger o tutelar en sentido amplio al trabajador partiendo de que la posición de dependencia de un cliente o empresario le coloca en una situación de debilidad contractual⁶².

II.1.1. Delimitación

Para poder definir el concepto legal de TRADE, debemos acudir a la regulación específica del ámbito subjetivo de esta figura, la cual se encuentra contenida en el Capítulo III del Título II de la LETA, así como el resto de normas relativas a la prevención de riesgos laborales, protección de menores, etc.

A este régimen se le añade para el TRADE un régimen común específico.

El artículo 11 de la LETA dispone que:

“1- Los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes, a los que se refiere el artículo 1.2 d) de la presente Ley, son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

2- Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.*
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.*
- d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios sin perjuicio de las indicaciones técnicas que puede recibir de su cliente.*

⁶² MARTÍN PUEBLA, E.: *El trabajo autónomo económicamente dependiente-contexto europeo y régimen jurídico*, Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2012 pág. 76.

- e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquella.*

3- *Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes”.*

Señala así la Exposición de Motivos de la LETA, que la regulación de la figura del TRADE, obedece “a la necesidad de dar cobertura legal, a una realidad social, la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos, que no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata”. Se ha optado por dotar de este nombre, “TRADE” a este colectivo según apunta el Informe de la Comisión de Expertos, “por el hecho de ser la expresión más utilizada en la práctica, tratándose de un término conocido y empleado de manera creciente, incluso en el plano legislativo. Y ello, a pesar de que dicha expresión pueda incurrir, desde una perspectiva técnica, en una contradicción en sus propios términos, ya que nadie puede ser, a la vez, autónomo y dependiente”⁶³.

Emerge así en el plano legal, una “figura híbrida” de trabajador, resultado no solo de la propia evolución del modelo económico, sino también de la necesidad de equilibrar los imperativos de dos órdenes jurídicos diferentes, el privado, dominado por los imperativos de la autonomía de la voluntad y el social, atento a los objetivos de protección.

El recurso al criterio de la “dependencia económica” como criterio general para la delimitación de este colectivo, diferenciándolo tanto del resto de los trabajadores autónomos como de los jurídicamente dependientes (asalariados), ya es suficientemente sintomático de las singularidades, pero también de las dificultades, que presenta esta regulación en el modelo de relaciones socio-económicas de producción imperante en nuestros días⁶⁴.

Así, en cierta medida, el TRADE, es un trabajador situado en una posición intermedia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo modelo, pero esa posición, no le resta independencia desde la perspectiva profesional. Por

⁶³ *Informe de la Comisión de Expertos para la Elaboración de un Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2006, págs. 128 y 129.

⁶⁴ MONEREO PÉREZ, J.L. y VVAA: *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentario a la LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Comares. Granada, 2009, pág. 146.

ello el TRADE no debe identificarse y menos confundirse con los denominados “*falsos autónomos*”, ya que su actividad se presta fuera de los parámetros que califican una relación como laboral⁶⁵.

En cierta medida, acudir a un criterio tan arraigado como frustrante, la “dependencia económica”, devuelve al primer plano de la actualidad el clásico debate sobre las fronteras, siempre móviles y cada vez más difusas, entre las diferentes prestaciones de servicios cuando se llevan a cabo de modo profesional y personal en el marco de una economía que está dominada por las grandes organizaciones productivas -empresas-.

Sin embargo, una de las críticas más serias realizadas a la LETA es la de servir de vía para normalizar o para regularizar sobre criterios de mercado más que en derechos a un amplio número de trabajadores que hoy formarían parte de ese amplio grupo de los calificados falsos autónomos.

Sin embargo, no es nada seguro que el uso de criterios de diferenciación legal garantice, al menos en un muy elevado número de casos, que la aplicación de la LETA no significa colocar en la legalidad a quienes, antes de esta norma, podían seguir calificándose como falsos autónomos.

El carácter difuso con que aparece el rasgo hasta ahora más relevante del “trabajo asalariado”, la dependencia o subordinación y que ha dado lugar a una copiosa y casuística jurisprudencia respecto de la razón protectora de la norma laboral, justificaría el separar con la mayor precisión posible a estos colectivos de la norma laboral⁶⁶.

Visto el eje principal en torno al cual gira el concepto de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, es decir, la realización de una actividad predominante para un único cliente con carácter personal y directo como dispone el artículo citado, se exige la realización habitual de la prestación, es decir, la continuidad en el tiempo, de forma que el preceptor de los servicios funcione, no ya solo como cliente sino más adecuadamente como “proveedor de empleo”⁶⁷.

No especifica la norma, en cuanto al aspecto económico se refiere, las vías para poder certificar los ingresos percibidos por el trabajador, el elemento crucial y sin embargo olvidado, pues la cuantificación de los mismos resultará

⁶⁵ *Informe de la Comisión de Expertos para la Elaboración de un Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, pág. 129.

⁶⁶ MONEREO PÉREZ, J.L. y VVAA: *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentario a la LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Comares. Granada, 2009, pág. 48.

⁶⁷ GARCÍA MURCIA, J.: “La problemática laboral del trabajo autónomo: unos primeros trazos a partir de la jurisprudencia reciente”, *REDT*, Núm. 126, 2005. pág. 24.

absolutamente imprescindible para otorgar o reconocer la pertenencia a estas categorías de trabajadores, circunstancia que será de todo punto necesario regular reglamentariamente, pues en caso contrario, se presenta como un campo sembrado para el fraude y la inseguridad jurídica, tanto en el periodo transitorio hasta el correspondiente desarrollo reglamentario como posteriormente, habida cuenta de este tipo de cuestiones deberían ser abonadas en propio texto del Estatuto del Trabajo Autónomo, así se destacaba en el anteproyecto de Ley para el Estatuto del Trabajo Autónomo⁶⁸.

Este vacío normativo ha venido a ser solventado por el RD 197/2009, de 2 de febrero por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro creándose a su vez el registro estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

El método arbitrado por el RD 197/2009, para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento implica que los ingresos que se mencionan percibidos por el cliente principal, se pondrán en relación exclusivamente con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado por todos los clientes, incluido el que se toma como referencia para determinar la capacidad de trabajador autónomo económicamente dependiente, así como los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud del contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente excluye así la norma de este cálculo aquellos ingresos que tengan su origen en rendimientos de capital o plusvalías que perciba el trabajador autónomo como consecuencia de la gestión de su propio patrimonio personal, así como los ingresos procedentes de la transmisión de elementos afectos a actividades económicas⁶⁹.

⁶⁸ *Informe de la Comisión de Expertos para la Elaboración de un Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2006, págs. 7 y 8.

⁶⁹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Régimen Profesional, Derechos Colectivos y Seguridad Social del Trabajador Autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. EOLAS, León, 2009, pág. 60 y ss.

En coherencia con ello, el artículo 1.1. del RD 197/2009 define igualmente el concepto legal de TRADE⁷⁰. Así, como apunta Hernández Martínez⁷¹, las definiciones contenidas en ambas normas, son exactamente las mismas, pudiendo hacer alusión únicamente a dos diferencias derivadas de la lectura de los preceptos citados. Dichas diferencias serían las siguientes:

1. En primer lugar, debe destacarse que ambas normas contienen, en el apartado dedicado a la exposición del concepto legal de TRADE, una referencia diferente del concepto de cliente. Esto es, la LETA, habla de “una persona física o jurídica, denominada cliente”, mientras que el RDLETA establece que la prestación de servicios se realizará “para un cliente”.

La diferencia se centraría por tanto en que el Decreto no hace referencia expresa a la posibilidad de que el cliente pueda ser tanto una persona física como jurídica.

Sin embargo, el apartado siguiente del mismo artículo del citado reglamento, esto es, el 1.2, hace referencia expresa a esta posibilidad al establecer que: “*Se considera cliente a estos efectos la persona física o jurídica para la que se realiza la actividad económica o profesional a que se refieren los apartados anteriores*”.

Habida cuenta de esta precisión, la conclusión es que no existen diferencias de fondo entre el concepto de cliente expresado en la LETA y en el RDLETA. Así, a pesar de que, en el apartado dedicado a la definición del concepto legal de TRADE, el reglamento no haga referencia a la posibilidad de que se trate tanto de una persona física como jurídica, al hacer mención expresa de esta posibilidad en el apartado siguiente de la norma, el resultado es que ambas normas recogen el mismo concepto de cliente.

2. En segundo lugar, debe destacarse que el RDLETA contiene una definición más amplia del concepto legal del TRADE, la diferencia en este sentido viene motivada porque el reglamento ahora analizado,

⁷⁰ A tal efecto, el mismo establece que “se considera Trabajador autónomo económicamente dependiente, la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por 100 de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la LEY 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo”.

⁷¹ HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M.: *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Delimitación conceptual y ámbito de aplicación*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág. 76 y ss.

tras reproducir el contenido del artículo 1.1 de la LETA, contiene una remisión al artículo 11 de tal modo que se encontrarán comprendidos dentro del concepto legal de TRADE aquellos en los que concurren “las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo”.

Por cuanto aquí interesa en relación al concepto legal de TRADE que aparece regulado en el apartado 1º del artículo 11 de la LETA diré que se trata de una definición legal (interpretación auténtica) que, sin embargo, tal y cómo aparece configurada, no quedará exenta de una posterior delimitación jurisprudencial y doctrinal al ser muy numerosas las cuestiones controvertidas que de ella se derivan, máxime si la misma se pone en relación con las restrictivas condiciones limitativas exigidas al TRADE para el ejercicio profesional como tal y recogidas en el apartado segundo del artículo 11 de la LETA⁷².

II.1.2. Elementos conceptuales específicos del TRADE

Tal y como se ha explicado hasta llegar a este apartado, el TRADE debe reunir en primer lugar los requisitos correspondientes a todos los trabajadores autónomos ordinarios definidos en el artículo 1 de la LETA además de cumplir con los requisitos específicos para ser TRADE recogidos en el artículo 11 de la misma ley⁷³. Respecto a las diferencias entre los dos preceptos citados, puede decirse que “las dos primeras notas del concepto legal de “Trabajador autónomo económicamente dependiente” coinciden con la definición comentada en el apartado anterior.

Este grupo singular de autónomos se caracteriza por el desempeño de la “actividad económica o profesional a título lucrativo”, y por la realización de la

⁷² SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010, pág.214.

⁷³ Según dispone el artículo 1 de la LETA , tiene la consideración de trabajador autónomo a efectos de la aplicación de la citada norma: “Las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”, de otra parte, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 11.1 de la misma ley se entenderá por TRADE “aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos el 75 por 100 de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas o profesionales”. Así tal y como ha quedado analizado, los elementos que se desprenden de esta definición, son, en parte coincidentes con los establecidos para los trabajadores por cuenta propia del artículo 1.1 de la LETA.

misma de forma habitual, personal y directa, pero significativamente, la tercera nota, desarrollo de la actividad por cuenta propia y fuera del círculo de dirección y organización de otra persona, ha desaparecido del enunciado legal. En su lugar se incluyen dos notas complementarias; una que podemos llamar de “dependencia económica” y otra que utilizando una expresión que aparece en la exposición de motivos de la Ley, podemos llamar de “autonomía funcional” o inexistencia de subordinación jurídica en el desempeño del trabajo⁷⁴.

Así visto que la LETA no ofrece ninguna clasificación de los elementos conceptuales pasaremos a analizar los mismos distinguiendo entre elementos esenciales y variables:

- a) Elementos esenciales: serían aquellos que se desprenden de lo establecido en el artículo 11.1 de la LETA, ya que los mismos son exigibles en cualquier caso a los TRADES con independencia de la actividad que realicen y tampoco existe duda acerca de su exigencia. Como consecuencia de lo expuesto, los elementos esenciales serán los siguientes:
 - 1. Dependencia económica del TRADE (Art. 11.1 de la LETA).
 - 2. No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena (Art. 11.2.a) LETA) este elemento ha sido modificado recientemente por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social⁷⁵, de modo que lo dispuesto en este artículo respecto de la prohibición del TRADE quedara modificado por la Ley 31/2015 que permitirá contratar al TRADE a un único trabajador por cuenta ajena en los supuestos específicos elencados en la misma ley (riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente, por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo).
 - 3. No subcontratar toda o parte de la actividad con terceros (Art. 11.2.a) LETA).
- b) Elementos variables: serían aquellos que no en todos los casos resultan exigibles, sino que existen supuestos en los que no es necesario que concurran para que se produzca la configuración de un TRADE, es decir, dependiendo de la actividad que realice el TRADE se determinarán los

⁷⁴ MARTÍN VALVERDE, A.: “La Ley y el Estatuto del Trabajo Autónomo: puntos críticos I”. *Actualidad Laboral*, Núm. 11, 2009 (La ley 11943/2009).

⁷⁵ Publicada el 10 de septiembre de 2015 en el BOE Núm.217.

elementos que en cada caso resulten exigibles para su consideración como tal.

De este modo, tanto la LETA como el RDLETA, establecen diferencias en este sentido, acerca de la exigencia de estos elementos para determinados colectivos, provocan que los mismos queden encuadrados dentro de la categoría de adicionales, en el sentido de que su ausencia provoca en todos los casos que no quede configurado el TRADE. Los elementos variables, serían así los previstos en el apartado segundo del artículo 11 de la LETA (a excepción de los contenidos en el apartado a), pudiendo quedar diferenciados en los siguientes:

1. No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores del cliente. (Art. 11.2 b) de la LETA).

Esta condición, no resulta exigible para el caso de los TRADE que prestan sus servicios en la actividad de transporte, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Undécima de la LETA “...*En este caso, serán trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2 d) de la presente Ley, aquellos que cumplan con lo dispuesto en el artículo 11.1 y 11.2 a) de la misma*” y por lo previsto en la Disposición Adicional Primera del RDLETA “...*de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Undécima del Estatuto del Trabajo Autónomo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes del servicio del transporte, al amparo de las autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador, quedan excluidos de la aplicación del artículo 5.1 y de la letra d) del artículo 5.2 de este Real Decreto*)”.

Así mismo, el apartado 3 del artículo 9 del RDLETA delimita las precisiones correspondientes a fin de la regulación de la figura del agente de seguros de la siguiente forma : “*El cumplimiento de las indicaciones técnicas que los agentes de seguros autónomos económicamente dependientes, puedan recibir de la entidad aseguradora para la que presten sus servicios, así como el uso de la documentación, material, herramientas e instrumentos proporcionados por la entidad aseguradora a aquéllos, no supondrá que tales agentes de seguros ejecuten su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente*”.

2. Disponer de infraestructura productiva y material propios (Art. 11.2.c) de la LETA). Al igual que el elemento anterior, este tampoco resulta exigible para los TRADES que prestan sus servicios en la actividad del transporte, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional undécima de la LETA y la disposición adicional primera del RDLETA, ya citadas.

Respecto de los TRADES agentes de seguros, el artículo 9.2 del RDLETA descarta determinados medios de la consideración de relevantes para este colectivo, el artículo dice así *“A los efectos del artículo 11.2 c) del Estatuto del Trabajo Autónomo, no se considerará económicamente relevante la documentación, el material, ni el uso de instrumentos o herramientas, incluidas las telemáticas, que la entidad aseguradora proporcione a los agentes de seguros autónomos económicamente dependientes”*.

3. Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios (Art.11.2d) de la LETA). Este elemento no resulta exigible para los TRADES transportistas⁷⁶ y se encuentra matizado para los TRADES agentes de seguros⁷⁷ como ya se analizará en el apartado correspondiente.
4. Percibir una contraprestación económica en función del resultado (Artículo 11.2 e) de la LETA). Asimismo, respecto a este requisito encontramos diferencias cuando se trata de TRADES transportistas o agentes de seguros.

II.1.3. Comunicación

El primer paso para la válida celebración del contrato del TRADE es la previa comunicación al cliente respecto del cual se ostenta la condición de TRADE. El Reglamento establece que la ausencia de esta comunicación impedirá al TRADE acogerse al régimen jurídico establecido en el art. 2.2 del RD 197/2009.

La LETA inicialmente solo establecía la obligación del trabajador autónomo de hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente, así como las variaciones que se produjeran al respecto recordando que la condición de TRADE se ostenta respecto de un único cliente (art. 12.2). Más concreta es la regulación de la facultad del cliente para requerir al TRADE que acredite el cumplimiento de los requisitos específicos que le cualifican como tal frente a él, siendo admisible para ello, cualquier documento al que las partes hayan atribuido el carácter de documentación acreditativa de este extremo.

⁷⁶ Disposición Adicional Undécima de la LETA y disposición adicional primera del RDLETA.

⁷⁷ Artículo 9.1 del RDLETA.

Alternativamente será admitido cualquier medio de prueba admitido en derecho, así como la declaración expresa que el trabajador autónomo debe incluir en el contrato según lo dispuesto en el artículo 5.2 del RD 197/2009⁷⁸.

La LETA en su Disposición Transitoria segunda y el Reglamento en su Disposición Transitoria primera, especifican el momento en que, vigente el contrato, el TRADE debe llevar a cabo la comunicación a su cliente: el trabajador dispone de un plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 197/2009 para comunicar su condición de dependiente económicamente.

Respecto de los contratos de transporte y agentes de seguros omite sin embargo la norma reglamentaria el plazo de un año para llevar a cabo dicha comunicación, desde su entrada en vigor, prevista por la LETA en su disposición transitoria tercera.

Junto con lo anterior, también fija el Reglamento el momento contractual en el que el cliente podrá requerir la prueba documental de su dependencia económica al trabajador autónomo: este será la fecha de celebración del contrato si se concierta con carácter inicial o bien en cualquier otro momento ulterior de la relación contractual, siempre que desde la última acreditación hayan transcurrido al menos seis meses.

Concretando lo señalado hasta el momento en lo referente a la comunicación, el art. 2.2 del RD 197/2009 contiene un singular mandato: para poder contratar como TRADE, el trabajador que considere que reúne los requisitos para serlo *comunicará al cliente dicha condición*, a esta comunicación previa no se le exige ninguna forma específica. Esta fórmula reglamentaria tiene sentido si existe una relación anterior de naturaleza civil, administrativa o mercantil y por circunstancias la situación

⁷⁸ Art. 5.2 “A los mismos efectos que el apartado anterior, el contrato deberá incluir una declaración del trabajador autónomo sobre los siguientes extremos: a) Que los ingresos derivados de las condiciones económicas pactadas en el contrato representan, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. b) Que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena. c) Que no va a contratar ni subcontratar con terceros partes o toda la actividad contratada con el cliente ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes. d) Que dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevantes económicamente. e) Que comunicará por escrito a su cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzcan durante la vigencia del contrato. f) Que no es titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público. g) Que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho”.

del prestador de servicios ha cambiado cumpliendo ahora los requisitos el mismo para ser considerado como TRADE, queriendo el mismo legalizar su situación por medio de la novación del contrato acogándose a lo dispuesto en la LETA y en su desarrollo reglamentario.

Para el RD la comunicación es un acto necesario para la constitución de la relación de TRADE, relación cuya calificación jurídica inicial queda así formalmente en manos del trabajador y materialmente en pocos casos en manos del cliente, que puede disuadirle de presentar dicha comunicación o hacer caso omiso de ella, en este último caso abriéndole la posibilidad de pleito⁷⁹. Sin embargo, el trámite de comunicación deberá darse por entendido siempre que se formalice el contrato por escrito y se consigne en el la declaración del trabajador de su condición de TRADE como se recoge en la LETA⁸⁰.

Otra situación a tener en cuenta es en la que el TRADE deja de serlo y no comunica al cliente, si este llegara a conocer tal cambio estaría legitimado para instar al trabajador la formalización de la novación del contrato y en caso de negativa de aquel, instar ante el juez de lo civil o de lo contencioso –administrativo, no siendo competentes los órganos de lo social al haber perdido el trabajador la condición de TRADE; incluso si el trabajador hubiera ocultado maliciosamente su condición, el cliente podría solicitar la extinción del contrato por incumplimiento y la indemnización de los daños y perjuicios causados⁸¹.

II.2. Contrato para la realización de la actividad profesional del TRADE: Régimen Jurídico

II.2.1. Introducción

El art. 12 de la LETA regula el contrato para el ejercicio de la actividad profesional concertado entre el TRADE y el cliente, imponiendo determinados deberes en relación con el mismo y remitiendo a un futuro reglamento la regulación de sus características. Se habla pues de un contrato dotado de unas determinadas características, pero cabe preguntarse si este contrato esta también dotado de una identidad propia y específica.

⁷⁹ MONTOYA MELGAR, A.: *El contrato del TRADE, La ley y el Reglamento*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 71.

⁸⁰ Art. 12.2 LETA: 2. “*El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto. La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente*”.

⁸¹ MONTOYA MELGAR, A.: *El contrato del TRADE, La ley y el Reglamento*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 72.

No parece que las referencias al contrato y a las características del mismo supongan la voluntad de crear una nueva figura o tipo contractual, sino la de calificar un contrato civil, mercantil o administrativo de prestación de servicios en orden a la aplicación de un régimen específico que se superpone al régimen propio del contrato⁸².

A diferencia del trabajo subordinado, en el que la forma específica de realización de la actividad laboral predomina sobre las características específicas de la prestación de servicios objeto del mismo, lo que justifica y determina la existencia de un tipo contractual específico, en el ámbito del trabajo autónomo, predominan las características específicas de la obra y servicio, objeto del mismo sobre la forma de ejecución, hasta el punto de que se ha hipotizado la existencia de un vínculo estructural entre trabajo independiente (o autónomo) y trabajo concreto (objeto del contrato). En relación con este punto, apunta Eduardo Martín Puebla⁸³ que no se puede hablar de contrato para el ejercicio de la actividad profesional como un nuevo tipo contractual, diferente del contrato civil, mercantil o administrativo estipulado en función de la obra o servicio comprometido en el mandato, agencia, transporte, consultoría y asistencia técnica, contratos de servicios o cualquier otro. El recurso a la fórmula “contrato para el ejercicio de la actividad profesional”, no es expresivo pues de la voluntad de crear *ex novo* un contrato, sino meramente de la intención de articular un régimen jurídico del contrato que está en la base de la relación entre el TRADE y el cliente.

El contrato para la realización de la actividad profesional entre el TRADE y el cliente es pues, el negocio jurídico que está en la base de la relación existente entre ambos. Se trata de un contrato de carácter civil, mercantil o administrativo, en cualquier caso, no laboral que debe respetar unos principios básicos, dirigidos básicamente a reforzar la seguridad jurídica de las partes⁸⁴, por este motivo se prevé el deber de formalizar por escrito el contrato y de registrarlo en una oficina pública, aunque el registro no tenga carácter público. (Art.12.1 LETA). Asimismo, y como he apuntado anteriormente, la ordenación legal del contrato de la actividad profesional del TRADE se contiene en el art. 12 de la LETA y en el Real Decreto 197/2009 de 23 de febrero que la desarrolla en materia de contratos.

⁸² GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente: problemática y método”, *Aranzadi Social*, Núm. 18, 2002 (BIB2002/2775, p. 3).

⁸³ MARTÍN PUEBLA, E.: *El trabajo autónomo económicamente dependiente: contexto europeo y régimen jurídico*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2012.

⁸⁴ LUQUE PARRA, M. y MARTÍNEZ FONS, D. “Régimen profesional del autónomo económicamente dependiente”, en Dal Rey Guaranter (Director), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 179.

Ambos, ley y reglamento, constituyen el marco jurídico del contrato de prestación de servicios de esta categoría de trabajadores, si bien, esta regulación se ha visto ampliada por la Ley de Jurisdicción Social, cuya Disposición Final Décima introduce en la LETA el art. 11 bis, bajo cuyo amparo el TRADE podrá solicitar el reconocimiento de su condición de dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social cuando el cliente se niegue a la formalización del contrato de actividad.

Por lo tanto, los elementos iniciales de la configuración del contrato que han de presidir la relación jurídica entablada entre las partes, están integrados en la esfera del Derecho Privado, en consecuencia, en el contrato de actividad celebrado entre el TRADE y su cliente deben concurrir los elementos esenciales de todo contrato: consentimiento válidamente emitido, objeto cierto que sea materia del contrato y causa de obligación que se establezca; y a esta finalidad pretende servir el Real Decreto 197/2009 fijando una serie de pautas cuyo cumplimiento se erige en presupuestos *sine qua non* para la válida obtención y disfrute de las prerrogativas inherentes a la adquisición de la condición de TRADE⁸⁵.

II.2.2. Duración

De acuerdo con lo previsto en los art. 12.4 de la LETA “*Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido*” y el art.3 del RD197/2009 establece a su vez que “*el contrato tendrá la duración que las partes acuerden, pudiendo fijarse una fecha de término del contrato o remitirse a la finalización del servicio determinado. De no fijarse duración o servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato surte efectos desde la fecha de su formalización y que se ha pactado por tiempo indefinido*”; las partes pues, pueden acordar la duración del contrato. Dicha duración de la fijación del contrato puede producirse o bien estableciendo una fecha de término del contrato o bien remitiéndose a la finalización del servicio determinado.

En el caso de que no se proceda por las partes a la fijación de la duración o del servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato surte efectos desde la fecha de su formalización y que se ha pactado por tiempo indefinido. Como consecuencia de ello, en el caso de que la voluntad de las partes sea fijar una duración específica del contrato, deberán proceder a concretar la misma de manera expresa o de lo contrario, el mismo se entenderá celebrado por tiempo indefinido.

⁸⁵ GUERRERO VIZUETE, E.: “El trabajador autónomo económicamente dependiente. Un estudio jurídico-laboral” Ed. Lex Nova. Valladolid, 2012, pág.3

De otra parte, en cuanto a la duración temporal del contrato, cabe resaltar que se trata de una condición disponible entre las partes, de tal manera que no es necesario que se realice ninguna justificación en caso de escoger esta modalidad, es decir, no se aplican en este sentido, los principios derivados del Derecho del Trabajo, en virtud de los cuales la contratación temporal es casual. En el caso de los TRADE's dado que la naturaleza del contrato permanece inalterada, rige el principio de autonomía de las partes y como consecuencia de ello, no existe sujeción a ninguna limitación acerca de la determinación del tiempo de duración de la prestación de servicios, ni sometimiento a requisitos causales para la concreción de la misma. La única obligación que existiría en este sentido, sería la de consignar en el contrato la temporalidad del mismo de manera expresa.

De otra parte, dado que la LETA hace referencia a que el contrato puede celebrarse para la realización de una o más obras o para la prestación de uno o más servicios, la dirección puede quedar, directamente referenciada a los mismos⁸⁶. Esto es, en caso de pactarse la prestación temporal de servicios, no sería necesario que ambas partes acordasen necesariamente una fecha de finalización del contrato; sería también posible que se hiciera una referencia a un término, que fuera la propia finalización de la obra o el servicio contratado.

A pesar de regir en el contrato entre el cliente principal y TRADE las normas correspondientes a la naturaleza de la relación que en cada caso corresponda (civil, mercantil o administrativa), puede suceder que se produzca respecto de la condición resolutoria establecida la concurrencia de abuso de derecho por una de las partes en este sentido para que pueda apreciarse la concurrencia de abuso de derecho se requiere la mala fe en los actos⁸⁷.

II.2.3. Forma

Al contrario de lo que ocurre con los trabajadores autónomos ordinarios, para los cuales rige el principio de libertad de forma⁸⁸, en el caso de los TRADE el

⁸⁶ Artículo 7.2 LETA “El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden”.

⁸⁷ Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, en numerosas sentencias: SSTs 18 enero 1964(RJ 1964,205), 7 de julio de 1981 (RJ 1981,3301), 4 de febrero de 1991 (RJ 1991,704).

⁸⁸ Art. 7.1 de la LETA “*Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito*”.

art 4.1 del RETA prevé la formalización por escrito del contrato entre el TRADE y su cliente principal⁸⁹.

Parece que el legislador ha querido otorgar una mayor seguridad jurídica a los contratos celebrados por el TRADE con su cliente que a aquellos celebrados por un trabajador autónomo no-TRADE con un tercero, al exigir en el artículo 12.1 de la LETA tanto su formalización por escrito como su registro en la oficina pública correspondiente.

Pues bien mientras la libertad de forma y la ausencia de inscripción en registro administrativo alguno caracteriza la relación entre el trabajador autónomo y los terceros para quien presta sus servicios (art.8 de la LETA), cuando aquel trabajador adquiere la condición de TRADE respecto a un cliente la Ley exige, al igual que sucede con los contratos laborales, la formalización por escrito de su prestación de servicios y su registro administrativo, efectuando una remisión a la normativa reglamentaria de desarrollo en todo lo concerniente a las características de dichos contratos y del Registro.

Sin embargo, no se establece por el legislador la consecuencia de la falta de formalización por escrito del contrato, tal como podemos analizar en varias sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia entre ellas las siguientes: TSJ Castilla y León de 29 octubre de 2008 (JUR 2009, 233357) o TSJ Cataluña 19 mayo 2009 (JUR 2009,409556) se establece que la falta de contrato escrito constituye la carencia de un efecto formal, pero no la nulidad del contrato ni de un régimen diferente al mismo. Así la LETA además de silenciar las posibles consecuencias sancionadoras o indemnizadoras del incumplimiento de la obligación de la forma escrita, no dice nada acerca de los efectos de ese incumplimiento sobre la validez del contrato del TRADE. Dicho esto, es evidente que tal requisito de forma, carece de eficiencia constitutiva sobre el contrato, teniéndola meramente probatoria⁹⁰.

Por otro lado, habrá que destacar que la presunción de que el contrato de TRADE no escrito sea una presunción excesiva y desconocedora de la naturaleza de la figura del TRADE y de la finalidad de la ley al crear esa figura, a lo sumo habría que aplicar extensivamente la regla del art.12.4 de la LETA (repetida en el art. 3 RD 197/2009), según la cual, el contrato de TRADE que no fije duración o servicio determinado⁹¹ deberá presumirse de duración indefinida; presunción “Iuris tantum”, mientras no se demuestre lo contrario.

⁸⁹ Art 4.1 RETA “El contrato para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente se formalizará siempre por escrito”.

⁹⁰ MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La formalización del contrato de prestación de servicios de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”.

⁹¹ Fijación que corresponde a la autonomía de las partes como se deslinda del art.7.2 LETA.

Un supuesto distinto sería aquel en el que el trabajador ni si quiera hubiera comunicado al cliente su condición de TRADE, en cuyo caso y como regla general (esto es salvo que se probara que el cliente conocía tal condición), no resulta de aplicación, la normativa reguladora de esta relación (art.2.2 RD).

Lo que en todo caso podrán hacer las partes, en ausencia de forma del contrato de TRADE, sería compelerse recíprocamente para formalizar el contrato por escrito como dispone el art.1279 del CC. Y reitera la LETA en su art. 7.1: “Cada una de las partes podrá exigir de la otra en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito” Esta regla, viene así a confirmar que el contrato no formalizado es válido.

Así apunta Montoya Melgar que el requerimiento de documentar el contrato, no está tipificado como infracción administrativa pero podría legitimar a la parte que lo fórmula para resolver el contrato basándose en el incumplimiento contractual de la contraparte⁹².

II.2.4. Contenido

El art.12.1 de la LETA remite expresamente a la ordenación reglamentaria de la regulación de las características de los contratos de los TRADEs. El sistema que sigue el RD197/2009 para enumerar esas características se basa en la distinción entre circunstancias de consignación obligatoria y potestativa; distinción cuyos motivos no siempre están claros.

De modo meramente indicativo, el RD 197/2009 incluye además en anexo un modelo de contrato de TRADE⁹³.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 4 y 5 del RD197/2009, el contenido mínimo exige tres tipos de requisitos diferentes, que deben en todo caso cumplirse, estos requisitos pueden clasificarse de la siguiente manera:

1. Elementos necesariamente incluidos en el contrato.
2. Precisiones específicas del contrato.
3. Circunstancias de inclusión facultativa en el contrato.

Así respecto al punto 1 referido a los elementos que necesariamente deben ser incluidos en el contrato en el art. 4.2 del RD 197/2009 se establecen los siguientes:

- a) La identificación de las partes que lo conciertan.

⁹² MONTAYA MELGAR A., “El contrato del TRADE. La ley y el Reglamento”, Ed. Civitas Thomson Reuters. Pamplona, 2009, pág. 98.

⁹³ La disposición adicional 7 del citado RD advierte que tal modelo habrá de adaptarse en los modelos de contratación de transportistas, agentes comerciales y agentes de seguros, de los que realizare un estudio en profundidad en el siguiente apartado de este estudio.

- b) La precisión de los elementos que configuran la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata, en los términos recogidos en el artículo siguiente.
- c) El objeto y causa del contrato, precisando para ello, en todo caso, el contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente, que asumirá el riesgo y ventura de la actividad y la determinación de la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado, incluida, en su caso, la periodicidad y el modo de ambas prestaciones.
- d) El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año.

Si la trabajadora autónoma económicamente dependiente es víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en el acuerdo de interés profesional aplicable, deberá contemplarse también la correspondiente distribución semanal y adaptación del horario de la actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- e) El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa.

Como se indica en el artículo 4.2b) RD 197/2009 se exige que el contrato precise de los elementos configuradores de la condición de TRADE, a cuyo efecto se realiza una remisión perturbadora desde el punto de vista sistemático al artículo 5 del mismo Real Decreto, que establece las precisiones específicas del contrato.

En este punto se observa una contradicción entre la LETA, cuyo artículo 12.2 dispone que es el trabajador quien debe hacer constar en el contrato su condición de TRADE “*el trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente*” y el RD 197/2009 cuyo artículo 5.1 encomienda tal tarea a las dos partes del contrato “*Las partes del contrato asentirán*”. La ley obviamente prevalece sobre el reglamento.

Se observa en el modelo de contrato TRADE incluido como anexo en el RD 197/2009 el juego de la voluntad concorde de ambas partes y de la voluntad unilateral del TRADE en el contrato: con carácter previo a las cláusulas pactadas “*ambas partes acuerdan formalizar el presente contrato de conformidad con las siguientes cláusulas...*”, el contrato incluye una parte expositiva donde se incorporan las declaraciones del TRADE “*El trabajador hace constar expresamente la condición*

de trabajador autónomo económicamente dependiente respecto del cliente...”; “el trabajador autónomo declara que su actividad como trabajador autónomo económicamente dependiente no se ejecuta de manera indiferenciada...” Por lo demás la inclusión del reconocimiento de la condición de TRADE en el contrato será normalmente, en el orden cronológico un acto posterior a la comunicación que el trabajador ha de hacer al cliente para poder celebrar el contrato (Art.2.2 RD 197/2009). Así se observa como el artículo 12.2 de la LETA plantea el siguiente problema: ¿Cómo puede exigirse al trabajador que anticipe en el contrato si se van a producir en el futuro variaciones que pudieran afectarle? En el caso de que se produjeran variaciones, esta sobrevendría en el momento posterior a la celebración del contrato y a través de negocios jurídicos bilaterales novatorios de este que podrían documentarse por separado o como anexos al contrato inicial.

Más razonable es la redacción del artículo 5.2 e) del RD197/2009, que exige, empleando un tiempo futuro que, en el contrato, el TRADE debe declarar *“que comunicara por escrito a su cliente las variaciones en la condición de económicamente dependiente que se produzcan durante la vigencia del contrato”*.

Volviendo al artículo 5.1 del Real Decreto, este pone énfasis y se centra en tres de los factores legales que identifican la condición de TRADE y cuya concurrencia ha de ser declarada por ambas partes. Analizando el contenido de estos tres factores, se advierte que lo que estas partes deben hacer no es declarar la existencia actual de tales requisitos, sino comprometerse a que los cumplirán.

Estas precisiones específicas del contrato son las siguientes:

- a) El trabajo no se ejecutará de forma indiferenciada con trabajadores del régimen laboral.
- b) El trabajo se realizará con criterios organizativos propios sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera recibir por parte del cliente para la realización de su actividad.
- c) El trabajador asumirá el riesgo y ventura de la actividad, percibiendo una compensación por el resultado de tal actividad.

Así, aunque el Real Decreto configura dichos compromisos como bilaterales (art. 5.1 *“Las partes del contrato asistirán...”*), lo cierto es que esta enunciando obligaciones que afectan esencialmente al TRADE, con lo cual sin proponérselo, el RD vuelve al criterio ortodoxo fijado en el artículo 12.2 LETA *“El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que lo contrate, así como de las variaciones que se produjeran al respecto”*.

El apartado 2 del mismo artículo 5 RD 197/2009 enumera otra serie de circunstancias cuya existencia considera que si corresponde consignar en el contrato unilateralmente al TRADE “*el contrato deberá incluir una declaración del trabajador autónomo sobre los siguientes extremos:*

- a) Que los ingresos derivados de las condiciones económicas pactadas en el contrato representan, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.
- b) Que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena.
- c) Que no va a contratar ni subcontratar con terceros partes o toda la actividad contratada con el cliente ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- d) Que dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevantes económicamente.
- e) Que comunicará por escrito a su cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzcan durante la vigencia del contrato.
- f) Que no es titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público.
- g) Que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho.

Como podemos observar, la mayoría de las declaraciones unilaterales del TRADE son en la mayoría de los casos, declaraciones sobre situaciones actuales, aunque en alguno son compromisos de futuro, igual que vimos que ocurre con las declaraciones acordadas por ambas partes.

A parte de estas circunstancias de inclusión obligatoria analizadas en este epígrafe, encontramos asimismo otras circunstancias de inclusión facultativa en el contrato así señala el artículo 4.3 RD197/2009:

- a) La fecha de comienzo y duración de la vigencia del contrato y de las respectivas prestaciones. En el caso que en el contrato no se hubiera fijado una dirección o servicio determinado, se presumirá salvo prueba en contrario que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido (art. 12.4 LETA). Aquí debe señalarse que, aunque la LETA hace esta referencia al abuso de derecho, probablemente inspirada en el art. 49.1 b) del ET, no parece fácil imaginar cuando se puede producir una situación

abusiva en la contratación temporal, habida cuenta de la libertad que se les otorga a las partes en esta materia. Quizás pudiera pensarse en situaciones de encadenamiento permanente de contratos temporales, evitando así su prolongada duración a efectos indemnizatorios cuando el servicio contratado se mantiene siempre. (Ex. Art. 15.4 de la LETA)⁹⁴.

- b) La duración del preaviso con que el trabajador autónomo económicamente dependiente o el cliente han de comunicar a la otra parte su desistimiento o voluntad de extinguir el contrato respectivamente, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1 d) y f) del Estatuto del Trabajo Autónomo, así como, en su caso, otras causas de extinción o interrupción de conformidad con el artículo 15.1 b) y 16.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo respectivamente.
- c) La cuantía de la indemnización a que, en su caso, tenga derecho el trabajador autónomo económicamente dependiente o el cliente por extinción del contrato, conforme a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto del Trabajo Autónomo, salvo que tal cuantía venga determinada en el acuerdo de interés profesional aplicable.
- d) La manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como su formación preventiva de conformidad con en el artículo 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- e) Las condiciones contractuales aplicables en caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente dejase de cumplir con el requisito de dependencia económica.

Así estas cláusulas enumeradas por el RD son meramente enunciativas y no tasadas así que las partes podrán incluir en el contrato cualquier otra estipulación que consideren oportuna y sea conforme a derecho.

II.2.5. Información

Dispone el art.12.2 II de la LETA que “*Reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes. De dicha información se excluirá, en todo*

⁹⁴ GOERLICH PESET, J.M.: *Trabajo autónomo, nueva regulación*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

caso, el número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal”.

Si de lo anterior se analiza como el legislador reconoce a los representantes de los trabajadores el derecho a la información relativa a los contratos celebrados referidos a los TRADES con los límites marcados por la Ley 1/1982 de Protección del honor, intimidad e imagen.

Así apuntan entre otros Goerlich Peset⁹⁵ como el legislador se ha inspirado en este punto en el art. 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores y que desde otra perspectiva conecta con la voluntad del legislador, reflejada por ejemplo en el art. 42.4, de que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de los términos de ciertas figuras de contratación conectadas con la externalización de actividades. Así no se llega a decir que los representantes tengan derecho a examinar directamente los propios documentos contractuales, pero tampoco dispone como lo hace el Estatuto de los Trabajadores que tengan derecho a percibir una copia básica de tales contratos.

En cualquier caso la LETA se completa posteriormente en este punto con el desarrollo reglamentario llevado a cabo en el art.7 del RD197/2009⁹⁶ así el cliente estará obligado a informar a los representantes de los trabajadores sobre la contratación de un TRADE en los diez días hábiles siguientes a la contratación estableciendo una serie de datos que deben de ser incluidos en la comunicación,

⁹⁵ GOERLICH PESET, J.M, PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T.: *Trabajo autónomo nueva regulación*, Valencia, 2007.

⁹⁶ Art 7 RD : “1. El cliente, en un plazo no superior a diez días hábiles a partir de la contratación de un trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá informar a los representantes de sus trabajadores, si los hubiere, sobre dicha contratación. 2. A los efectos indicados en el apartado anterior, el empresario notificará a los representantes de los trabajadores los siguientes elementos del contrato: a) Identidad del trabajador autónomo. b) Objeto del contrato. c) Lugar de ejecución. d) Fecha de comienzo y duración del contrato. De esta información se excluirá en todo caso el número de documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, que establece la protección civil de los derechos fundamentales al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y con Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. 3. Será de aplicación lo previsto en el artículo 65 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, respecto de la observancia de las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del comités de empresa para la información relativa a los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

por lo demás así mismo el RD, siguiendo el art.12.1 de la LETA establece la obligada exclusión en esta información de datos de carácter personal como el DNI, el domicilio o el estado civil o cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal.

Resulta cuanto menos curioso, que los representantes de los trabajadores puedan tener acceso a información referido a trabajadores sobre los cuales ni siquiera pueden ejercer representación alguna y al mismo tiempo no se conceda este acceso a la información a asociaciones de las que los TRADE pudieran formar parte. De ello se deduce que la razón por la que el legislador ofrece esta información a los representantes será para que verifiquen en el centro de trabajo la prestación de servicios realizada por el TRADE con el fin de evitar el encubrimiento de otras formas de contrato bajo el modelo de TRADE como podrían ser trabajadores por cuenta ajena, etc.

Dicho todo lo anterior también se establece que se esté a lo dispuesto en el art 65.2 del ET, es decir que los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como los miembros que les asistan, deben observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicado con carácter reservado. El mismo artículo prevé que ningún tipo de documento entregado a la empresa o al comité puede ser usado fuera del estricto ámbito para fines distintos de los que motivaron su entrega ni fuera del estricto ámbito de aquella.

Asimismo, se impone la subsistencia del deber de sigilo incluso tras la expiración de su mandato. Dicha obligación se mantiene con independencia del lugar donde se encuentren los representantes informados.

II.2.6. Registro

El contrato escrito, debe a su vez inscribirse en un registro “*ad hoc*” que llevará la oficina pública correspondiente. La ley silenciaba si esta debía ser la Oficina Pública de Empleo u otra de nueva creación, esta cuestión quedo deferida al desarrollo del Reglamento de la Ley.

Así, reglamentariamente se regularon las características de los contratos como se ha ya analizado a lo largo de este estudio, y del Registro de los mismos, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con TRADE.

El art. 6 RD 197/2009 regula el registro del contrato del TRADE estableciendo los siguientes puntos:

1. El contrato deberá ser registrado por el trabajador autónomo económicamente dependiente en el plazo de los diez días hábiles

siguientes a su firma, comunicando al cliente dicho registro en el plazo de cinco días hábiles siguientes al mismo. Transcurrido el plazo de quince días hábiles desde la firma del contrato sin que se haya producido la comunicación de registro del contrato por el trabajador autónomo económicamente dependiente, será el cliente quien deberá registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de diez días hábiles siguientes. El registro, se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal, organismo del que dependerá el registro con carácter informativo de contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

2. El registro del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente especificará los extremos obligatorios del contrato contenidos en el artículo 4.2 RD197/2009, de modo que además de los datos esenciales identificativos del trabajador autónomo y del cliente, fecha de inicio y terminación del contrato, en su caso, y actividad económica o profesional, figuren también, la constancia expresa de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente del cliente contratante, contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente y la contraprestación económica del cliente, el régimen de la interrupción anual de la actividad y jornada, así como el acuerdo de interés profesional cuando sea aplicable.
3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1, el trabajador autónomo económicamente dependiente, el cliente o los profesionales colegiados que actúen en representación de terceros efectuarán el registro mediante la presentación personal por medio de la copia de contrato o mediante el procedimiento telemático del Servicio Público de Empleo Estatal.
4. Asimismo serán objeto de comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal las modificaciones del contrato que se produzcan y la terminación del contrato, en los mismos términos y plazos señalados en el apartado 1, a contar desde que se produzca.
5. El Servicio Público de Empleo Estatal informará al Consejo del Trabajo Autónomo sobre los datos estadísticos del registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

También es de destacar aquí como la disposición adicional quinta del RD197/2009⁹⁷ faculta al Servicio Público Estatal de Empleo para que encomiende

⁹⁷ RD197/2009 *Disposición adicional quinta. Encomienda de gestión y colaboración administrativa. En virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de*

la función registral a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas que lo soliciten.

La competencia del Servicio Público Estatal de Empleo, fue anticipada por la resolución de la dirección general del propio SPEE, de 21 de febrero de 2008, que estableció un procedimiento provisional para el registro de contratos de TRADE. Dicha norma distinguía un número y fecha, y el acto de depósito o archivo de una copia de contrato por número de registro.

Como regla general, la Resolución disponía que las Oficinas debían analizar los contratos sin entrar en su contenido, sin embargo, disponía la denegación del registro cuando se dieran determinadas circunstancias, como la de contrato finalizado, contrato falto de firma, o en el caso que no se consiguieran los datos de identificación de las partes, fechas de inicio, y en su caso, terminación del contrato y actividad profesional contratada.

Así vemos como se ha regulado el registro del contrato del TRADE estableciendo la obligación de registro en primer lugar al TRADE y en su caso al cliente, pero también se observa que no se ha previsto ni por la LETA ni por el Real Decreto, las consecuencias derivadas de la falta de registro del contrato celebrado entre el TRADE y su cliente principal. Así no quedan determinados por la norma los efectos que dicha falta de registro producen sobre el contrato.

Sin embargo debe entenderse que la ausencia de registro en el contrato no provocara la nulidad del mismo, sino simplemente el incumplimiento de una obligación formal que podrá provocar la imposición de la correspondiente sanción

noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Servicio Público de Empleo Estatal, podrá encomendar el registro de los contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que así lo soliciten, sin que ello afecte al carácter estatal y único del registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. El Servicio Público de Empleo Estatal cederá a la Tesorería General de la Seguridad Social la información relativa al registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la terminación de tales contratos, a efectos de tramitar las correspondientes altas y bajas y variaciones de datos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. A los efectos de lo dispuesto en la Disposición adicional tercera y cuarta del presente real decreto, se llevará a cabo la oportuna colaboración e intercambio de información entre el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior y la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario y el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, dependientes estos dos últimos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

administrativa, en su caso.⁹⁸ En este sentido se pronunció la sala cuarta de lo social del TS en Madrid al recurso de Casación para unificación de la Doctrina número 2060/2011 anulando la sentencia recurrida por considerar la formalización del contrato por escrito y su registro “*ad probationem*”, es decir, que su falta no es causa de nulidad. Así la citada sentencia crea jurisprudencia, rectificando la doctrina seguida por la Sala de lo Social del TSJPV, y establece para la competencia jurisdiccional de lo social y la cobertura de la ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), el requisito de la comunicación de la condición de Transportista TRADE, no siendo la formalización por escrito del contrato y su registro, indispensables⁹⁹. Dicho todo lo anterior y resumiendo, el registro debe realizarse en el SPEE, el cual tiene carácter informativo. Sin embargo, el registro no tendrá carácter público, como se deduce de la redacción del art. 12.1 de la LETA, lo que provoca que el carácter informativo se limite a las partes firmantes y autoridades públicas.

En el registro del contrato se deberá facilitar la información requerida en el art.4.2 del RD 197/2009¹⁰⁰.

Para efectuar el registro se deberá aportar copia del contrato celebrado entre las partes, también existe la posibilidad de registrar el contrato mediante el sistema telemático del SPEE. Las personas autorizadas para realizar el registro son

⁹⁸ Hernández Martínez, M. *El trabajador autónomo económicamente dependiente. Delimitación conceptual y ámbito de aplicación*.

⁹⁹ STS 4694/2012 - ECLI:ES:TS:2012:4694 de 12 de junio de 2012.

¹⁰⁰ Art 4.2 RD 197/2009 2. En el contrato deberán constar necesariamente los siguientes extremos: a) La identificación de las partes que lo conciertan. b) La precisión de los elementos que configuran la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata, en los términos recogidos en el artículo siguiente. c) El objeto y causa del contrato, precisando para ello, en todo caso, el contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente, que asumirá el riesgo y ventura de la actividad y la determinación de la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado, incluida, en su caso, la periodicidad y el modo de ambas prestaciones. d) El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año. Si la trabajadora autónoma económicamente dependiente es víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en el acuerdo de interés profesional aplicable, deberá contemplarse también la correspondiente distribución semanal y adaptación del horario de la actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. e) El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa.

el TRADE y el cliente o profesionales colegiados que actúen en representación de estos (abogados o graduados sociales).

Se debe proceder a inscribir el contrato en los mismos plazos previstos para la inscripción inicial, la fecha a tener en cuenta para el cómputo de dichos plazos será aquella en la que se ha producido el cambio o la terminación del contrato. Al igual que ocurre con otras cuestiones analizadas anteriormente, no dice nada el legislador en relación a las consecuencias de la falta de inscripción del contrato, de sus modificaciones o de la terminación. El legislador a su vez impone al SPEE el deber de informar al Consejo de Trabajo Autónomo¹⁰¹.

En desacuerdo con lo previsto en la disposición transitoria tercera del RD197/2009, los contratos registrados de conformidad con la Resolución de 21 de febrero de 2008, del SPEE, por la que se establece el procedimiento provisional para el registro de los contratos de los TRADE debieron adaptarse a lo dispuesto en el

¹⁰¹ Art 22 de la LETA: *Consejo del Trabajo Autónomo*. 1. El Consejo del Trabajo Autónomo se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. 2. Son funciones del Consejo: a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre: 1. ° Los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. En el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar al Estatuto de Trabajo Autónomo, el informe tendrá carácter preceptivo. 2. ° El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo. 3. ° Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros. b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias. c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno. d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente. 3. El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal. Si se constituyeran Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico, formará parte del Consejo del Trabajo Autónomo un representante designado por cada uno de los consejos autonómicos existentes. 4. La Presidencia del Consejo corresponderá al Secretario General de Empleo y, por delegación, al Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo. 5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y régimen de funcionamiento del Consejo. 7. Las Comunidades Autónomas podrán constituir, en su ámbito territorial, Consejos Consultivos en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Así mismo podrán regular la composición y el funcionamiento de los mismos.

art 6.2 del mismo Real Decreto en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del mismo. Es decir, antes de junio del 2009, los contratos registrados debieron proceder a añadir los requisitos previstos en el art. 4.2 del RD, o sea incluyendo: la constancia expresa de la condición de TRADE, el contenido de la prestación y contraprestación económica, el régimen de interrupción anual de la actividad y el acuerdo de interés profesional cuando sea aplicable.

Ahora bien y dicho todo lo anterior el Real Decreto al no prever nada la LETA y dada la reserva legal en materia, no puede contener régimen sancionador alguno, esto es, no contempla infracciones ni sanciones por incumplimientos de obligaciones de las partes en orden a la formalización del contrato por escrito, registro, información a los representantes de los trabajadores o inscripción en el registro de las asociaciones profesionales. Así, debido a la ausencia de previsión legal nos encontrábamos ante la controversia de si podría entenderse que existe tal figura y si sería de aplicación su régimen legal, en el supuesto de que no existiera comunicación y contrato o simplemente en el caso de que no concurriera alguno de estos dos elementos.

La mayor parte de los Tribunales Superiores de Justicia interpretaban que el legislador exigía la comunicación y firma del contrato escrito, en caso contrario no existiría contrato, es decir una consideración del contrato constitutivo y no solo declarativo. Por la tanto si el empresario no aceptaba que un trabajador era económicamente dependiente aun reuniendo los requisitos

II.3. Fuentes reguladoras del Trabajo Autónomo

El artículo 3 de la LETA establece el sistema de fuentes del régimen profesional del trabajo autónomo, concretamente, se establecen tres grandes grupos normativos que siguen un riguroso orden de prelación (art. 3.1 a) y b) LETA). Así, se hace referencia a las disposiciones de la LETA, a la legislación específica aplicable a la actividad profesional de un concreto colectivo de trabajadores autónomos y a la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa.

De conformidad con lo que se establece en estos dos apartados, la legislación específica de una actividad profesional determinada tendrá aplicación preferente sobre las reglas establecidas por la LETA, obedeciendo a la lógica de prelación entre ley general y ley especial.

Así la primera fuente que dispone el artículo 3 será la propia LETA, sin embargo le da un carácter subsidiario al admitir que será la LETA la primera fuente *“en lo que no se oponga a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación”*, así las cosas la LETA debería aplicarse incluso por detrás de una

norma de rango reglamentario en el caso de que este fuera complementario de la regulación del trabajador autónomo.

Se entiende por legislación específica asimismo las normas que regulan específicamente el ejercicio de una profesión como por ejemplo las referentes a gremios profesionales como abogados, arquitectos, agentes de seguros y muchas otras. No significa esto que en estos casos la LETA no deba ser aplicada, sino que en caso de conflicto prevalecerá la otra norma, como es el caso por ejemplo de los agentes de seguros que serán estudiados con amplitud más adelante en este trabajo.

La segunda de las fuentes mencionada en el artículo 3 que a tenor de lo mencionado en el apartado a) de dicho artículo será la tercera fuente, aunque mencionada en segundo lugar será *“la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo”*.

La finalidad fundamental de esta alusión será la de dejar claro que en defecto de lo dispuesto por la LETA no se habrá de aplicar la legislación laboral¹⁰² sino la norma contractual que proceda fuera de su ámbito (mercantil, civil o administrativa); ahora bien se entiende que esta normativa mercantil civil y administrativa será subsidiaria a la LETA siempre y cuando se refiera al derecho común de contratos privados o públicos y no a la normativa específica de cada actividad como se apunta en el párrafo precedente y se regula en artículo 3.1a) de la LETA¹⁰³.

Por su parte, la LETA, por su doble condición de ley especial y ley posterior, se aplicará con carácter preferente a la normativa común de la contratación, que actuará con carácter supletorio de los anteriores grupos normativos. Asimismo, se encuadran dentro de las fuentes del régimen profesional del trabajador autónomo los pactos individuales entre el trabajador autónomo y el cliente, que no pueden ser contrarias a las disposiciones de derecho necesario, y los usos y costumbres locales y profesionales (art. 3.1 c) y d) LETA).

Es de destacar la diferencia en el sistema de fuentes cuando nos referimos al TRADE, pues la LETA añade con carácter exclusivo para los trabajadores autónomos económicamente dependientes que los acuerdos de interés profesional

¹⁰² Se relaciona este apartado con el apartado 3 del mismo artículo: *“En virtud de lo dispuesto en la disposición final primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”*.

¹⁰³ GONZÁLEZ BIEDMA, E. “Fuentes del régimen profesional del trabajo autónomo”, dentro de DEL REY GUANTER, S. y AAVV: *Comentarios al estatuto del trabajo autónomo*, Ed. Lex Nova Valladolid, 2007, pág. 86.

prevalecerán sobre las cláusulas de los contratos individuales, siempre que el TRADE esté afiliado al sindicato o asociación firmante del acuerdo (art. 3.2)¹⁰⁴. De la lectura de este precepto se establece una doble limitación importante al alcance de estos acuerdos, y es que se requiere no sólo que el trabajador autónomo económicamente dependiente esté afiliado al sindicato o asociado a una organización de autónomos firmante del acuerdo, sino también que haya consentido su aplicación.

Con este cuadro de fuentes se pretende hacer hincapié en que el trabajo autónomo se enmarca dentro de la órbita de las relaciones jurídicas privadas, lo que supone que la relación contractual entre el TRADE y su cliente habrá de regirse, sustancialmente, por normas civiles y mercantiles, sobre todo ésta última, ya que la relación jurídica que se establece entre el autónomo y el empresario–cliente es de naturaleza mercantil.

Pero, en este sentido, no se puede olvidar que, si bien el contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente se mueve en el marco de obligaciones y contratos que diseña el Código Civil basado en la autonomía de voluntad de las partes y en la consideración de una posición igualitaria entre partes contratantes, lo cierto es que, en la realidad esta posición igualitaria no existe, siendo lo más normal que el TRADE se limite a aceptar la oferta recibida por el cliente.

Se echa de menos dentro de esta prelación de fuentes la Constitución Española, la cual debería incluirse dentro del cuadro de fuentes del trabajo autónomo, pues se producen constantes referencias constitucionales ante el autónomo clásico y al TRADE, sirva como ejemplo el artículo 25 CE comprensivo del Derecho del Trabajo a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción profesional y a una remuneración suficiente, asimismo el artículo 40 CE, que se refiere al pleno empleo, así como los artículos 22,28 y 38 CE, referidos al derecho de asociación, libertad sindical y libertad de empresa respectivamente entre otros.

II.4. Competencia jurisdiccional -Art. 17 de la LETA-

Como es sabido respecto de los trabajadores autónomos independientes el conocimiento de los pleitos que se puedan plantear se reserva a la jurisdicción civil, ya que el régimen profesional común de estos trabajadores se rige por la normativa común de contratación civil, mercantil o administrativa, así como por los pactos que se celebren entre las partes. Con relación a los TRADES, ya en su momento el

¹⁰⁴ Art. 3.2 LETA “*Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento*”.

Informe de la Comisión de Expertos que redactó la Propuesta del Texto Articulado del Estatuto del Trabajador Autónomo partió de una opción claramente social.

Tomando como base la dependencia económica del TRADE para con su cliente y el posible desequilibrio contractual existente entre ambas partes, que hace que esta figura mantenga ciertas similitudes con el trabajador asalariado, considera oportuno “una tutela algo más intensa por parte de la legislación estatal, tanto en su vertiente individual, como en lo que se refiere a su tutela colectiva”. En este sentido se estima que los principios que informan el proceso laboral y su normativa procesal menos formalista hacen que el orden social se adapte mejor a este tipo de conflictos¹⁰⁵.

Las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no los requisitos establecidos en la Ley.

Con estas palabras el legislador deja claro que la atribución al orden jurisdiccional social no afecta a la naturaleza jurídica del fondo del asunto que sigue siendo de naturaleza civil o mercantil, pero opta por atribuir al conocimiento del orden social materias ajenas al derecho laboral basándose en la cualificación personal de los litigantes¹⁰⁶; así la redacción del artículo 17 de la LETA atribuye a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento de las cuestiones que se promuevan en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la LETA¹⁰⁷.

¹⁰⁵ *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos para la elaboración de un Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ediciones Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, pág.172 y ss.

¹⁰⁶ LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M.: “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”. *Temas Laborales* Núm. 102/2009, pág. 164.

¹⁰⁷ LETA: Artículo 17. Competencia jurisdiccional. 1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente. 2. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Así se modifican los artículos 2 p) y q): 16.2, 17,3 y 63 de la Ley de Procedimiento Laboral¹⁰⁸, como dispone la Disposición adicional primera de la LETA. La ley fundamenta este cambio de orden jurisdiccional competente, según la Exposición de Motivos en que “las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el TRADE y el cliente van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente dependiente o no, según cumpla o no los requisitos establecidos en la Ley, para llegar a la conclusión de que en principio para considerar la naturaleza contractual civil o mercantil establecida entre las partes, el orden jurisdiccional civil se encuentra en principio, más próximo a la relación del TRADE y cliente, aunque otra conclusión se alcanza si se pone en conexión tal carácter con regulación de la LETA que establece la nueva categoría laboral con fundamento en la dependencia económica lo que implica un desequilibrio entre trabajador y cliente, la figura del TRADE así justificaría la intervención jurisdiccional del orden social al asimilarse esta figura al trabajador por cuenta ajena¹⁰⁹.

El artículo 17 de la LETA, se limita a atribuir a la jurisdicción social la competencia para conocer de las pretensiones derivadas del contrato entre el TRADE y el cliente, así como de las cuestiones derivadas de los Acuerdos de Interés Profesional, pero no hace mención al proceso de modalidad procesal establecido en la Ley de Procedimiento Laboral que deba canalizar las demandas formuladas salvo respecto de los “Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflicto”. Hay pues una cierta indefinición de los cauces procesales que puede llegar a una cierta inseguridad jurídica lo cual es subsanable con modificaciones a la Ley de Procedimiento laboral.

Así por ejemplo veíamos la dificultad de qué tribunal sería competente para el reconocimiento del TRADE en caso de que el cliente se negara a reconocer a este trabajador como TRADE aun cumpliendo los requisitos de la figura establecidos en la norma y estudiados a lo largo de este trabajo.

Pues como ya se ha planteado anteriormente en este mismo capítulo, desde la publicación de la LETA habían quedado claros los requisitos a reunir para la constitución de la figura de TRADE, asimismo quedaba regulado el contrato de esta figura, pero, sin embargo, existían dudas en cuanto a su reconocimiento, asistiéndose así a una falta de acuerdo entre la doctrina científica y la judicial a cerca de la exigencia o no de ciertos elementos para la configuración del TRADE. No quedaba claro el carácter constitutivo o no del contrato y tampoco encontrábamos

¹⁰⁸ Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

¹⁰⁹ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *El régimen profesional y de seguridad social de los Trabajadores Autónomos*. Ed El Derecho, Madrid, 2010, pág. 116.

respuesta acudiendo al desarrollo reglamentario recogido en el RD 197/2009, el cual en su artículo 2 establece que, para poder celebrar el contrato en cuestión, el TRADE deberá comunicar al cliente dicha condición, no pudiendo acogerse al régimen jurídico previsto en el caso de no producirse tal comunicación.

De otro lado la LETA establece en su artículo 12 que el contrato deberá formalizarse por escrito, aunque no parece exigir que el mismo deba tener un contenido determinado. Con todo lo anterior, debido a la ausencia de previsión legal nos encontrábamos ante la controversia de si podría entenderse que existe tal figura y si sería de aplicación su régimen legal, en el supuesto de que no existiera comunicación y contrato o simplemente en el caso de que no concurriera alguno de estos dos elementos.

La mayor parte de los Tribunales Superiores de Justicia interpretaban que el legislador exigía la comunicación y firma del contrato escrito, en caso contrario no existiría contrato, es decir una consideración del contrato constitutivo y no solo declarativo. Por la tanto si el empresario no aceptaba que un trabajador aun reuniendo los requisitos necesarios era TRADE, pues estábamos ante un problema. Este debate ha provocado que no se haya correspondido el número real de TRADES con el registro legal de los mismos.

Esta situación llega a desembocar en numerosas ocasiones en una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva pues, existiendo un derecho dispuesto en las leyes, reconocido por el legislador, sin embargo hasta el momento de reconocimiento por parte del cliente ni siquiera estaba claro cuál era el orden jurisdiccional al que el trabajador debía acudir, el de lo social o el de lo civil o mercantil, quedando así en numerosas ocasiones el trabajador indefenso, sin órgano al que acudir a fin de solucionar el conflicto.

Así en buena medida después de la entrada en vigor el 11 de diciembre de 2011 de la Ley 36/11 de 11 de octubre¹¹⁰, queda resuelto el problema, encontramos en la misma, en su Disposición final segunda, la modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente, se añade así un artículo 11 bis en el que nos encontramos ya con un cambio en el reconocimiento de la condición de TRADE, pues establece que reuniendo el trabajador los requisitos requeridos en el artículo 11 de la LETA, podrá solicitar a su cliente la formalización de contrato de TRADE a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato, y transcurrido un mes desde la comunicación sin que se haya formalizado el contrato, el trabajador podrá solicitar su reconocimiento de TRADE ante los órganos de la jurisdicción social.

¹¹⁰ BOE núm. 245, de 11/10/2011.

Así a partir de este momento la suscripción del contrato será declarativa de la condición de TRADE, lo que lleva a una mayor protección del trabajador la que se acentúa al declarar competentes para tal reconocimiento a la jurisdicción social.

Esto ha llevado a modificar también el apartado 1 del artículo 17 de la LETA quedando reflejado en el mismo la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social para las solicitudes de reconocimiento de la condición de TRADE; abriéndose así la vía de la impugnación judicial con independencia de la firma del contrato¹¹¹.

Sin embargo, encontramos una Disposición Transitoria en relación al Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis; en la misma se especifica que el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto, solo podrá producirse para las relaciones que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la ley 36/11 reguladora de la jurisdicción social. Así, los trabajadores autónomos que ya eran TRADES antes del 2007 y su relación era civil o mercantil, contaron con un plazo para comunicar a su cliente su condición de TRADE.

Otro de los avances en cuestión de seguridad que se produjeron con la entrada en vigor de la Ley 36/11, lo encontramos en lo referente al contrato y en la modificación de los apartados 1 y 4 artículo 12 de la LETA quedando los mismos del siguiente modo:

“Artículo 12. Contrato. 1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público. 4. Cuando el contrato no se formalice por escrito, o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido”. Con esta modificación, se evita el carácter constitutivo del contrato, si bien se garantiza la seguridad jurídica en la duración de la relación del TRADE con la aplicación de la presunción del apartado cuatro. Es de destacar en este sentido el acierto del legislador, desde el punto de vista formal, en la atribución de estos conflictos al orden social de la jurisdicción promoviendo la intervención de un orden más protector que el civil o mercantil.

¹¹¹ Ley 36/11 Disposición final segunda. Modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente. res. Se modifica el apartado 1 del artículo 17, que queda redactado de la siguiente forma: “1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente”.

Así echando la vista atrás vemos como la jurisdicción social conoce y ha conocido conflictos en los que se ha visto obligada a aplicar leyes que no son laborales por no existir propiamente una relación laboral, y para colectivos profesionales singulares. Valgan como ejemplos, los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o las cuestiones relacionadas con el contrato de puesta a disposición de los trabajadores de empresas de trabajo temporal¹¹².

Además, todas las cuestiones relativas a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos son, lógicamente, competencia de la jurisdicción social, por lo que este orden ya conoce de temas relativos a los trabajadores autónomos.

Una buena razón esta atribución de competencia a los órganos de la jurisdicción social será el problema persistente de los “falsos autónomos”, como bien se sabe, personas que siendo en realidad trabajadores asalariados se han tenido que dar de alta en la Seguridad Social como autónomos sin serlo en realidad.

Así, los empresarios pueden obligar a sus nuevos empleados a cotizar como TRADE, lo que implica que el trabajador tenga que pagarse sus propias cotizaciones con el consiguiente ahorro de costes para la empresa. Existirá de este modo el riesgo de que parte de los asalariados se vean obligados a convertirse en TRADE, ante la presión de no ser contratados, así como también que alguno de los TRADE que ya existen pasen a ser trabajadores autónomos, al intentar las empresas que sus encargos alcancen un nivel inferior al 75 por ciento del trabajo del autónomo.

Ciertamente, en estos casos, el único orden competente para dilucidar si nos encontramos o no con una relación de trabajo lo será el orden social.

Analizando todo lo anterior se observa que no estamos ante una condición de igualdad entre los contratantes, si lo estuviéramos nos llevaría a acudir al orden civil, o mercantil sin embargo existiendo esta situación de desigualdad entre las partes derivada de la dependencia económica del TRADE respecto del cliente la situación cambia, es de destacar también en este punto dependencia jurídica en caso de elusión de un contrato de trabajo, encubriéndose una relación laboral bajo la apariencia jurídica de un contrato civil. Al atribuirse a la jurisdicción social el conocimiento de los litigios derivados de la figura del TRADE se está permitiendo que, previamente, al conocimiento de la pretensión procesal, el juez pueda entrar a analizar si nos encontramos con una relación de trabajo autónoma económicamente dependiente o, por el contrario, con una relación de carácter laboral enmascarada bajo el formato de trabajador autónomo económicamente dependiente.

¹¹² RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.: “Algunas claves políticas de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo”, en “Trabajadores Autónomos”, pág. 31, Estudios de Derecho Judicial 146-2007, Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2008.

De esta manera se consigue evitar que se expulse del ámbito laboral a trabajadores que, en realidad, son trabajadores por cuenta ajena.

Ya en su momento la memoria económica del Anteproyecto de la LETA apuntaba que una de las preocupaciones que podía suscitar la nueva regulación es un posible deslizamiento de asalariados a autónomos económicamente dependientes. La atribución al orden social de la jurisdicción de estos litigios “puede considerarse una especie de dique de contención que evite esta expulsión y, con ella, la precarización del mercado de trabajo que podría producirse por esta vía. Desde esta perspectiva, la atribución a la jurisdicción social se configura como la única forma de garantizar la correcta utilización de la figura del TRADE, ya que es la única verdaderamente competente para enjuiciar si se cumplen o no los requisitos del artículo 11 de la LETA o si, por el contrario, nos encontramos con una relación de trabajo subordinado y por cuenta ajena¹¹³. Finalmente, y en lo que hace referencia a la ejecución de las sentencias dictadas en este ámbito, la LETA no dice nada al respecto. La única mención a la ejecución se contiene en su artículo 18.3 al atribuir fuerza ejecutiva por el trámite de ejecución de sentencias a lo acordado en los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

II.5. La extinción contractual -Art.15 LETA-

II.5.1. Las causas extintivas previstas en el art. 15.1 LETA

Será el artículo 15.1 de la LETA el encargado de enumerar las causas de extinción del contrato entre el TRADE y el cliente, estableciendo las siguientes:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.
- c) Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.
- d) Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- e) Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.

¹¹³ LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M.: “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *Temas Laborales*, Núm. 102/2009, págs. 157-186.

- f) Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- h) Cualquier otra causa legalmente establecida.

La relevancia del régimen jurídico establecido en el citado precepto reside fundamentalmente en el reconocimiento a percibir una indemnización por daños y perjuicios en algunos de los supuestos extintivos.

El artículo 15 de la LETA diferencia entre las causas extintivas que generaran un derecho de indemnización y aquellas otras que no. Así encontramos entre las situaciones que no producirán ningún derecho de indemnización a la otra parte salvo pacto en contrario el mutuo acuerdo de las partes, la muerte, jubilación o invalidez de alguna de las partes, desistimiento del TRADE que no genere perjuicios graves, resolución justificada por parte del cliente o la derivada de una situación de violencia de género de la trabajadora TRADE.

Sin embargo, el art.15.2 de la LETA dispone: *“Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados”*. Nos encontramos por tanto ante una decisión unilateral que debe justificarse necesariamente en el incumplimiento contractual de la contraparte. Por este incumplimiento contractual de la contraparte encontramos dos supuestos diferenciados:

- a) La voluntad del TRADE fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.
- b) La voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.

Así se observa como la extinción por decisión unilateral del TRADE, recoge dos supuestos, el desistimiento y la extinción por incumplimiento contractual del cliente. El desistimiento del TRADE y de la empresa cliente tiene un tratamiento diferenciado. Mientras que el cliente debe justificar en todo caso la extinción, el TRADE como regla puede desistir libremente, sin necesidad de motivar su voluntad extintiva.

El desistimiento del TRADE, contemplado en el art. 15.1 d) LETA, cuenta con dos matices importantes: El primero se refiere a la exigencia de un requisito formal, debe respetarse el preaviso que en su caso se haya estipulado en el contrato

o acuerdo profesional o, en su defecto, conforme a los usos y costumbres. El artículo 4.3 b) RD 197/2009¹¹⁴ dispone que el contrato podrá estipular la duración del preaviso con que el trabajador autónomo económicamente dependiente ha de comunicar a la otra parte su desistimiento. Si el TRADE no respecta dicho preaviso, entonces el cliente podrá reclamar una indemnización por tal incumplimiento formal.

La segunda matización es más relevante. Aunque el desistimiento del TRADE es libre, el cliente podrá reclamar una indemnización cuando dicho desistimiento “le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”¹¹⁵. Estamos ante una diferencia sustancial con el régimen del libre desistimiento del trabajador en la relación laboral. Además, la ambigüedad de los requisitos y el alcance de la reclamación del cliente pueden limitar aún más la libertad de desistimiento del TRADE¹¹⁶.

Se observa aquí como la palabra “incumplimiento” solo viene referida en sentido estricto a la tipología presentada por el artículo 15.1 de la LETA a la causa extintiva que tiene su origen en la voluntad del TRADE ante un incumplimiento contractual “grave” de cliente, pero sin que de manera expresa se haya hecho un preaviso paralelo a la capacidad extintiva del cliente.

Así una interpretación integradora de la norma que evite afirmar que el artículo 15.2 LETA incorpora una causa no prevista en el art.15.1 de la misma ha de considerar que el paralelismo ha de hacerse con lo estipulado en la letra e) artículo 15.1 LETA, entendiendo que una de las causas justificadas es el incumplimiento contractual “grave” por parte del TRADE, así la norma llevaría a afirmar que el derecho resarcitorio derivado de una extinción con causa en un incumplimiento contractual de la contraparte solo se reputara siendo el incumplimiento contractual

¹¹⁴ Las partes podrán incluir en el contrato cualquier otra estipulación que consideren oportuna y sea conforme a derecho. En particular, en el contrato se podrá estipular: b) La duración del preaviso con que el trabajador autónomo económicamente dependiente o el cliente han de comunicar a la otra parte su desistimiento o voluntad de extinguir el contrato respectivamente, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1 d) y f) del Estatuto del Trabajo Autónomo, así como, en su caso, otras causas de extinción o interrupción de conformidad con el artículo 15.1 b) y 16.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo respectivamente.

¹¹⁵ Art. 15.3 LETA.

¹¹⁶ MOLINA NAVARRETE C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M., “Comentario al art. 14 LETA, en El estatuto del trabajador autónomo”, Monereo Pérez y Fernández Avilés (Dir. y Coord.), Comares, 2009, pág.188.

grave, es decir, si el incumplimiento no fuera grave, ni el TRADE ni el cliente podrían extinguir de forma válida el contrato¹¹⁷.

Pues bien, será difícil identificar en cada caso los límites del adjetivo “grave”, por esta razón sería positivo que cliente y TRADE incluyesen en el contrato de prestación de servicios cuales son las situaciones que deben interpretarse como un incumplimiento grave a efectos extintivos. Sobre las posibilidades de extinción causal de la cliente concreta la Ley algunos condicionantes así, el artículo 16 de la LETA apunta que las causas de interrupción de la actividad por el TRADE no podrán estar fundamentadas por voluntad del cliente (art. 16.3, pár. 1º).

Encontramos en la Ley dos causas justificadas de extinción por el cliente, que son ajenas al incumplimiento contractual del TRADE recogidas en el artículo 16.3, párrafo 2º: en primer lugar, el supuesto de interrupción de la actividad por el TRADE en el caso contemplado en la de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, situación de violencia de género de la trabajadora, fuerza mayor, en estos casos se establece que el cliente acredite que la interrupción le ocasiona “un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”.

En segundo lugar, contempla la LETA como causa justificativa de la extinción contractual por voluntad del cliente el supuesto de fuerza mayor prevista en el artículo 16.1 f) LETA únicamente requiere la norma, al igual que en caso anterior, “un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”. Se prescinde de cualquier matiz protector del TRADE en un supuesto como la fuerza mayor, ajena a sus previsiones o conductas, y por tanto a su responsabilidad en la producción de dicha circunstancia. Tomando como referencia este supuesto nada excluye la justificación de la extinción contractual por causas objetivas que hacen onerosa al cliente la continuidad de la relación

¹¹⁷ LUQUE PARRA, M. y MARTÍNEZ FONS, D. y AAVV: dirigido por Salvador del Rey Guanter: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 2007, págs. 198-199.

contractual o causas vinculadas a la situación económica, organizativa o productiva de la empresa cliente^{118/119}.

Al tiempo que se realiza el estudio normativo de la cuestión de la extinción contractual entre cliente y TRADE es importante destacar la similitud con la extinción del contrato laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores. Estamos ante uno de los bloques normativos donde más destaca la lógica garantista de la LETA, orientada a tutelar la estabilidad de la relación contractual atendiendo a la dependencia económica del TRADE respecto de la empresa cliente. No obstante, esta lógica garantista debe matizarse.

En primer lugar, desde la perspectiva del derecho al libre desistimiento, el TRADE cuenta con ciertos condicionantes que no están previstos en el caso del desistimiento del trabajador en una relación contractual. En segundo lugar, la ambigüedad en algunas previsiones debilita el alcance de la tutela, finalmente, la tutela es esencialmente de carácter indemnizatorio.

II.5.2. Los efectos indemnizatorios por resolución del contrato

La LETA configura un derecho indemnizatorio antes supuestos que bien pueden ser agrupados en tres bloques:

1. Incumplimiento contractual de cualquiera de las partes.
2. Voluntad del cliente sin que medie justa causa.
3. Desistimiento del TRADE cuando aún en el caso de que cumplida cuenta del plazo de preaviso estipulado dicha extinción cause al cliente un perjuicio grave.

¹¹⁸ El art. 18.3 del Acuerdo de PANRICO establece que “en aquellos supuestos en los que la extinción del contrato traiga su causa en la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan optimizar los recursos de PANRICO, el transportista autónomo tendrá derecho a percibir la indemnización a que se hace referencia en el apartado anterior. En este sentido, se entenderá que concurren esas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Sin que sea una lista exhaustiva y cerrada, se entenderán razones incluidas en el presente apartado la disminución significativa de los portes; la centralización en la distribución a clientes de alta facturación; la reestructuración de rutas; la aparición de nuevos productos que no requieran de un servicio de transporte diario, etc.

¹¹⁹ NAVARRO NIETO, F.: “Especialidades del régimen profesional del TRADE en jornada, interrupciones y extinción de la relación contractual”, en *Temas Laborales*, Núm. 114/2012, pág. 53.

Esta exigencia indemnizatoria señalada para los casos de resolución contractual por voluntad de una de las partes cede sin embargo en su aplicación, en aquellos casos en que tal resolución trae su causa de la no adaptación de los contratos vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la LETA. En este sentido la Disposición Transitoria segunda y tercera de la LETA desarrolladas en el RD197/2009 en su disposición transitoria primera y segunda, contemplan la posibilidad de rescindir el contrato antes de su necesaria adaptación a las previsiones de la LETA, en cuyo caso esta resolución no generara indemnización alguna.

Resulta de dudoso entendimiento el párrafo segundo del art. 15.3 LETA, “...si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto en el párrafo d) del apartado 1 del presente artículo, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad” ¿Que virtualidad tiene entonces atribuido el preaviso formulado por el TRADE? Una interpretación literal de la norma, nos llevaría a pensar que aun cuando el TRADE cumpliera con el preaviso estipulado o el señalado por los usos y costumbres, ello no sería suficiente para desistir del contrato, si del ejercicio de tal voluntad extintiva se derivase un perjuicio importante para el cliente. Admitir esta interpretación supondría desvanecer nuestra tradición jurisprudencial acerca de la eficacia liberatoria del preaviso, cuya finalidad es permitir al empresario adoptar las medidas necesarias derivadas de la falta de prestación de servicios del trabajador.

Y este mismo sentido es el que debe aplicarse al trabajo autónomo, por lo que debemos considerar, que, si el trabajador autónomo dependiente comunica a su cliente en el plazo de preaviso estableciendo su voluntad de desistir del contrato, ningún perjuicio ha de entenderse producido, pues al no ser sorpresiva dicha extinción, habrá podido adoptar las medidas necesarias para evitar la paralización de la actividad. A evitar estas consecuencias ayudaría la inclusión en la LETA de un plazo de preaviso específico, sin perjuicio de cualquier otro que pudieran pactar las partes en atención a la naturaleza de su actividad¹²⁰.

El art. 15 de la LETA cierra la regulación del régimen extintivo con una previsión relativa a los factores que han de ser tenidos en cuenta a la hora de fijar la cuantía de la indemnización: con carácter preferente, aquella será la pactada individual (contrato) o colectivamente (AIP). En el supuesto de falta de previsión contractual o convencional, contiene un procedimiento de cuantificación en base a factores como el tiempo pendiente de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador vinculados a la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado

¹²⁰ LLUIS Y NAVAS, J.: “La extinción del Contrato de trabajo autónomo”, *Revista Técnico Laboral* 120, 2009, pág. 195.

por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato. Así la LETA se separa en este aspecto de la normativa laboral al no establecer una indemnización tasada para la cuantificación de la indemnización del TRADE derivada de la extinción contractual.

De este modo la LETA deja la fijación de la reparación por extinción contractual a los sujetos vinculados por el contrato, no obstante, es obvio que una de los sujetos se encuentra en una clara situación de debilidad respecto del otro. Así señalaré aquí la necesidad de una mayor protección por parte de la norma en este aspecto respecto de la parte más débil de la relación contractual: el TRADE, pues nos encontramos ante la ausencia de una serie de factores relevantes que deberían haber sido tenidos en cuenta en este procedimiento cuantificador tales como la antigüedad en el desarrollo de la prestación o la edad del TRADE en el momento de la extinción contractual, así como la regla prescrita en el art. 1106C.c. configuradora del lucro cesante, visto que en la mayoría de los casos los trabajadores autónomos prestaran sus servicios con exclusividad para un solo cliente, por lo que la valoración de la ganancia que hayan dejado de obtener como consecuencia de la extinción, ha de ser incluida en la ponderación de los daños y perjuicios que se hayan causado¹²¹. La omisión del legislador de los elementos necesarios para fijar una indemnización en caso de extinción contractual según lo analizado en el presente epígrafe no lleva a otra cosa sino al recurso a la vía judicial.

Por otro lado, resulta necesario destacar en referencia a la indemnización por extinción del contrato, la importancia de lo estipulado en los AIP, así el primer AIP celebrado en orden a la cuantificación de la indemnización correspondiente al TRADE en los supuestos de extinción contractual será el celebrado entre la empresa PANRICO y los representantes de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes de 14 de abril de 2009, donde encontramos la similitud de la indemnización con la estipulada en los trabajos por cuenta ajena.

El AIP apunta en su art 18 que *“se tomara como consecuencia la cuantía de la indemnización que se establece por la legislación laboral vigente al momento del cese para la extinción sin causa de los trabajadores por cuenta ajena del régimen común”*, así se cuantifica la indemnización como si de un despido improcedente se tratase. En este Acuerdo se fija igualmente el plazo de preaviso a cumplir por el TRADE en caso de desistimiento: 15 días, exigiéndose la forma escrita para la puesta en conocimiento de la empresa. En caso de incumplimiento de este deber el autónomo

¹²¹ Criterio utilizado en la STSJ del Principado de Asturias de 19 de febrero de 2010, donde se toman en consideración a efectos de fijar la indemnización el tiempo que le pudiera quedar al trabajador para alcanzar la edad de jubilación así como el hecho de que prestar sus servicios exclusivamente a un cliente, viéndose así privado de su principal o única fuente de ingresos.

vendrá obligado a abonar a la empresa una cantidad equivalente al número de días dejado de preavisar, así también se regula la obligación de indemnización a la empresa “En el supuesto de que el referido desistimiento (con independencia del cumplimiento o no de las formalidades para su comunicación) cause perjuicios a la Empresa, ésta quedará legitimada para exigir al transportista una indemnización por los daños y perjuicios causados”¹²².

Nos encontramos pues ante un sistema de cálculo cercano al laboral, basado en el salario y antigüedad en el desarrollo de la prestación cuya aplicación a los TRADES supondrá otra característica más para hablar del acercamiento o similitud de este régimen con régimen de los trabajadores por cuenta ajena.

II.5.3. Cauces procesales para el ejercicio de acciones relacionadas con la extinción del contrato

La LETA, en su Disposición Adicional Primera vino reconocer la competencia de la jurisdicción social en lo referente a las controversias individuales y colectivas derivadas de su relación contractual con la empresa cliente. Actualmente, el artículo 2 d) de la Ley 36/11 reguladora de la jurisdicción social reitera dicha competencia jurisdiccional en relación con “el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a que se refiere la Ley 20/2007”. Un problema específico viene planteado por la indeterminación de los cauces procesales, dentro del ámbito social de la jurisdicción, para el ejercicio de acciones relacionadas con la relación contractual del TRADE, y en particular la posibilidad de encauzar sus pretensiones por la vía de los procesos especiales¹²³.

Actualmente la práctica judicial se encamina a encauzar las demandas como extinciones de contratos como reclamación de cantidad, de modo que no será de aplicación el plazo de caducidad de 20 días establecida por el ejercicio de la acción por despido, sino que es de aplicación el del artículo 59.1¹²⁴ del Estatuto de los

¹²² Artículo 19.-AIP PANRICO de 14 de abril 2009. Forma y plazos de la extinción del contrato por desistimiento del transportista autónomo.

¹²³ LÓPEZ GANDÍA J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *El régimen profesional y de seguridad social de los Trabajadores autónomos*, Ed. El Derecho, Valencia 2010, pág.117.

¹²⁴ RDL del ET 1/95 Artículo 59.1: Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

Trabajadores para las acciones en reclamación de derechos derivados del contrato de trabajo¹²⁵.

La Ley 36/11 reitera las previsiones de la LPL sobre competencia de la jurisdicción social (art. 2 d)), la capacidad y legitimación procesal del TRADE y de las organizaciones de trabajadores autónomos (art. 16.2 y 17.3), la exigencia previa al proceso de la conciliación y la posibilidad de prever procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos vía los Acuerdos de Interés Profesional¹²⁶.

Se incorpora a las asociaciones representativas de los TRADE a la exención de ciertas garantías en el novedoso artículo 79 (sobre medidas cautelares dentro del proceso), se incluye en las acciones de revisión de actos declarativos de derechos el supuesto de actos de reconocimiento por cese de actividad del Trabajador autónomo (art. 146.2), y se incluyen también los AIP dentro del proceso de conflictos colectivos (art. 153).

El art. 102.3 LRJS se refiere específicamente a las acciones del trabajador autónomo económicamente dependiente cuyo conocimiento corresponda al orden social, indicando que *“se ejercitarán a través del proceso ordinario o de la modalidad procesal adecuada a la naturaleza de las pretensiones formuladas, dentro del plazo de prescripción o de caducidad previsto en su caso para la misma o que resulte de la modalidad procesal aplicable, y en su defecto, regirá el plazo de prescripción de un año desde que pudieran ser ejercitadas”*.

La novedad radica en que expresamente se indica ahora que el ejercicio de acciones, plazos y formas deben sujetarse a los principios del proceso laboral¹²⁷. Sin embargo, son escasas las previsiones determinando el cauce procesal específico.

II.6. Particularidades de determinados colectivos

Al estudiar y analizar las características y elementos de los TRADE vamos a encontrarnos con particularidades en algunos colectivos derivadas de la actividad profesional que los mismos realizan. El más destacado de ellos será el colectivo de los transportistas al cual serán dedicadas las siguientes páginas, sin restar

¹²⁵ STSJ Cataluña 28-3-2011 (AS 1069).

¹²⁶ LRJS Art. 63: “Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”.

¹²⁷ FOLGUERA CRESPO, J.A.: *Comentario al art. 102 de la LRJS*, en *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Ed. Lex Nova, 2011, pág. 437.

importancia a otros colectivos que igualmente presentan ciertas particularidades que han llevado a la necesidad de ser reguladas e incluidas en los instrumentos legales analizados a lo largo de este estudio, como serán por ejemplo los corredores de seguros, los agentes comerciales o los mensajeros.

II.6.1. Transportistas

La actividad de transporte puede desarrollarse por cuenta ajena o por cuenta propia, encontrándose en este último caso regulado en nuestros códigos civil y de comercio¹²⁸ así como en la legislación referente al transporte que será referida más adelante en este epígrafe. Si acudiéramos al primero de los supuestos, es decir, a la prestación del servicio de transporte por cuenta ajena, nos deberíamos dirigir a la legislación laboral, así las cosas, si atendemos a la redacción del artículo 1.3 g) del TRLET¹²⁹: “...se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador”. El alcance exacto del precepto en lo que a la actividad de transporte se ofrece su consideración como exclusión de laboralidad de esta concreta categoría de trabajadores, sin embargo, no toda actividad de transporte va a ser excluida del ámbito laboral, sino, sólo aquella que se realiza por transportistas al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, mediante el correspondiente precio, y con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten¹³⁰.

En este sentido, La Ley 16/1987 de Ordenación de Transportes Terrestres, y su reglamento aprobado por RD 1211/1990 de 28 de septiembre, especialmente en su artículo 41, eximen de la preceptiva autorización administrativa a los transportistas con vehículos de hasta dos toneladas métricas de peso máximo autorizado, como

¹²⁸ Artículos 1601 a 1603 del Código Civil y artículos 349 a 379 del Código de Comercio.

¹²⁹ 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.

¹³⁰ “La autorización administrativa a la que se refiere el artículo 1.3 g) ET, como criterio de diferenciación entre el contrato de trabajo y el contrato de transporte es la autorización administrativa para el transporte de mercancías a la que se refiere, fundamentalmente, la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres como habilitadora para su prestación y no cualquier otro tipo o modalidad de autorización o licencia administrativa para conducir o circular con vehículos susceptibles de servir como medio de transporte que pudieran requerirse en base a normativas administrativas de nivel estatal o autonómico”. STS 23 noviembre 1998 (RJ 1998, 10018). Sobre la idoneidad del permiso de circulación, STS 22 diciembre 1997 (RJ 1997, 9528).

consecuencia de lo cual se deduce que será preceptiva la mencionada autorización para la condición de vehículos que superen el peso referido, por lo que siempre que el transportista conduzca un vehículo de más de dos toneladas métricas va a estar automáticamente desplazado de la regulación laboral de su contrato¹³¹.

No se puede dejar sin mencionar en lo referente a la exclusión de los transportistas de la legislación del trabajo el fallo de la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1986 (RJ 1986/834), en este caso en sensu contrario, la sentencia afirmó la existencia de contrato de trabajo en el caso de unos motociclistas que en vehículos de su propiedad realizaban el transporte de pequeños paquetes y mensajes por encargo de una empresa de transportes urgentes¹³², dentro de los fundamentos jurídicos apuntados en la sentencia que reconoce la relación laboral de estos mensajeros encontramos el carácter voluntario y retribuido del servicio entendiendo que la asunción por el mensajero de los gastos de mantenimiento y amortización del vehículo no tiene otra consecuencia que no se considere tal parte de la compensación como salario, sino como gasto de la empresa suplido por el trabajador, así también estaría patente la ajeneidad, visto que no será el mensajero el que asuma los riesgos ni beneficios de la actividad, la nota de la dependencia es del todo visible al tener la obligación el mensajero de llamar diariamente a la empresa, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día, respecto de las que el mensajero asume la obligación de realizarlas sin demora ni entorpecimiento alguno. Enlazando con lo anterior es de destacar aquí que el Tribunal Supremo tuvo en cuenta datos tales como el bajo coste de adquisición y mantenimiento del vehículo o la gran difusión de uso del mismo.

Así en una en la STS 26 febrero 1986, el Tribunal Supremo comenzó a calificar como trabajadores asalariados no sólo a otros mensajeros, sino también a transportistas que se servían de vehículos de bajo coste como es el caso de la STS 13

¹³¹ Sobre este cometido ver Luján Alcaraz, J. “Repartidores y mensajeros ¿Contrato laboral o de transporte?” *Colección Jurisprudencia Práctica*, Núm.1, 1990, pág.29 y ss.

¹³² Bajo este entendimiento, STS de 26 febrero 1986 realiza un detenido examen de los antecedentes fácticos del caso planteado, resultando que la empresa venía prestando a sus clientes el servicio de recepción de paquetes para su transporte y entrega a sus destinatarios y para ello utilizaba los servicios de los llamados mensajeros quienes, a tal efecto, se servían de motocicletas de su propiedad cuyos gastos de mantenimiento, combustible y amortización sufragaban directamente. Conforme a la regulación de esta relación contenida en un denominado contrato de transporte, el mensajero respondía del deterioro o pérdida de los efectos transportados, podía ser sustituido por persona por él designada y retribuida, trabajaba sin exclusividad y horario y era retribuido a tanto por viaje.

abril 1987(RJ 2407) de repartidores de prensa que efectúan su trabajo en furgonetas o camiones de pequeño tonelaje¹³³.

De otro lado encontramos un colectivo de transportistas no eximidos de presentar la mencionada autorización administrativa, es decir aquellos que realicen su actividad con vehículos superiores a las dos toneladas métricas, y estos pasaran automáticamente a ser incluidos en el ámbito de aplicación de la LETA¹³⁴. Nos encontramos así ante un colectivo respecto del cual queda clara la naturaleza de trabajadores autónomos, por encontrarse automáticamente excluidos del ámbito de actuación del ET en el caso en que concurran las circunstancias previstas en el artículo 1.3 g), como consecuencia de ello al no tener que verificarse la naturaleza de la relación, resulta el colectivo potencialmente más afectado por la entrada en vigor de la figura del TRADE. Esto a diferencia de otros colectivos donde primero se tendrá que examinar si cumplen las características para ser considerados autónomos para luego analizar si pueden ser encuadrados como TRADE¹³⁵.

La Disposición Adicional Undécima de la LETA, tras esta inclusión dentro de su regulación de los trasportistas, dispone que “*En este caso, serán trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2 d) de la presente Ley aquellos que cumplan con lo dispuesto en el artículo 11.1 y 11.2 a) de la misma*”, así como vengo apuntando a lo largo del estudio, la LETA en su apartado 1 del art. 11 LETA va a definir a los TRADE como aquellos trabajadores autónomos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales, después se refiere la Disposición al artículo 11.2 a) es decir al requisito de no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes, pero nada dice en referencia a los otros

¹³³ LUJÁN ALCARAZ, J.: “Los transportistas en las fronteras del contrato de trabajo: calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Núm. 83, pág.105.

¹³⁴ Véase art. 42 de la Ley 16/1987 de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres y RD 1211/1990, que aprueba el reglamento de ordenación de Ordenación de los Transportes Terrestres. Donde se recogen las autorizaciones administrativas y títulos que deben ostentar los transportistas a fin de poder llevar a cabo su profesión.

¹³⁵ HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M.: *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Delimitación conceptual y ámbito de aplicación*, Ed. Aranzadi, 2010, Madrid, pág. 209.

apartados del artículo 11, por lo tanto se deduce que los transportistas podrán ser considerandos a su vez autónomos económicamente dependientes permitiéndose:

- a) Ejecutar la actividad de manera indiferenciada con el resto de personas trabajadoras.
- b) No disponer de infraestructura y material propios para el desarrollo de la actividad, se debe de hacer aquí una aclaración puesto que si atendemos al art. 1.3 g) del ET como apunto arriba en este epígrafe, queda claro que el transportista debe ostentar la titularidad del vehículo utilizado para el desarrollo de su actividad con lo cual no tiene mucho sentido la exclusión de este requisito a los TRADE transportistas que hace la LETA en su Disposición Adicional Undécima.
- c) No desarrollar la actividad con criterios organizativos propios.
- d) No percibir una prestación económica en función del resultado de su actividad, y sin asunción del riesgo y ventura de la misma.

De modo que el contrato del TRADE transportista se va a acercar más al contrato de trabajo por cuenta ajena que el contrato de TRADE general. También el RD 197/2009 ha regulado de manera diversa el contrato del transportista TRADE, así atendiendo a su Disposición Adicional Primera¹³⁶ eximiéndoles de la obligación de constar expresamente en el mismo algunas de las menciones que obligatoriamente deberán expresar en su contrato los demás TRADES, estando así los TRADES transportistas excluidos del cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poner de manifiesto el momento de la firma del contrato de arrendamiento de servicios con el cliente del cual ostentan la condición de económicamente dependiente.
2. Incluir en el contrato de TRADE transportista con su cliente principal la declaración del mismo sobre que dispone de infraestructura y material propios para el ejercicio de su actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevante económicamente.

¹³⁶ “Disposición adicional primera Trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte. De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional undécima del Estatuto del Trabajo Autónomo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador, quedan excluidos de la aplicación del artículo 5.1 y de la letra d) del artículo 5.2 de este real decreto”.

Con estas exclusiones previstas en el RD 197/2009 volvemos a observar como las condiciones del transportista TRADE se acercan más a las del trabajador por cuenta ajena que a las del trabajador autónomo¹³⁷.

II.6.2. Agentes de seguros

Atendiendo a la regulación específica de los agentes de seguros es preciso observar que hasta la promulgación de la Ley 12/1992, de 27 mayo sobre contrato de agencia, los agentes de seguros se encontraban, por así decirlo huérfanos de una regulación específica.¹³⁸ La diferencia principal entre agentes de seguros y corredores de seguros será que los primeros tienen un contrato suscrito con una o varias compañías aseguradoras mientras que los segundos no tendrán relación contractual alguna con las compañías aseguradoras. La LETA hace mención expresa únicamente a los agentes de seguros en su Disposición Adicional Decimoséptima¹³⁹ así como en su Disposición transitoria tercera¹⁴⁰. Se observa así que difícilmente podrá un corredor de seguros entrar a formar parte del colectivo TRADE, visto que por su descripción inicial teniendo suscrito contrato con una o varias compañías

¹³⁷ MONTOYA MELGAR, A.: “El contrato del TRADE, la Ley y el Reglamento” *Cuadernos Civitas* Ed. Thomson Reuters, Madrid, 2009, pág. 59.

¹³⁸ VALDÉS ALONSO, A. “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate” <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%2096.4%20Alberto%20VALDES%20ALONSO.htm#ftn1>

¹³⁹ Contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector de los agentes de seguros “Los contratos celebrados por los agentes de seguros que cumplan con las condiciones establecidas en el capítulo tercero de la presente Ley y los supuestos en que dichos agentes quedarían sujetos al mismo se determinarán reglamentariamente sin afectar, en ningún caso, su relación mercantil”.

¹⁴⁰ Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector del transporte y el sector de los agentes de seguros “Los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente a los que se refiere la disposición adicional undécima y los contratos celebrados por los agentes de seguros que les resulte de aplicación el capítulo tercero de la presente Ley, deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la misma dentro del plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que se dicten en su desarrollo, salvo que en dicho periodo alguna de las partes opte por rescindir el contrato.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente en el supuesto al que se refiere la disposición adicional undécima y en el supuesto del agente de seguros, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo comprendido desde la entrada en vigor de la presente ley hasta un año después de la entrada en vigor de las citadas disposiciones reglamentarias”.

aseguradoras, además de la alta posibilidad de tener un local abierto al público, por lo que no será muy probable o debería de decir imposible que tal y como está regulada y definida en la actualidad la figura del corredor de seguros pudieran los mismos cumplir con los requisitos dispuestos en la LETA para la adquisición de la condición de TRADE.

El desarrollo reglamentario de la LETA va a prestar especial atención a esta figura, dedicando el Capítulo II del Título I del RD197/2009 al contrato TRADE en el sector de agentes de seguros.

Continuando con el análisis de la regulación del agente de seguros TRADE llevada a cabo por el RDLETA, encontramos en el artículo 9 del mismo regula las condiciones del ejercicio de su actividad, así como el uso de instrumentos y herramientas proporcionados por la entidad aseguradora.

Analizando la letra de este artículo 9 del Real Decreto observamos algunas particularidades del TRADE agente de seguros en relación al TRADE ordinario, así haciendo caso a las indicaciones técnicas relacionadas con el desarrollo de la actividad el apartado 1 del artículo 9 dispone que *“A los efectos del artículo 11.2.d) del Estatuto del Trabajo Autónomo, se considerarán indicaciones técnicas, entre otras, las relacionadas con su actividad, especialmente las que deriven de la normativa interna de suscripción y de cobertura de riesgos de la entidad aseguradora, de la normativa de seguros privados, de la normativa de protección de datos de carácter personal, de blanqueo de capitales u otras disposiciones de obligado cumplimiento”*, por lo tanto observamos aquí la posibilidad de que el agente de seguros reciba indicaciones técnicas concretas por parte de su cliente principal a diferencia de lo que ocurría para el TRADE ordinario en la LETA¹⁴¹.

En relación al tratamiento de la infraestructura y material utilizado para el desarrollo de la actividad también encontramos diferencias en la regulación del mismo referente al TRADE ordinario, estableciendo la LETA como requisito que los mismos deberán ser de propiedad del TRADE¹⁴², mientras que el RD 197/2009 para el caso de los TRADE agentes de seguros en su artículo 9.2 dispondrá que *“a los efectos del artículo 11.2. c) del Estatuto del Trabajo Autónomo, no se considerará económicamente relevante la documentación, el material, ni el uso de instrumentos o herramientas, incluidas las telemáticas, que la entidad aseguradora proporcione a los agentes de seguros autónomos económicamente dependientes”*, por lo que este caso podrá el cliente principal suministrar al TRADE agente de seguros la infraestructura

¹⁴¹ Art. 11.2 d) “Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”.

¹⁴² Art.11.2 c) “Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente”.

y material sin que ello sea causa de exención de consideración como TRADE de los mismos.

La tercera particularidad de ese colectivo en relación al TRADE ordinario lo encontramos en el apartado 3 del artículo 9 del RDLETA, el cual va a permitir que los mismos ejecuten su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente a diferencia de lo que vienen observando la LETA para el TRADE ordinario el cual “...no podrá ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente”¹⁴³.

II.6.3. Agentes comerciales

Se podría definir el contrato de agencia como aquel contrato en virtud del cual el agente asume de forma estable y permanente el encargo, en nombre y por cuenta de otro y a cambio de una retribución, de promover y concluir contratos como intermediario independiente, sin asumir por ello, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de dichas operaciones.

El agente pues contará con una serie de obligaciones a cumplir en el ejercicio de su actividad, la regulación de las obligaciones y derechos del agente comercial la encontrábamos en su primer momento en la Directiva 86/653/CEE de 18 de diciembre de 1986, la cual fue transpuesta a la Ley 12/1992 de 27 de mayo sobre el contrato de agencia¹⁴⁴. Dentro de las obligaciones del agente de seguros el artículo 9 de la LCA recoge las siguientes:

1. Ocuparse con la diligencia de un ordenado comerciante de la promoción y conclusión de las operaciones que se le hayan encomendado.
2. Comunicar al empresario toda la información de que se disponga cuando sea necesaria para llevar a cabo las tareas que se le hayan encomendado, así como la solvencia a terceros con los que existan operaciones pendientes de conclusión o ejecución.
3. Realizar su actividad con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario siempre que no afecten a su independencia.
4. Recibir en nombre del empresario cualquier clase de reclamaciones de terceros sobre defectos o vicios de calidad o cantidad de los bienes vendidos y de los servicios prestados como consecuencia de las operaciones promovidas, aunque no las hubiera concluido.

¹⁴³ Art. 11.2b) LETA.

¹⁴⁴ Publicado en: el BOE núm. 129, de 29/05/1992.

5. Llevar una contabilidad independiente de los actos u operaciones relativos a cada empresario por cuya cuenta actúe.

A su vez, el agente tiene derecho a la correspondiente retribución a tener de lo dispuesto en el artículo 11 y ss. de la LCA¹⁴⁵.

Pues bien, se dispone en la LETA en su disposición adicional decimonovena que en los supuestos de agentes comerciales que, actuando como intermediarios independientes, se encarguen de manera continuada o estable y a cambio de remuneración, de promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, a los efectos de ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes, no les será de aplicación el requisito de asumir el riesgo y ventura de tales operaciones, contemplado en el artículo 11, apartado 2, letra e), consecuentemente con la LETA, nos encontramos con que la disposición adicional segunda del RD 197/2009 va a excluir a los agentes comerciales que ostenten la condición de TRADE de la obligación de incluir entre las obligaciones específicas del contrato la asunción por parte del trabajador del riesgo y ventura de la actividad.

Esta particularidad del agente de seguro TRADE de no asunción del riesgo y ventura de la actividad realizada vienen justificada en la propia definición y regulación del agente de seguros en la LCA, si se le impusiera como requisito al igual que al resto de los TRADE el de asumir el riesgo y ventura de las actividades realizadas se entraría en una contradicción con el régimen jurídico que regula el contrato de agencia, no parecería lógico que la LETA obligara al cumplimiento de este requisitos a los agentes comerciales cuando no lo hace su propia legislación específica.

Esta excepción de no asunción del riesgo y ventura de la actividad pone de manifiesto una vez más la cercanía entre trabajadores económicamente dependientes y trabajadores por cuenta ajena, siguiendo sin ser eliminadas las

¹⁴⁵ Artículo 11 LCA: “Sistemas de remuneración.

1. La remuneración del agente consistirá en una cantidad fija, en una comisión o en una combinación de los dos sistemas anteriores. En defecto de pacto, la retribución se fijará de acuerdo con los usos de comercio del lugar donde el agente ejerza su actividad. Si éstos no existieran, percibirá el agente la retribución que fuera razonable teniendo en cuenta las circunstancias que hayan concurrido en la operación.
2. Se reputa comisión cualquier elemento de la remuneración que sea variable según el volumen o el valor de los actos u operaciones promovidos, y, en su caso, concluidos por el agente.
3. Cuando el agente sea retribuido total o parcialmente mediante comisión, se observará lo establecido en los artículos siguientes de esta sección”.

zonas grises entre las distintas categorías de trabajadores, uno de los principales objetivos de la LETA.

CAPÍTULO III.

PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

III.1. Introducción

III.1.1. Marco histórico

Uno de los aspectos más importantes en la regulación de la LETA será la parte referente a la regulación del régimen de protección social. El régimen de protección social de los trabajadores autónomos, se ha visto sometido a una reciente pero progresiva evolución que expone como principio general la sucesiva convergencia entre el Régimen Especial del Trabajador Autónomo (RETA) y el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), ahora refundidos en el TRLGSS.

Dentro del ámbito de la protección social de los trabajadores autónomos, la peculiaridad más destacable frente a los niveles alcanzados por los trabajadores asalariados ha sido la ausencia de protección frente a las situaciones de desempleo.

En España, así como en la práctica totalidad de los países de nuestro entorno, los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a una prestación económica específicamente regulada para dar cobertura a la situación de necesidad que se produce cuando el trabajador se queda sin empleo, cobertura por desempleo o paro, regulada en los artículos 203 a 229 de la LGSS¹⁴⁶ mientras que los trabajadores autónomos están lejos de alcanzar una protección similar a la otorgada a los trabajadores por cuenta ajena. Se observan diversas causas por las que la protección

¹⁴⁶ Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, ahora correspondiente a los arts. 262 y ss. del nuevo TRLGSS (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) que entrará en vigor el 2 de enero del 2016.

social característica de los trabajadores por cuenta ajena no se ha extendido a los trabajadores autónomos. Una de ella sería el problema que plantea el determinar de manera precisa el momento y cese de las actividades al no estar estos determinados por el inicio y fin de un contrato.

Otra causa sería la de determinar el motivo de la finalización o extinción de la prestación de servicios a fin de observar que este no ha sido de manera voluntaria, ya que según dispone el artículo 203.1 de la LGSS el desempleo de los trabajadores asalariados será protegido siempre y cuando este sea involuntario¹⁴⁷. Si los trabajadores asalariados pueden probar la involuntariedad con facilidad (extinción de contrato temporal, despido improcedente de su empresario, despido por causas objetivas del trabajador, etcétera), es mucho más difícil la determinación de las situaciones que hayan podido determinar que un trabajador autónomo haya abandonado su actividad empresarial o profesional de forma involuntaria ¿pérdidas en el negocio? ¿problemas de compatibilidad de la vida familiar y laboral? ¿crisis económica en su ámbito de actuación? y sobretodo la acreditación de que dichas circunstancias concurren¹⁴⁸.

El Pacto de Toledo “*Informe para el análisis de los problemas del Sistema de Seguridad Social y de las principales reformas que deben acometerse*”, ya puso de manifiesto la intencionalidad política de acometer, en un futuro, una profunda reforma del sistema de protección social de los trabajadores por cuenta propia, con vistas a suprimir desigualdades de trato injustificadas respecto a los derechos de protección social alcanzados por los trabajadores asalariados. Entre ellos, el más significativo era la ausencia de protección frente a las situaciones de desempleo, prestación respecto de la cual, además, existe un imperativo constitucional de integración en nuestro Sistema de Seguridad Social ex artículo 41¹⁴⁹, según el cual los poderes públicos mantendrán un sistema público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, como vemos el artículo 41 CE que hace referencia a “todos los ciudadanos”, es decir no diferencia entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos o trabajadores por cuenta propia.

¹⁴⁷ Art. 203.1 LGSS “El presente Título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 208 de la presente Ley”.

¹⁴⁸ CERVILLA GARZÓN, M.J.: “La cobertura social de los Trabajadores Autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su actividad en el ordenamiento jurídico español”, *Revista de Derecho de Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Chile 2012, pág. 247.

¹⁴⁹ MONEREO PÉREZ, J.: “La nueva fase del desarrollo del Pacto de Toledo: el acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social” *Relaciones Laborales*, Núm. 24, Dic. 2004.

Encontramos un antecedente en esta necesidad de protección social del trabajador autónomo si volvemos la vista al año 2002 y a la disposición final sexta de la Ley 53/2002 de 30 de diciembre, de Medidas urgentes administrativas, fiscales y de orden social donde se establece literalmente que *“en el primer semestre del año 2003, el Gobierno emitirá informe relativo a la situación de los trabajadores autónomos que dependen económicamente de uno o varios empresarios, estudiando el establecimiento de un fondo de garantía en caso de cese por causas objetivas”*.

Llegamos así al año 2007 y a la promulgación de la LETA donde se experimenta un giro definitivo en referencia a la protección social de trabajador autónomo, donde quiero destacar la importancia de la Disposición Adicional Cuarta con título *“Prestación por cese de actividad”* sobre la que profundizaré en los siguientes epígrafes del presente capítulo de este estudio; del contenido de esta disposición se deduce que la prestación no tendrá carácter asistencial sino que estará ligada a las prestaciones de corte contributiva, financiada por las cotizaciones de los mismos trabajadores por cuenta propia¹⁵⁰.

En cumplimiento de esta previsión, se presentó un Informe por la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, para el estudio del establecimiento de un sistema específico de protección por cese de actividad a favor de los trabajadores autónomos, presentado en diciembre de 2008, publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración bajo el título Propuesta de viabilidad de un sistema de prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos en Madrid, ya en el año 2009¹⁵¹.

Posteriormente, la tan esperada cobertura frente a situaciones de cese profesional obligatorio para los trabajadores autónomos se produce con la promulgación de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, norma derogada, salvo las disposiciones adicionales 10 y 11, por la disposición derogatoria única.18 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con efectos de 2 de enero de 2016. Asistimos a partir del año 2022 a una serie de reformas relativas a las garantías de este colectivo y que van a ser examinadas en este capítulo, las cuales pretenden optimizar el sistema de garantías y de protección social diseñado para el trabajador autónomo, en particular en lo relativo a las aportaciones a la Seguridad Social y a la cobertura por cese de actividad. Con la finalidad de otorgar al Régimen

¹⁵⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS J.A.: *Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos*, Ed. Comares, 2009, pág. 92.

¹⁵¹ CERVILLA GARZÓN, M.J. “El esperado informe sobre la prestación por cese de actividad: análisis del ámbito subjetivo, hecho causante, dinámica, cuantía y diseño financiero”, *Documentación Laboral*, 87, 2009.

Especial de Trabajadores Autónomos beneficios equiparables a los previstos en el Régimen General.

Después de este breve recorrido histórico a través de las normas que han tratado de regular la protección social del trabajador autónomo quiero hacer referencia a la pluralidad de supuestos de trabajadores autónomos que se encuadran en el RETA lo cual supone una dificultad importante en el análisis de protección social del trabajador autónomo¹⁵² ante el intento la regulación de la protección social de manera homogénea para no crear situaciones de desigualdad y siendo diferentes las figuras reguladas dentro del RETA propiamente dicho. Nos encontramos así con una doble perspectiva; por un lado, el análisis de la situación anterior a la promulgación de la LETA al contemplar los diferentes supuestos incluidos dentro del ámbito de aplicación del RETA y por otro lado, el análisis de los supuestos que se quieren atender con la entrada en vigor de la LETA. Es importante destacar dentro de las novedades que trae esta nueva regulación, la protección social otorgada por la LETA al TRADE, aquí nos encontramos la intención de reconocer a este tipo de trabajadores una protección similar a la del trabajador por cuenta ajena cuando al mismo tiempo se trata de reconocer a esta figura como única y distinta a la del trabajador por cuenta ajena, sin embargo parece que esa protección choca con los intereses del mercado y como se ha visto en los últimos años, se ha vuelto a caer en el uso fraudulento del figura del TRADE del mismo modo que se viene haciendo con la figura del trabajador autónomo.

Dada la importancia que pueden tener los cambios en materia de seguridad social, la repercusión de estas novedades puede ser considerable, en este sentido, estas novedades afectan tanto al régimen de cotización como a la acción protectora. La LETA recoge así una serie de normas específicas de los TRADE que van desde la obligación de cubrir todas las contingencias por parte de estos hasta una definición concreta para este colectivo del accidente de trabajo.

Según apunta Sempere Navarro “El RETA se mueve”¹⁵³ y es que si tuviéramos que destacar dos aspectos básicos sobre los que giraría la regulación planteada en la LETA, además del tratamiento específico en determinados aspectos para el colectivo TRADE, estos serían por una parte la consideración del RETA, tal como había sido configurado en el Pacto de Toledo como el Régimen General de los Trabajadores Autónomos¹⁵⁴ y por otra que el objetivo marcado es conseguir la

¹⁵² VALDÉS ALONSO, A.: “Tipología del trabajo autónomo”, *Documentación Laboral*, Núm. 70, 2004, pág. 11 y ss.

¹⁵³ SEMPERE NAVARRO, A.: “El RETA se mueve”, *Aranzadi Social*, Núm. 5, 2003.

¹⁵⁴ SALA FRANCO, T. y BLASCO PELLICER, Á.A.: “La nueva regulación del RETA”, *Actualidad Laboral*, Núm. 8, 2004, pág. 909 y ss.

progresiva convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social en cuanto a su acción protectora.

III.1.2. Novedades después de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo

Destacan como novedades de la LETA respecto a la protección social, las siguientes medidas introductorias:

- La obligación para todos los trabajadores autónomos de incluir la cobertura por Incapacidad Temporal.
- La incorporación obligatoria de la cobertura por Incapacidad Temporal y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social para todos los trabajadores autónomos económicamente dependientes con el fin de darles un mayor nivel de protección.
- La posibilidad de que se produzcan bonificaciones en las cuotas de cotización para determinados colectivos (pluriactividad, venta ambulante, venta a domicilio, negocios familiares).
- Posibilidad de jubilación anticipada para determinados trabajadores autónomos atendiendo a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, en los mismos supuestos para los que este establecido dicho derecho respecto a los trabajadores por cuenta ajena.
- El establecimiento de un sistema de protección frente al cese de actividad, siempre que se garanticen los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencia de los trabajadores autónomos, de acuerdo con las características especiales del trabajador o con la naturaleza de la actividad ejercida.

En líneas generales la intención no ha sido cuestionar el contenido de la regulación del RETA sino acercar la LETA al régimen previsto el Decreto 2530/1970, así se reconocen una serie de novedades que parten de este reconocimiento legal al régimen de la Seguridad Social a los trabajadores autónomos como ya se reconocía en la Constitución Española. Así, en lo que se refiere al reconocimiento legal del Derecho a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos, se reitera lo recogido en el artículo 41 de la CE que recoge como principio rector de la política social y económica los criterios generales sobre los que ha de basarse el sistema de Seguridad Social. Hasta ese momento, la inclusión dentro del campo de aplicación del sistema de seguridad social de los trabajadores autónomos se incluía dentro del art 7.1 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social¹⁵⁵ lo que

¹⁵⁵ Artículo 7.- Extensión del campo de aplicación. 1. Estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, cualquiera

suponía una inclusión legal con carácter general, tal y como recoge en artículo 23 de la LETA¹⁵⁶.

En lo que respecta a la acción protectora de este amplio y heterogéneo colectivo objeto de este estudio, en consonancia con la definición facilitada por la seguridad social esta incluye expresamente y a parte de la asistencia sanitaria, las prestaciones económicas en situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, prestaciones por incapacidad permanente, jubilación y consideraciones por hijo a cargo, pues bien en consonancia con esta definición, la LETA prevé la incorporación obligatoria de aquellos trabajadores autónomos que no hubieran optado por la Incapacidad Temporal¹⁵⁷, además se prevé la cobertura obligatoria por las contingencias

que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

- a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.
- b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen reglamentariamente.
- c) Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- d) Estudiantes.
- e) Funcionarios públicos, civiles y militares.

¹⁵⁶ Artículo 23. El derecho a la Seguridad Social.1. De conformidad con el artículo 41 de la Constitución, las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias serán libres. 2. La protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, estén encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social.

¹⁵⁷ Disposición adicional tercera. Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales en el Régimen de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo.

profesionales para actividades con alto riesgo de siniestralidad. En relación con la cotización, es importante destacar que se incorpora la posibilidad de establecer bases de cotización diferentes para los TRADE, además de otras bonificaciones referentes a otros colectivos como dispone la Disposición adicional segunda de la LETA¹⁵⁸. En especial para los TRADE, la LETA incorpora una definición específica de accidente de trabajo a estos efectos distinta de la recogida en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁵⁹.

En primer lugar ya he apuntado anteriormente se prevé la cobertura obligatoria de las contingencias profesionales para los TRADES y para aquellas actividades que supongan un mayor riesgo de siniestralidad, así tras la LETA vemos la diferencia de trato entre el autónomo y los autónomos económicamente dependientes, si bien es justo un trato desigual a los desiguales también es cierto que si la cobertura de estas contingencias pasa a ser obligatoria para los TRADES según

1. A partir del día primero de enero del ejercicio siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social. De igual forma, la anterior fecha se tomará para la entrada en vigor de la obligatoriedad de cotización establecida en el punto 3 del artículo 26 de la presente Ley. 2. Por el Gobierno se determinarán aquellas actividades profesionales desarrolladas por trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. En tales supuestos, será de aplicación lo previsto en el apartado 3 del artículo 26. 3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a los trabajadores por cuenta propia agrarios, incorporados al «Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia», para quien la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias.

¹⁵⁸ Disposición adicional segunda. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones. 1. La Ley establecerá reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: a) Quienes en función de otra actividad realizada coticen, sumando las bases de cotización, por encima de la base máxima del Régimen General de la Seguridad Social. b) Las personas con discapacidad que realicen un trabajo autónomo. c) Los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio. d) Aquellos colectivos que se determinen legal o reglamentariamente. 2. Las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de auto.

¹⁵⁹ Valverde Asencio, A.: “La protección social del trabajador autónomo” en “Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo” Ed. Lex Nova 2007, pág. 244 y ss.

el art 26.3 de la LETA¹⁶⁰, la medida gozaría de pleno sentido si la responsabilidad de la cobertura fuera del cliente principal sin embargo estamos obligando a los autónomos dependientes a cotizar ellos mismos por esta cobertura cuando de los que se trataba era de darles un trato preferencial debido a su situación.

Del mismo modo en relación a la jubilación la LETA en la línea del Pacto de Toledo, incentivas medidas que promoción en la continuidad en el trabajo más allá de la edad pensionable¹⁶¹ con la excepción de trabajos que supongan actividades de naturaleza toxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, casos en los que el autónomo podrá acceder a la jubilación anticipada. Encontramos sin embargo un interrogante en el terreno de la LETA si nos preguntamos por la jubilación parcial de los trabajadores autónomos, situación de difícil conceptualización y control de parcialidad de la actividad profesional.

En relación con el cese de actividad, la LETA, como apunta Monereo Pérez¹⁶², es un ámbito de protección que plantea dificultades de articulación técnico-jurídica, como por ejemplo la voluntariedad o no de la protección y la relación de la misma con la cotización. Esta protección podría cubrir tanto el cese por medidas objetivas que impidiesen el desarrollo permanente de la actividad, así como en los supuestos de conciliación de la vida profesional o laboral. Así continua diciendo

¹⁶⁰ Art. 26.3 LETA - Los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

¹⁶¹ Art 26.4 LETA Los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

¹⁶² MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS J.A.: *Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos*, Ed. Comares, Granada, 2009, pág. 8.

Monereo y desde mi opinión con gran acierto que la LETA asienta una serie de principios inspiradores de este sistema de protección como son la contributividad (lo que alude claramente a que no estaríamos ante una tutela asistencial sino ante una tutela profesional con la exigencia de aportaciones económicas por parte de los sujetos protegidos, solidaridad (no se trata de una forma privada de ahorro privado o capitalización), sostenibilidad financiera (lo que impondrá medidas en cuanto al nivel y requisitos de acceso a la protección) se establece asimismo que el sistema de protección por cese de actividad estará en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad¹⁶³, principio que resulta un tanto ambiguo.

Así, hemos asistido a diferentes reformas en el sistema de cotización y de protección social de los trabajadores autónomos desde el año 2021, empezando por la mediática Ley 12/2021, de 28 de septiembre, conocida como “*Ley Rider*.” Esta norma modificó el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos de quienes prestan servicios de reparto en plataformas digitales. Su aprobación supuso un hito en la lucha contra la figura del falso autónomo, al obligar a las empresas a contratar a los repartidores como trabajadores asalariados y reconocerles las garantías propias de una relación laboral común, cuestión que se retomará en el último capítulo de este estudio.

Posteriormente, en 2022 se aprobó el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, que introdujo un nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos. Esta reforma representó un cambio estructural, al vincular las aportaciones a la Seguridad Social con los ingresos reales de cada profesional. Además, reforzó de manera significativa la protección económica en caso de cese de actividad, ampliando las coberturas disponibles y configurando un marco más equitativo para este colectivo.

III.2. Régimen de cotización de los trabajadores autónomos

III.2.1. Introducción

La afiliación se define como el acto administrativo por el cual se reconoce la condición de incluida en el sistema de seguridad social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en este.

III.2.2. Afiliación: altas y bajas

La afiliación y el alta inicial o sucesiva, es obligatoria¹⁶⁴ y produce efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día primero del mes natural

¹⁶³ Disposición Adicional Cuarta de la LETA.

¹⁶⁴ Art 5.c) LETA Artículo 5. Deberes profesionales básicos. Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes: c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.

en que concurren las condiciones para ser considerados como sujetos incorporados en el RETA, siempre que se haya solicitado en los tiempos establecidos. Del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta, baja y comunicación de datos responde personalmente el trabajador y subsidiariamente del cumplimiento de dichas obligaciones el cónyuge y parientes que con él colaboren y estén comprendidos en el campo de aplicación de este régimen. También las sociedades colectivas, las comanditarias con respecto a sus socios colectivos y las cooperativas de trabajo asociado responden subsidiariamente del cumplimiento por parte de sus socios.

La obligación de darse de alta no se ve afectada por la realización simultánea de otras actividades que den lugar a su inclusión en otros Regímenes de la Seguridad Social. Si se realiza la misma actividad por cuenta ajena y por cuenta propia estaríamos hablando de pluriactividad y procede el alta en las dos actividades¹⁶⁵, no cabe en cambio la pluriactividad dentro del propio RETA.

Aunque se realicen dos o más actividades que den lugar a la inclusión en el régimen especial de autónomos, el alta en dicho régimen y la cotización a este son únicas; en este caso, si el trabajador hubiera optado por acogerse a la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cobertura por tales contingencias se practica por la actividad a la que resulte aplicable el tipo más alto entre los recogidos en la tarifa de primas. A tales efectos, junto con la solicitud de alta, los trabajadores deben realizar una declaración de todas sus actividades ante la Tesorería General de la Seguridad Social o, de producirse la pluriactividad después de ella, mediante la correspondiente variación de datos.

Cuando se realicen dos o más actividades que den lugar a la inclusión en el RETA, su alta en él es única, debiéndose declarar todas las actividades en la solicitud de alta. Las altas fuera de plazo tienen efecto desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial. En estos supuestos, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan son exigibles las cotizaciones anteriores a la formalización del alta y producen efectos, en orden a las prestaciones. Para ello, es necesario que sean ingresadas con los recargos que legalmente correspondan, salvo que hayan prescrito por lo que no serían exigibles ni válidas a efectos de prestaciones. Asimismo, han de abonarse también los intereses devengados conforme al tipo de interés legal del dinero en el momento del pago. La TGSS debe dar cuenta al Instituto de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) de las altas realizadas fuera de plazo.

Las bajas tienen efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel en el que el trabajador haya cesado en la actividad determinante de su inclusión en el

¹⁶⁵ STS 19 de diciembre de 2000, Rec.2221/2000.

Régimen de Autónomos, siempre que se haya solicitado en modelo oficial y dentro del plazo establecido con carácter general. Cuando se haya cesado en la actividad sin que el trabajador haya solicitado la baja o la haya solicitado fuera del plazo establecido o la misma haya sido practicada de oficio, el alta así mantenida no surte efecto alguno en cuanto a las prestaciones, sin perjuicio de la obligación de cotizar salvo que se demuestre mediante las pruebas correspondientes que el trabajador no continuó la actividad.

Por último y para cerrar este epígrafe referente a la afiliación es necesario hacer referencia a la exclusión de los Regímenes autónomos de determinados familiares del empresario. En concreto podrán ser ahora contratados los hijos menores de 30 años, aun cuando convivan con el empresario y estén a su cargo, pero quedando excluidos de la prestación, pero desempleo como dispone la disposición adicional décima de la LETA. Se trata de una medida que trata de incorporar al Sistema a estas situaciones caracterizadas por engrosar en gran medida la economía familiar irregular. Tales familiares que deberían estar afiliados al RETA ahora están afiliados al RGSS. La LGSS, establece que no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguineidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo cuando convivan en su hogar y estén a su cargo. El art 1.3 e) del ET establece una exclusión de laboralidad similar, salvo que solamente se refiere al requisito de la convivencia sin requerir que estén a su cargo. La propia LETA argumenta en el mismo sentido al delimitar su ámbito de aplicación¹⁶⁶. Lo que ha hecho la norma asimismo es facilitar el tránsito de parte de los trabajos familiares, en muchos casos carentes de cobertura, repárese en la exigencia de habitualidad para el encuadramiento en el RETA, hacia el Régimen General.

Pasamos ahora a analizar la cotización de los trabajadores autónomos analizando las modificaciones incluidas por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio¹⁶⁷

¹⁶⁶ LETA art 1.1 párrafo Segundo: También será de aplicación esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

¹⁶⁷ Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, Boletín Oficial del Estado (BOE núm. 179, de 27 de julio de 2022).

III.2.3. Cotización: bases y tipos

La cotización es obligatoria ex artículo 25 de la LETA con las peculiaridades propias del régimen especial de trabajadores autónomos. Respecto de la obligación de cotizar se distinguen tres momentos:

1. El nacimiento de la obligación se produce desde el día primero del mes natural en que concurren, en la persona de que se trate, las condiciones que determinen su inclusión en dicho régimen. La mera solicitud de alta surte idéntico efecto, resumiéndose iniciada la actividad desde la fecha de los efectos de la solicitud que puede ser desestimada mediante resolución motivada. La no presentación de la solicitud de alta no impide el nacimiento de la obligación de cotizar desde el día primero del mes natural en que se haya iniciado la actividad que dé lugar a la inclusión del trabajador en el régimen especial.
2. Tiene lugar el mantenimiento de la obligación de pago mientras el trabajador desarrolle su actividad determinante de la inclusión, y debe cumplirse en todo caso por meses naturales completos, independientemente del día del mes en que se haya producido en cese y aunque se haya comunicado la baja.
3. La extinción se producirá al vencimiento del último día del mes natural en que se produce el cese de actividad, siempre que se haya comunicado la baja, no se extingue la obligación de cotizar hasta el último día del mes natural en que la tesorería tenga conocimiento del cese de actividad por cuenta propia del trabajador.

La regulación de la cotización aplicable a los trabajadores autónomos ha atravesado distintas transformaciones, asistimos así a la entrada en vigor de la Ley 6/2017¹⁶⁸, la cual supuso un hito en la mejora del régimen jurídico del trabajo autónomo, incorporando medidas de flexibilización en la cotización, incentivos a la actividad y refuerzo de la protección social. Aunque su alcance no agotó todas las demandas del colectivo, abrió un camino que culminaría en parte con la profunda reforma de 2022, cuando se instauró el sistema de cotización por ingresos reales.

En materia de recaudación, la ley de 2017 redujo del 20 % al 10 % el recargo aplicable por ingreso de cuotas en el mes siguiente a su vencimiento, lo que otorgaba un margen de liquidez al autónomo en situaciones transitorias de dificultad. Se trataba de una flexibilización parcial, pues el recargo del 20 % se mantenía a partir

¹⁶⁸ Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, *Boletín Oficial del Estado* (BOE), núm. 257, de 25 de octubre de 2017

del segundo mes¹⁶⁹. Esta lógica de mayor adecuación de la carga contributiva prefiguraba el giro de 2022 hacia un sistema más justo, en el que la cotización se ajusta a los ingresos reales y no a bases elegidas voluntariamente.

En relación con la pluriactividad, la reforma de 2017 simplificó el reintegro de oficio del exceso de cotización en favor de quienes cotizaban simultáneamente en varios regímenes. Con ello se redujo burocracia y se agilizaron devoluciones que antes dependían de la iniciativa del interesado. Esta medida anticipaba la preocupación por una gestión más automática y transparente que será central en el nuevo esquema de 2022. La ampliación de la tarifa plana a doce meses (antes seis) fue una de las medidas más populares, al facilitar la entrada de nuevos autónomos y permitir su re-emprendimiento con plazos de espera reducidos. Con la reforma de 2022, como se verá continuación, la tarifa plana se mantuvo, pero con un diseño más limitado y orientado a los nuevos emprendedores, en un marco ya condicionado por las cotizaciones según rendimientos netos.

En cuanto a las bases de cotización, se flexibilizó el sistema permitiendo hasta cuatro cambios anuales, frente a los dos anteriores, con el objetivo de acercar la cotización a la realidad económica del trabajador. Aunque seguía siendo una aproximación imperfecta, abrió el camino al modelo de 2022, donde la elección de base desaparece en favor de tramos vinculados a ingresos.

Así, asistimos a varias transformaciones relevantes en relación con el sistema de cotización de los trabajadores autónomos introducidas por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio¹⁷⁰ como ha sido la cuota reducida de 80 euros mensuales entre los años 2023 y 2025 por el inicio de una actividad por cuenta propia. Este Real Decreto-ley introduce una modificación en el sistema de cotización de los trabajadores autónomos, con el propósito de alinearlos tanto con los principios de equidad y progresividad recogidos en el artículo 31.1 de la Constitución Española, como con los de unidad, solidaridad e igualdad establecidos en el artículo 2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

El artículo 3 del Real Decreto-ley 13/2022 deroga los artículos 31 y 32 de la LETA e introduce un nuevo precepto, el artículo 38^{ter}, mediante el cual se regulan las reducciones en las cotizaciones de los trabajadores por cuenta propia en los supuestos de alta inicial o cuando no hubieran estado en situación de alta durante los dos años inmediatamente anteriores. De forma complementaria, la Disposición

¹⁶⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F. “La reforma 2017 del Estatuto del Trabajo Autónomo”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 417, 2017, pp. 163–178

¹⁷⁰ Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, Boletín Oficial del Estado (BOE), núm. 179, de 27 de julio de 2022.

Adicional Tercera del mismo Real Decreto-ley establece que se mantendrán las bonificaciones que ya se estuvieran aplicando a los autónomos antes del 1 de enero de 2023, permitiéndoles conservarlas hasta agotar los plazos máximos de disfrute previstos en cada situación. De esta manera, durante un periodo transitorio coexistirán el régimen anterior de reducciones y el previsto en el nuevo artículo 38 *ter*. En el sistema anterior, la llamada “tarifa plana” permitía beneficiarse de una reducción en la cotización a aquellos autónomos que causaban alta por primera vez o que no habían estado inscritos en el RETA durante los dos años inmediatamente anteriores a la nueva alta. En este marco, durante los primeros 24 meses se establece una cuota reducida de 80 euros mensuales, pudiéndose acceder después a una cuota de 160 euros al mes durante un periodo adicional de 12 meses.

Para disfrutar de estos incentivos, era requisito indispensable solicitarlos expresamente en el momento de cursar el alta en el RETA. Asimismo, en los periodos posteriores, debía presentarse la solicitud antes de iniciar el disfrute de la reducción y acompañarse de una declaración acreditativa de que los rendimientos netos previstos no superarían el importe anual del Salario Mínimo Interprofesional vigente. El nuevo modelo, fundamentado en los ingresos reales, persigue también, de acuerdo con las recomendaciones cuarta y quinta del Pacto de Toledo, acercar las aportaciones de los profesionales por cuenta propia a las que realizan los trabajadores por cuenta ajena. Uno de los fines esenciales de esta reforma es garantizar que quienes cuentan con menos recursos no se vean forzados a cotizar por encima de lo que realmente perciben, mientras que quienes obtienen mayores beneficios asuman una mayor responsabilidad contributiva.

El sistema reformado se organiza a través de dos tablas de cotización con un total de quince tramos: tres en la denominada tabla reducida y doce en la general. Con esta estructura, aunque se mantiene la posibilidad de elección, el margen de decisión queda más limitado, ya que cada autónomo solo podrá escoger entre la base mínima y máxima correspondientes al tramo asignado según sus ingresos mensuales efectivos. De este modo, se refuerza el principio de progresividad en la aportación. No obstante, surge un debate en relación con quienes cotizan en la tabla reducida, es decir, los autónomos cuyos ingresos no alcanzan el Salario Mínimo Interprofesional. Para este grupo se ha creado una tabla específica bajo la premisa de “cotizar en función de lo ingresado”. Sin embargo, esta lógica no se aplica de la misma manera a quienes declaran ingresos nulos, puesto que, en cualquier caso, deberán

A partir del 1 de enero de 2023 se produce tras esta reforma una reordenación de las bonificaciones aplicables en RETA, con la finalidad de armonizarlas con el nuevo esquema de cotización. En este contexto, se modificaron distintos preceptos de la LETA, en concreto los artículos 30, 35, 36, 37, 38 y 38 bis, introduciendo ajustes

de carácter sustantivo y técnico. En lo que respecta a las reducciones vinculadas a los periodos de suspensión de la actividad por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, así como por riesgo durante el embarazo o la lactancia, reguladas en el artículo 38 de la LETA, el legislador reconoce el derecho a una bonificación del 100 % de la cuota por contingencias comunes, calculada sobre la media de las bases de cotización correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores al hecho causante. De este modo, se otorga una cobertura que pretende facilitar el sostenimiento económico de los trabajadores por cuenta propia durante dichos periodos de inactividad¹⁷¹.

De igual manera, las trabajadoras autónomas que se reincorporen a su actividad profesional en los dos años siguientes a un cese derivado de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela, podrán acogerse a una bonificación del 80 % de la cuota por contingencias comunes. Esta reducción se aplicará sobre la base media de cotización de los doce meses anteriores al cese, y podrá extenderse durante los dos años posteriores a la reincorporación, favoreciendo así la conciliación de la vida familiar y profesional.

Por otra parte, el artículo 3.10 del Real Decreto-ley 13/2022 incorpora a la LETA un nuevo artículo, el 38 *quater*, en el que se regula una bonificación específica para aquellos autónomos que, integrados en el RETA, resulten beneficiarios de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, prevista en la LGSS. En tales supuestos, se reconoce una bonificación equivalente al 75 % de la cuota por contingencias comunes, calculada sobre la media de las bases de los doce meses anteriores al inicio del beneficio. Cabe destacar que la cuantía de esta reducción queda al margen de los procesos de regularización de bases, garantizando una mayor estabilidad en su aplicación.

Finalmente, en lo que atañe a las bonificaciones previstas en el artículo 30 de la LETA en materia de cuidado de familiares y conciliación, estas se mantienen esencialmente en sus términos previos. Sin embargo, el artículo 3.4 del citado Real Decreto-ley introduce una previsión particular para los supuestos en los que el trabajador autónomo no alcance los doce meses de alta. En tales casos, la bonificación del 100 % de la cuota se aplicará igualmente durante un periodo de doce meses, pero el cálculo de la base de referencia se efectuará dividiendo la suma de las bases de cotización correspondientes al último periodo continuado de alta entre el número de días en alta, multiplicando posteriormente el resultado por treinta. También en este caso, la bonificación queda excluida de las eventuales regularizaciones posteriores de bases.

¹⁷¹ JENSEN GARCÍA, F. “La cotización de los trabajadores autónomos tras el Real Decreto Ley 13/2022 de 22 de junio”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 43, 2025, p. 127.

III.3. Acción protectora

Como se viene analizando, el Régimen de Trabajadores Autónomos, en el año 2007 sufre dos grandes transformaciones: la primera, la aprobación por la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo; la segunda, la trascendental reforma operada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Es en el campo de la acción protectora donde podemos encontrar algunas de las novedades más destacables de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

La letra h) del apartado 3 del artículo 4 de la LETA, dentro de los denominados “derechos profesionales”, reconoce como derecho individual, el derecho *a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.*

A su vez el artículo 26.1 de la LETA se encarga de definir la extensión de la acción protectora del RETA, así dispone:

“1. La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

c) Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.”

Siguiendo con la redacción del mismo artículo encontramos como su apartado dos hace referencia prestaciones en materia de reeducación o rehabilitación de personas con discapacidad, así como a la asistencia a la tercera edad: art 26.2 LETA

Así vuelvo a hacer referencia al principio de convergencia entre el Régimen General de la Seguridad Social y el y el RETA, aun con las particularidades propias de cada uno, vemos como se persigue una asimilación en el campo de la acción protectora.¹⁷².

¹⁷² Art. 26.5 LETA “La acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social”.

Dicha convergencia se extiende también a las prestaciones por desempleo, al establecer la LETA la posibilidad de regulación de una prestación por cese de actividad que se asemejaría en su fundamento al riesgo protegido por la prestación por desempleo en el Régimen General de la Seguridad Social. En todo caso los rasgos más destacables que aportó la LETA en este campo son los siguientes:

1. La obligación de cubrir la protección por incapacidad temporal (IT) a todos los trabajadores autónomos, salvo que dicho riesgo lo tuvieran cubierto por la pertenencia a otro régimen de la Seguridad Social en caso de pluriactividad.
2. Fijación de determinados colectivos que también han de cubrir obligatoriamente las contingencias profesionales. Específicamente los TRADE y aquellos trabajadores autónomos que se dediquen a actividades con alto riesgo de siniestralidad y cuya delimitación queda pendiente de su desarrollo reglamentario. En 2022, el RDL 13/2022 introdujo excepciones a esta obligatoriedad mediante la modificación de la disposición adicional vigésimo octava de la LGSS, lo que permite en ciertos casos prescindir de esta cobertura.
3. Previsión del establecimiento de supuestos de anticipación de la edad de jubilación por los especiales riesgos para el trabajo, así como fomento de la prolongación de la actividad profesional más allá de la edad pensionable.
4. En relación con el cese de actividad que se pretende asimilar en el ámbito del trabajo autónomo a lo que sería la prestación por desempleo en el ámbito del RGSS y del trabajo por cuenta ajena. El RDL 13/2022 regula de forma detallada tanto el cese temporal como el definitivo, definiendo nuevas causas y sus requisitos documentales, claramente el mero mandato genérico previsto en la LETA.
5. De esta forma se pretende conseguir lo que con carácter general declara el art 26.5 de la LETA¹⁷³.

III.3.1. Incapacidad temporal

En relación con esta prestación la Ley 20/2007 propicia una revolución copernicana pues conforme requiere la disposición adicional tercera: *“los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de*

¹⁷³ VALVERDE ASENCIO, A.: “La protección social del trabajador autónomo”, en AA.VV., *Comentarios al Estatuto del Trabajo autónomo*, Dir. Del Rey Guanter, S. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 282.

la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social”. Esta obligación sigue vigente, aunque el Real Decreto-ley 13/2022 (RDL 13/2022) la ha precisado: manteniéndose ahora la obligatoriedad de la cobertura por IT, salvo que el interesado opte por excluirse al contar ya con protección en otro régimen (por ejemplo, en cooperativas autorizadas). De manera excepcional, quedan exentos determinados colectivos, como los socios de cooperativas integradas en sistemas Inter cooperativos autorizados o los miembros de institutos de vida consagrada que dispongan de una protección equivalente.

Por tanto, aparecen dos colectivos diferenciados; por un lado, quienes tengan diferenciado el origen de la incapacidad temporal entre comunes y profesionales y, por otro, cuantos carecen de tal diferenciación. En principio, no resulta necesario realizar matización alguna a los requisitos generales para el acceso a este beneficio: estar afiliado, en alta y encontrarse al corriente en el pago de las cuotas, así como acreditar 180 días cotizados dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la baja si la contingencia a cubrir no deriva de accidente común o laboral o enfermedad profesional, esto es, ha sido causada por enfermedad común. Por tanto, quienes no coticen por contingencias profesionales y la incapacidad no derive de accidente habrán de acreditar el referido período de carencia.

En lo referente a este punto, la doctrina ha señalado que para el caso de los TRADE, dado que se definen por realizar una actividad directa y predominante para un cliente, del que perciben como mínimo el 75% de sus ingresos por rendimientos de todo tipo de trabajo, la anterior exigencia debería haberse sustituido o complementado por la declaración del propio titular de la empresa para la que el trabajador presta predominantemente sus servicios, máxime teniendo presente que estos trabajadores no pueden contratar a alguien que les sustituya en la empresa¹⁷⁴, a no ser que se den las situaciones reguladas en la ley 31/2015 de 2015 de 9 de septiembre por la que se modifica la letra a) del artículo 11.2 de la LETA permitiéndose a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley la contratación por el TRADE de un solo trabajador por cuenta ajena cuando se den los supuestos de riesgo durante el embarazo y lactancia natural de un menor de nueve meses; períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente; cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo¹⁷⁵. Sin embargo, no se hace mención a la incapacidad temporal

¹⁷⁴ CERVILLA GARZÓN, M.J.: “La reforma pro-futuro de la protección social de los trabajadores autónomos tras la aprobación de su nuevo estatuto”, *AL*, número 19, 2008, pág. 478.

¹⁷⁵ Art. 1 Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

fuera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior con lo cual suponiendo un claro avance la modificación olvidando supuestos posibles de Incapacidad Temporal donde el TRADE se verá en una situación de desigualdad de trato debiendo paralizar su actividad hasta que finalizase la incapacidad temporal a la que se vea sometido.

La prestación económica será aquella establecida para las contingencias comunes en el citado Régimen, a saber, desde el día 4 al 20 inclusive su cuantía consistirá en el 60 por 100 de la base; a partir del día 21, en el 75 por 100. Por el contrario, si se trata de un autónomo económicamente dependiente o un autónomo que haya cubierto las contingencias profesionales, y la causa de la incapacidad haya sido atribuido a estas últimas, percibirá el 75 por 100 de la prestación a partir del día siguiente al de la baja. En esta ocasión, el día en que se produce la baja no lo cobrará como trabajado, como sucede con los trabajadores por cuenta ajena, estableciendo la distinción entre estos colectivos en este punto. La base de regulación será por aquella cotizada el mes anterior a la baja médica dividida entre 30. Dicha base será la utilizada para calcular la prestación durante toda su duración incluidas las correspondientes recaídas. Su abono, en cualquier caso, no está condicionado a la previa solicitud de parte, sino que se hace efectivo de modo directo y automático.

La duración máxima establecida para continuar disfrutando de esta prestación es idéntica a la regulada en el artículo 128 de la LGSS y, por tanto, las causas de extinción serán las establecidas en el artículo 131 de la LGSS; únicamente procede apuntar a este respecto que la baja en el RETA determinará la imposibilidad de seguir considerando incapaz al beneficiario, aun cuando mantendrá el derecho a la prestación que viniere percibiendo hasta tanto finalice por alguna de las causas previstas en la ley sin obligación de cotizar¹⁷⁶.

La reforma operada por la Ley 40/2007 en el artículo 131.bis.2 de la LGSS también será aplicable a estos trabajadores: *“Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.*

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Durante los

¹⁷⁶ STS de 2 de febrero de 2005 (RJ 2780).

períodos previstos en este apartado, de tres meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar”. Aquellos trabajadores que no tengan cubiertas las contingencias profesionales carecerán de prestación alguna en “los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad”¹⁷⁷.

A partir del 1 de enero de 2025, la cotización por incapacidad temporal dentro de las contingencias profesionales queda fijada en un 1,30 %. De ese porcentaje, un 0,66 % se destina específicamente a la cobertura de la incapacidad temporal, mientras que el 0,64 % restante corresponde a la protección frente a la incapacidad permanente y el fallecimiento¹⁷⁸.

III.3.2. Incapacidad permanente

El Régimen Especial de Autónomos prevé la cobertura de la situación de incapacidad permanente en sus grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez, así como ya disponía el artículo 36 del Decreto 2530/1970¹⁷⁹. Así ha de tenerse en cuenta la condición de autónomo del trabajador por cuenta propia para la valoración de la incapacidad, pues el trabajar como tal confiere un mayor margen de respuesta activa a los padecimientos o secuelas, en cuanto excluye la sujeción a las exigencias de un tercero y le faculta para la

¹⁷⁷ Número 1 del artículo 128 redactado por el apartado uno del artículo 1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social («B.O.E.» 5 diciembre). Vigencia: 1 enero 2008.

¹⁷⁸ Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025 (BOE n.º 49, de 26 de febrero de 2025)

¹⁷⁹ Art 36 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos “1. Estará protegida por este Régimen Especial de la Seguridad Social la situación de incapacidad permanente, cualquiera que fuera su causa, en sus grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

2. Los conceptos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez serán los que se determinan para el Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante, se entenderá por profesión habitual la actividad inmediata y anterior desempeñada por el interesado y por la que estaba en alta en este Régimen al producirse la incapacidad permanente protegida por el mismo”.

autoorganización de la actividad laboral en función de las propias capacidades físicas¹⁸⁰.

Es importante reparar aquí en la desigualdad de trato al trabajador autónomo en este punto con respecto al trabajador por cuenta ajena, pues en el RGSS basta con una disminución del 33 por ciento en contraposición al 50 por ciento exigido a los trabajadores autónomos. Esta diferencia de trato se ha considerado poco justificada teniendo en cuenta que el grado de incapacidad permanente total exige que no se puedan realizar todas las tareas fundamentales de su actividad, lo cual difícilmente podrá efectuarse por una disminución del rendimiento tan elevada, de manera que ambos grados se solaparían¹⁸¹.

En referencia a la incapacidad permanente total cualificada se hace referencia en un primer lugar la Recomendación Cuarta del Pacto de Toledo y en el apartado Primero del Acuerdo Social de 1996, donde el Gobierno acordó incluir en la acción protectora dispensada por el RETA la prestación de incapacidad permanente total cualificada.

El compromiso fue especificado en el Real Decreto 463/2003, que modifica el artículo 38 del Decreto 2530/1970 incrementando en un 20 por 100 la base reguladora que se tenga en cuenta para determinar la cuantía de la pensión¹⁸², cuando el pensionista tenga una edad igual o superior a los 55 años (y si el reconocimiento inicial de la pensión se efectúa a una edad inferior a la señalada, el incremento del 20 por 100 se aplicará desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla los 55 años de edad); no ejerza una actividad retribuida por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, en ese caso el incremento de la pensión quedará en suspenso durante el período en que el trabajador obtenga un empleo o efectúe una actividad lucrativa por cuenta propia que sea compatible con la pensión de incapacidad permanente total que viniese percibiendo; no ostente la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial ni de una explotación agraria o marítimo pesquera como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

Debido a la inaplicación del incremento hasta fechas recientes, en los supuestos en que el derecho al incremento del 20 por 100 nazca en un año natural posterior a aquel en que se produjo el reconocimiento inicial de la pensión de

¹⁸⁰ BALLESTER PASTOR, I. “Régimen especial de trabajadores autónomos” en AA.VV. Director: García Ninet, J.I.: *Regímenes especiales de la seguridad social*, Ed. CISS Valencia, 1998, pág. 198.

¹⁸¹ DESDENTADO BONETE, A. y TEJERINA ALONSO, J.I.: *La seguridad social de los trabajadores autónomos*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 2004, pág. 271.

¹⁸² STSJ de Cataluña de 31 de enero de 2006 (Jur. 128842).

incapacidad permanente total para la profesión habitual, a ésta, incrementada con el mencionado 20 por 100, se le aplicarán las revalorizaciones que, para las pensiones de la misma naturaleza, hubiesen tenido lugar desde la expresada fecha.

En todo caso, se exigen a los posibles beneficiarios los requisitos generales previstos para acceder a cualquier prestación dentro del campo de aplicación del RETA: estar en alta o situación asimilada referida al momento inicial en el cual aparece manifestado el accidente o la enfermedad, encontrarse al corriente en el pago de las cuotas y acreditar el período de cotización necesario.

Tal y como sucede en la normativa común, para las pensiones de invalidez permanente derivadas de accidente, estando el trabajador en alta o en situación asimilada a la de alta, no se exigirá ningún período previo de cotización, determinándose la base reguladora de tales pensiones conforme a las reglas establecidas en el Régimen General (disposición adicional decimotercera.1 y 2 del Real Decreto 9/1991, de 11 de enero).

La Ley 40/2007 realiza una reforma de gran calado en cuanto hace a la carencia necesaria cuando la incapacidad permanente tenga origen en una enfermedad común. Esta ley tiene como objetivo expreso —en palabras textuales del Acuerdo “evitar que se convierta en una vía de acceso a la protección para las carreras de cotización insuficientes”. Aun así, existe una cierta ampliación subjetiva y un retoque en las cuantías a disfrutar, afectando en más alto grado a la regulación de la Incapacidad Permanente derivada de enfermedad común¹⁸³.

La carencia necesaria para acceder a la prestación afecta por igual a trabajadores por cuenta ajena y autónomos, no obstante, en estos últimos presentará una mayor incidencia a la vista de la voluntariedad en la cobertura de las contingencias profesionales. Entonces, para cuantos no la tengan cubierta, en caso de incapacidad que no fuera fruto de un accidente, los períodos exigibles son los siguientes:

- a) En el caso de prestaciones de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad común, se exige al trabajador un período previo de cotización o carencia, según la edad de éste al momento del hecho causante:
 - Si el sujeto tiene menos de 31 años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante de la pensión.

¹⁸³ GARCÍA ROMERO, B.: “La reforma de la Incapacidad Permanente”, en AA.VV. (Ferrando García, F., coord.): *La reforma de la Seguridad Social. (El Acuerdo de 13 de julio de 2006 y su ulterior desarrollo normativo*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 125 y ss.

- Si el causante tiene cumplidos 31 años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los 20 años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- b) Para percibir la prestación por incapacidad permanente parcial derivada de contingencias comunes, el período mínimo de cotización exigible será de 1.800 días que han de estar comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente; en aquellos casos en los que el trabajador sea menor de 21 años se exigirá una cotización equivalente a la mitad del tiempo transcurrido desde la fecha en que cumplió los 16 años y la del inicio de la incapacidad temporal.
- c) Si el trabajador no se encontrara en alta ni en situación asimilada para causar derecho a pensión de incapacidad en los grados de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, se le exigirá un período mínimo de cotización de al menos 15 años, de los que al menos una quinta parte del período debe estar comprendido en los 10 años anteriores al hecho causante.
- d) Además, en atención a las características que presentan determinados colectivos por la fecha de su incorporación el TRLGSS contempla una reducción del período de carencia con el fin de lucrar convenientemente las prestaciones si la integración hubiere tenido lugar con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 26/1985 y se hubiera solicitado el alta oportuna dentro de este sistema de aseguramiento específico.

En estos casos, la cotización requerida será equivalente a la mitad del tiempo transcurrido entre la incorporación al Régimen Especial y el hecho causante, siempre y cuando alcance un mínimo de 30 meses (artículo 30.2 del Decreto 2530/1970); en todo caso, la vigencia de estas normas sólo alcanzará, en coherencia con la transitoriedad regulada, hasta que los períodos de cotización exigidos para los colectivos de incorporación tardía se equiparen, con los establecidos para el resto de los trabajadores pertenecientes a dicho Régimen que se incorporaron desde su creación¹⁸⁴.

¹⁸⁴ PIÑEYRO DE LA FUENTE, A. J.: *“La Seguridad Social de los trabajadores autónomos (La cobertura del RETA)”*, Ed. Civitas. Madrid, 1995, pág. 149.

En cuanto a la exigencia de estar al corriente en el pago de las cuotas, la Entidad Gestora invitará al interesado para que, en el plazo improrrogable de 30 días naturales, ingrese las cantidades debidas, siempre y cuando acreditar haber cubierto el período mínimo de cotización preciso para acceder a la prestación solicitada¹⁸⁵. Conviene advertir no sólo que las cotizaciones efectuadas incluso ex post del hecho causante no sirven para cubrir carencia, pero sí son eficaces para cumplir el requisito de estar al corriente de pago cuando en el momento del hecho causante ya se tenía cubierto tal período, sino también que si bien las cuotas ingresadas tras aquél no son computables a efectos carenciales, se permite el ingreso de las cotizaciones pendientes de pago procediendo una vez cubierto el período de cotización¹⁸⁶.

La prestación no será aprobada a quien no logre acreditar el período mínimo de carencia exigido y las declaraciones de invalidez permanente sin derecho a prestaciones económicas carecen de efectos jurídicos, lo que equivale a la nulidad de las resoluciones administrativas que las efectúan.

En esa situación, si el trabajador continúa en la realidad desarrollando su actividad laboral y mantiene su situación de alta y su cotización a la Seguridad Social, aceptadas ambas por la Entidad Gestora cuando posteriormente solicita la situación de invalidez, y ésta es de apreciar por el carácter irreversible de las deficiencias funcionales que padece, habiendo alcanzado en tal momento el período de cotización exigible y demás condiciones legalmente impuestas, le ha de ser reconocida la mencionada situación y el derecho al percibo de la prestación correspondiente, sin que quepa argüir que el hecho causante se produjo al dictarse la primera resolución, dada la nulidad de ésta¹⁸⁷.

Así pues, las aportaciones realizadas en este período ulterior deberán ser computadas, aun cuando las dolencias sean sustancialmente las mismas que generaron el primer reconocimiento de la invalidez; el abono también deberá ser considerado válido si las cuotas han sido hechas efectivas con posterioridad al reconocimiento por el INSS cuando el interesado no alcanzara derecho a la prestación o bien el pago acaeciere durante la tramitación del expediente y hasta su resolución¹⁸⁸.

¹⁸⁵ Artículos 28.2 del Decreto 2530/1970 y 57 de la Orden de 24 de septiembre de 1970.

¹⁸⁶ SSTs de 25 de noviembre de 1993 (RJ 9076) y 26 de enero de 1994 (RJ 379); SSTSJ de Castilla-La Mancha de 23 de marzo de 1998 (AS 1281), Navarra de 25 de noviembre de 1999 (AS 4319) y Galicia de 26 de noviembre de 1999 (AS 3061).

¹⁸⁷ SSTs de 14 de octubre de 1991 (RJ 7659).

¹⁸⁸ STCT de 30 de noviembre de 1988 (RTCT 7745).

La cuantía de la prestación depende en gran medida del grado de incapacidad, pero la base para la incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de enfermedad común y se ha transformado en un verdadero galimatías legal: se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante; las correspondientes a los veinticuatro meses anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal y las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.

Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista para la jubilación, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por 100.

Eso sí, como regla transitoria, en ningún caso se aplicarán tales previsiones si la situación viene antecedida por un proceso de incapacidad temporal anterior a la entrada en vigor de la reforma (disposición transitoria decimosexta de la LGSS, incorporada por el artículo 2.5 Ley 40/2007)¹⁸⁹, rigiendo la normativa anterior.

La significativa rebaja de la cuantía, derivada de aplicar un doble porcentaje (y, con ello, una doble minoración de la base reguladora considerada para el cálculo) parece compensarse con otras medidas, pues existirá un importe mínimo para la incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, consistente en el 55 por 100 de la base mínima de cotización para mayores de 18 años en términos anuales vigente en cada momento (nuevo párrafo añadido al artículo 139.2 de la LGSS por el artículo 2.2 Ley 40/2007). De esta manera, se apuntaba en el Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, 24 de enero de 2007¹⁹⁰ del Consejo Económico y Social que la norma “mantiene el necesario equilibrio entre el reforzamiento del principio de contributividad, que supone la aproximación del sistema de cálculo de esta prestación a la de jubilación, con el principio de adecuación y suficiencia de las prestaciones, al que se adecuan

¹⁸⁹ DE LA PUEBLA PINILLA, A. y PÉREZ YÁÑEZ, R.: “El Acuerdo de 13 de julio de 2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social. Un nuevo paso en el Diálogo Social”, *RL*, núm. 2, 2006, págs. 88 y ss.

¹⁹⁰ Consejo Económico y Social “Sobre el Anteproyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, Dictamen 1/2007” CES, Madrid, 2007.

el establecimiento de un importe mínimo para esta pensión y la mejora que supone para los trabajadores más jóvenes el nuevo período de cotización exigible”.

También es preciso destacar la reforma efectuada en el porcentaje aplicable en el caso de una prestación por gran invalidez: la prestación será la misma que la de incapacidad permanente absoluta, esto es, una pensión vitalicia del 100 por 100 de la base reguladora. Si el trabajador fuese calificado de gran inválido, tendrá derecho a una pensión vitalicia, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que lo atienda. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por 100 de la base mínima¹⁹¹.

La protección de los trabajadores autónomos frente a la incapacidad permanente ha estado históricamente marcada por notables desigualdades en comparación con la cobertura que reciben los trabajadores por cuenta ajena. Si bien a lo largo del tiempo se han producido transformaciones orientadas a una progresiva equiparación, aún persisten lagunas significativas en el ordenamiento jurídico, particularmente en lo relativo a la incapacidad permanente parcial. En la actualidad, esta prestación solo es accesible para los trabajadores autónomos cuando la incapacidad tiene su origen en una contingencia profesional, quedando excluidas las enfermedades comunes. La cuantía de la prestación se equipará a la establecida para la incapacidad temporal, sin que se reconozca una pensión de carácter vitalicio. Por lo que, a pesar de los avances normativos, subsisten limitaciones relevantes que reflejan un trato diferenciado frente a otros colectivos, evidenciando la necesidad de una mayor ampliación de la cobertura para garantizar un nivel de protección más equitativo y conforme a los principios de justicia social que inspiran el sistema de Seguridad Social.

III.3.3. Prestación por maternidad

Por regla general, las trabajadoras autónomas tienen derecho a las mismas prestaciones por maternidad y en las mismas condiciones que las trabajadoras del régimen general.

Dispone el art 3.1 del RD 295/2009¹⁹² que “serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera

¹⁹¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La última reforma de la seguridad social en el Régimen Especial de trabajadores Autónomos” – Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo-2010-11 – Universidad de León- [https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11389/1/1-La ultimareformadelaseguridad.pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11389/1/1-La%20ultima%20reforma%20de%20la%20seguridad%20social.pdf). Págs. 206 y ss.

¹⁹² Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. BOE 21 de marzo de 2009.

que sea su sexo, incluidos en el ámbito de aplicación de este capítulo, que disfruten de los descansos o permisos referidos en el artículo 2, siempre que reúnan la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso”.

Como es de esperar las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos, en el caso de la prestación de paternidad, estarán obligados a reunir unos requisitos a fin de poder hacer uso y disfrute de la mencionada prestación:

- a) Los autónomos al igual que los trabajadores por cuenta ajena deberán estar dados de alta o en una situación asimilada en el Régimen Especial.
- b) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas, pudiendo este requisito ser subsanado mediante la invitación a la Entidad gestora en el plazo de 30 días naturales¹⁹³.

Encontramos también algunas particularidades referidas a los autónomos cuando nos referimos al disfrute de esta prestación, destacando los siguientes supuestos:

1. En caso de parto, cuando la madre fuera una trabajadora autónoma afiliada a la mutualidad de previsión social y no tuviera derecho a prestaciones por no estar estas incorporadas en la protección correspondiente a su mutualidad, será el otro progenitor acreditado para disfrutar del subsidio que le hubiera correspondido a la madre si reúne los requisitos exigidos siendo esta prestación compatible con la prestación por paternidad.

¹⁹³ Art 3.8 RD 295/2009: “En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, según lo establecido en la disposición adicional trigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena. A tal fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder al subsidio o en el que se cause éste”.

2. Se introducen toda una serie de situaciones relativas al periodo de cumplimiento con la obligación de cotización necesaria para gozar de la prestación atendiendo a la edad de la trabajadora¹⁹⁴.
3. Es importante destacar la novedad introducida por el legislador al regular la prestación por maternidad de naturaleza no contributiva previsto para proteger en caso de parto a quienes no reúnan los requisitos necesarios para gozar de esta prestación a tenor del artículo 15.1 del RD 293/2009¹⁹⁵ objeto de análisis en este epígrafe.

La medida resulta adecuada y jurídicamente pertinente, al garantizar la protección de la trabajadora autónoma frente a situaciones sobrevenidas en las que aún no se han cumplido los periodos de cotización exigidos por el sistema

¹⁹⁴ Art. 5 RD 295/2009 “Periodos mínimos de cotización. 1. No se exigirán periodos mínimos de cotización para el reconocimiento del derecho al subsidio por maternidad a los trabajadores que tengan menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. 2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, para el acceso al subsidio por maternidad es necesario acreditar los siguientes periodos mínimos de cotización: a) Si el trabajador tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha. b) Si el trabajador tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha. 3. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad, a efectos de determinar el periodo mínimo de cotización exigido, será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del periodo mínimo que, en cada caso, corresponda...”.

¹⁹⁵ Art 15.1 RD 295/2009 “Serán beneficiarias del subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder al subsidio por maternidad regulado en la sección anterior, salvo el periodo mínimo de cotización que se indica en el artículo 5.2, computado de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 3 del mismo artículo”.

de Seguridad Social. No obstante, su implementación conlleva un riesgo potencial de fraude, al ser posible que una persona embarazada sin ocupación se incorpore al régimen especial inmediatamente antes del parto con el objeto de acceder a la prestación no contributiva. La vigencia de esta disposición se justifica por la necesidad de asegurar la cobertura social de todas las personas trabajadoras, incluso en supuestos de insuficiencia de cotización previa, si bien su eficacia exige la adopción de mecanismos de control y supervisión, así como la introducción de límites normativos que prevengan conductas fraudulentas y garanticen la correcta aplicación del derecho

La Ley 31/15 de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, ha introducido algunas novedades también referentes a esta materia como lo es la posibilidad por el TRADE de contratar a un trabajador por cuenta ajena en los supuestos de riesgo por embarazo, lactancia natural, descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, así como para cuidado de menores de siete años y por tener a su cargo un familiar en situación de dependencia o discapacidad, el contrato lo será por una jornada equivalente a la reducción de la actividad efectuada por el trabajador autónomo sin que pueda superar el 75% de una jornada a tiempo completo. Así también se incorporan el riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural como causas justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador autónomo económicamente dependiente. Se exceptúa además para estos supuestos la posibilidad de extinción del contrato, aunque se perturbe el normal desarrollo de la actividad.

III.3.4. Cese de actividad

Dentro del ámbito de la protección social de los trabajadores autónomos, en la mayor parte de los países europeos la peculiaridad más destacable frente a los niveles alcanzados por los trabajadores asalariados ha sido la ausencia de protección frente a las situaciones de desempleo.

En España, así como en la práctica totalidad de los países de nuestro entorno, los trabajadores por cuenta ajena sí tienen derecho a una prestación económica específicamente regulada para dar cobertura a la situación de necesidad que se produce cuando el trabajador se queda sin empleo, cual es la denominada prestación “por desempleo”, lo vemos reflejado en los arts. 262 y ss. del TRLGSS. Diversas son las causas que pueden esgrimirse para determinar las razones por las que esta protección no se ha extendido, de la misma forma a los trabajadores autónomos.

Una de las causas sería la dificultad que se plantea al controlar el inicio y cese de las actividades cuando se habla del trabajo autónomo y la dificultad a su vez de probar la involuntariedad del desempleo. Si los trabajadores asalariados pueden probar fácilmente la involuntariedad de su situación de desempleo (extinción de contrato temporal, despido improcedente de su empresario, despido por causas objetivas del trabajador, etcétera), es mucho más difícil la determinación de las situaciones que hayan podido determinar que un trabajador autónomo haya abandonado su actividad empresarial o profesional de forma involuntaria (pérdidas en el negocio, problemas de compatibilidad de la vida familiar y laboral, crisis económica en su ámbito de actuación...) y, sobre todo, la acreditación de que dichas circunstancias concurren.

Otras en las dificultades para financiar esta cobertura social es el incremento que esta suponía de las cotizaciones sociales que deben ingresar los autónomos al Sistema de Seguridad Social, éstas son ya, de por sí, suficientemente elevadas como para incrementarlas aún más, por lo que la inclusión de esta prestación en su acción protectora podría producir el negativo efecto de desincentivar el inicio de proyectos de autoempleo al ser excesivo este coste fijo¹⁹⁶.

Atendemos así en el ámbito de la Unión Europea y en España, en particular, diversas circunstancias que, en los últimos años, han venido impulsando una modificación de esta situación en aras a incrementar los derechos sociales de estos trabajadores para protegerlos económicamente cuando deben abandonar su actividad profesional.

En primer lugar, a nivel europeo una de las líneas prioritarias de las políticas de empleo viene siendo el fomento del espíritu empresarial y a nivel nacional encontramos en España la referencia a estas situaciones en Pacto de Toledo anteriormente citado, el cual ya puso de manifiesto su intención de suprimir las situaciones de desigualdad de trato de los trabajadores por cuenta propia en comparación con los trabajadores por cuenta ajena en referencia a las prestaciones y protección social.

Así la más destacada de las desigualdades entre estos dos tipos de trabajadores sería la prestación por desempleo, a pesar de venir recogida y regulada en el art. 41 de la constitución española donde se hace referencia a la igualdad en relación de protección social que deben de llevar a cabo los poderes públicos ante situaciones de necesidad, haciendo un especial hincapié a las situaciones de desempleo. Encontramos ya en el año 2003, la Ley 53/2002 de 30 de diciembre de

¹⁹⁶ CERVILLA GARZÓN, M.J. “La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el cese de actividad en ordenamiento jurídico español” en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Valparaíso* XXXVIII, Valparaíso, Chile, 2012, pág. 247.

Medidas urgentes, administrativas, fiscales y de orden social la cual incluyo en su disposición adicional sexta la intención de regular estas prestaciones, se hablaba ya en esta disposición de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Llegamos así al año 2007 y a la promulgación de la LETA la cual dedica su Disposición Adicional Cuarta a la obligatoriedad de creación de un sistema de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, disponiendo así: *“El Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida. La articulación de la prestación por cese de actividad se realizará de tal forma que, en los supuestos en que deba aplicarse en edades cercanas a la legal de jubilación, su aplicación garantice, en combinación con las medidas de anticipación de la edad de jubilación en circunstancias concretas contempladas en la Ley General de la Seguridad Social, que el nivel de protección dispensado sea el mismo, en supuestos equivalentes de carrera de cotización, esfuerzo contributivo y causalidad, que el de los trabajadores por cuenta ajena, sin que ello pueda implicar costes adicionales en el nivel no contributivo. Las Administraciones Públicas podrán, por razones de política económica debidamente justificadas, cofinanciar planes de cese de actividad dirigidos a colectivos o sectores económicos concretos”*¹⁹⁷.

Posteriormente, la tan esperada cobertura frente a situaciones de cese profesional obligatorio para los trabajadores autónomos se produce con la promulgación de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

En el año 2011 siguiendo el hilo de la necesidad de regulación del cese de actividad para trabajadores por cuenta propia o autónomos, nos encontramos con la promulgación de Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, en su Disposición final décima modifica el artículo 1, apartado 1 de la LETA, estableciendo que la actividad autónoma podrá hacerse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Llegamos así al 2022 y a su reforma en entrada en vigor en 2023 que va a tener como uno de los puntos fuertes las modificaciones relativas a la protección por cese de actividad así el Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio, introduce modificaciones que inciden directamente en el título V de la Ley General de la Seguridad Social, dedicado a esta prestación.

¹⁹⁷ Disposición adicional cuarta LETA.

El artículo 331.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social incorpora, entre las últimas reformas, dos supuestos novedosos que habilitan el acceso a la prestación por cese de actividad.

- a) Para los autónomos que cuenten con personal contratado: la norma les permite elegir entre aplicar una reducción del 60 % en la jornada de toda la plantilla o bien suspender de manera temporal los contratos correspondientes al mismo porcentaje de trabajadores, siempre condicionado a que se acredite la disminución de ingresos prevista legalmente.
- b) Para los autónomos que ejercen su actividad sin asalariados: se reconoce la posibilidad de mantener deudas con acreedores durante dos trimestres consecutivos, siempre que estas originen una caída del 60 % en los ingresos o ventas respecto al mismo período del año anterior. No se computarán, en este contexto, las deudas pendientes con la Seguridad Social ni con la Administración Tributaria.

En este segundo caso, no se exige el cierre del establecimiento abierto al público ni su transmisión a terceros. De esta forma, tanto ante un cese total como ante un cese parcial, puede reconocerse el derecho a la prestación, siempre que los rendimientos netos mensuales obtenidos no superen SMI o la base de cotización correspondiente, si resultase inferior. En las situaciones de cese parcial, además, se permite compatibilizar la percepción de la ayuda con la continuidad de la actividad, por un período comprendido entre cuatro meses y dos años.

La acción protectora (artículo 329 LGSS), se establece que el sistema de protección por cese de actividad comprende las prestaciones siguientes:

- a) La prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad. La prestación señalada se regirá exclusivamente por la LGSS y las disposiciones que la desarrollen y complementen.
- b) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo, por contingencias comunes, al régimen correspondiente. A tales efectos, el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad. La base de cotización durante ese período corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad en los términos establecidos en el artículo 339 de la LGSS, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el correspondiente régimen.

- c) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo por todas las contingencias al régimen correspondiente, a partir del sexagésimo primer día de baja conforme a lo dispuesto en el artículo 308 de la LGSS.

Los requisitos para el nacimiento del derecho a la protección (artículo 330 de la LGSS), son los siguientes:

- a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.
- b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338 LGSS.
- c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 LGSS y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.
- d) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
- e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

Cuando el trabajador autónomo, tenga a uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 331.1 LGSS (situación legal de cese de actividad), será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

Una de las cuestiones a precisar consiste en establecer en qué momento puede considerarse que existe un cese legal de la actividad. El artículo 331 de la LGSS enumera las siguientes causas:

- a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional¹⁹⁸.
- b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional.
- c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.
- d) La violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.
- e) Por divorcio o separación matrimonial, mediante resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

En ningún supuesto se entenderá que concurre la situación legal de cese de actividad en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador autónomo ponga fin o interrumpa su actividad de manera voluntaria¹⁹⁹
- b) Cuando los autónomos encuadrados en el artículo 333 LGSS (TRADES), tras extinguir su vínculo con el cliente y haber percibido la prestación

¹⁹⁸ En caso de establecimiento abierto al público se exigirá el cierre del mismo durante la percepción del subsidio o bien su transmisión a terceros. No obstante, el autónomo titular del inmueble donde se ubica el establecimiento podrá realizar sobre el mismo los actos de disposición o disfrute que correspondan a su derecho, siempre que no supongan la continuidad del autónomo en la actividad económica o profesional finalizada. Se entenderá que existen motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes: 1.º Pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad en un año completo, superiores al 10 por 100 de los ingresos obtenidos en el mismo período, excluido el primer año de inicio de la actividad. 2.º Ejecuciones judiciales o administrativas tendentes al cobro de las deudas reconocidas por los órganos ejecutivos, que comporten al menos el 30 por 100 de los ingresos del ejercicio económico inmediatamente anterior. 3.º La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos del RD Leg.1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal

¹⁹⁹ Salvo en el supuesto contemplado en el artículo 333.1.b) de la LGSS, referido al incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente justificado, en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

por cese de actividad, suscriban nuevamente un contrato con ese mismo cliente dentro del plazo de un año contado desde la finalización de la prestación. En tal situación, estarán obligados a devolver la prestación que hubieran cobrado.

Por otra parte, la exigencia en cuanto a que deben “querer” ejercer su actividad pone de manifiesto que la situación protegida no es, en ningún caso, una situación de cese voluntario o querido por el trabajador, sino que éste debe producirse de forma no evitable. Este requisito se transcribe casi como una copia del exigido a los asalariados para cobrar el desempleo en el Régimen General de Seguridad Social, el problema vendrá en el momento de controlar la voluntariedad o involuntariedad de este cese de actividad cuando se trata de trabajadores autónomos.

La acreditación de la situación legal de cese de actividad, regulada en el artículo 332 de la LGSS, constituye un aspecto esencial para el acceso a la prestación de los trabajadores autónomos. Dicho reconocimiento exige, con carácter general, la presentación de una declaración jurada del solicitante, en la que consten las causas alegadas y la fecha de efectos, acompañada de la documentación correspondiente. En función del supuesto, la norma establece diferentes medios probatorios: en los motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, deberán aportarse documentos contables, fiscales, administrativos o judiciales que acrediten la inviabilidad de la actividad, así como las bajas tributaria y en el régimen especial de Seguridad Social aplicable, y, en su caso, la pérdida o retirada de licencias administrativas; la pérdida de licencia habilitante se justificará con la resolución administrativa pertinente; la situación de violencia de género podrá acreditarse mediante declaración de la solicitante acompañada de orden de protección o informe del Ministerio Fiscal, o, para las trabajadoras autónomas económicamente dependientes, a través de comunicación escrita del cliente; finalmente, el divorcio o separación matrimonial en los supuestos del art. 331.1.e) requerirá resolución judicial junto con la documentación que acredite la pérdida efectiva de las funciones de ayuda familiar directa en la actividad.

Hay determinados supuestos especiales en donde, igualmente, se puede producir una situación de cese por actividad como el caso de los TRADEs (artículo 333 de la LGSS). Los cuélas se encontrarán en situación legal de cese de actividad, sin perjuicio de lo previsto en el primer apartado del artículo 331 LGSS, cesen su actividad por extinción del contrato suscrito con el cliente del que dependen económicamente:

- a) Por la terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de la obra o servicio.

- b) Por incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado.
- c) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada por el cliente
- d) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente.
- e) Por muerte, incapacidad o jubilación del cliente, siempre que impida la continuación de la actividad.

La situación legal de cese de actividad establecida será también de aplicación a los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependientes, siempre que su actividad cumpla las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, y en el artículo 2 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del trabajo autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 332.1, las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como de los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependientes, siempre que su actividad cumpla las condiciones establecidas en el artículo 11 de la LETA, se acreditarán a través de los siguientes medios:

- a) La terminación de la duración convenida en contrato o conclusión de la obra o servicio, mediante su comunicación ante el registro correspondiente del servicio público de empleo con la documentación que así lo justifique.
- b) El incumplimiento contractual grave del cliente, mediante comunicación por escrito del mismo en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial.
- c) La causa justificada del cliente, a través de comunicación escrita expedida por éste en un plazo de diez días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha a partir de la cual se produce el cese de la actividad del trabajador autónomo.

En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el

trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando que le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

- d) La causa injustificada, mediante comunicación expedida por el cliente en un plazo de diez días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial, con independencia de que la misma fuese recurrida por el cliente.

En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando que le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

- e) La muerte, la incapacidad o la jubilación del cliente, mediante certificación de defunción del Registro Civil, o bien resolución de la entidad gestora correspondiente acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente

Merece la pena mencionar en este punto la labor del artículo 336 de la LGSS que regula el cese de actividad de los trabajadores autónomos que ejercen su profesión de manera conjunta. Se reconoce así a situación de cese por diversas causas:

- a) motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos que hagan inviable continuar con la actividad profesional, sin que sea necesario el cierre del establecimiento cuando no cesen todos los profesionales de la entidad; en caso de reincorporación a la misma entidad dentro del año siguiente al cobro de la prestación, el autónomo deberá reintegrar la cantidad percibida;
- b) fuerza mayor que determine la interrupción temporal o definitiva de la actividad;
- c) pérdida de licencia administrativa requerida para ejercer la profesión, siempre que no derive de infracciones penales;
- d) violencia de género que implique el cese temporal o definitivo;

- e) divorcio o separación matrimonial que suponga la pérdida de funciones de ayuda familiar en el negocio del excónyuge, acreditada mediante resolución judicial.

A pesar de los avances normativos, la protección frente al cese de actividad de los trabajadores autónomos sigue enfrentando importantes desafíos. Si bien la LGSS y sus reformas posteriores establecen criterios claros para reconocer la situación legal de cese y garantizar el acceso a prestaciones, la efectividad de estas medidas depende en gran medida de la capacidad del trabajador para acreditar la involuntariedad del cese, lo que plantea dificultades prácticas especialmente para los autónomos sin empleados o con actividades complejas. Por tanto, aunque el marco jurídico mejora la equidad frente a los trabajadores por cuenta ajena, persisten limitaciones que evidencian la necesidad de un equilibrio más efectivo.

III.3.5. Política de prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos

El trabajador autónomo es un profesional que por sus características específicas aborda el riesgo derivado del trabajo de forma distinta a como lo hacen los trabajadores por cuenta ajena o los pequeños empresarios. A lo largo de la historia asistimos a un olvido de la regulación de los derechos en relación a la seguridad y salud en el trabajo referida al trabajador autónomo, así ha sido el colectivo obrero el que ha dirigido sus reivindicaciones al reclamo de la seguridad y salud en el trabajo.

Encontramos diferentes motivos por los que no se le ha prestado la atención necesaria al autónomo en esta cuestión; de un lado la inexistencia de una relación laboral que vinculara a trabajador y empresario y generara una relación de derechos y deberes, de otro lado la adquisición de la calidad de empresario del trabajador por cuenta propia con trabajadores a su servicio que adjudicaba el mismo corolario propio de responsabilidades de un empleador.

Así en los últimos años asistimos a un conjunto de situaciones y modificaciones en nuestro sistema productivo que han dado lugar a la inminente necesidad de regulación de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, me refiero por ejemplo a la descentralización productiva, el aumento de subcontrataciones, la aparición de nuevas formas de llevar a cabo el trabajo por cuenta propia, como es el caso del trabajador autónomo económicamente dependiente, así es como comienza a saltar a la vista la necesidad de una equiparación de derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo del trabajador por cuenta propia y el trabajador asalariado.

La prevención de riesgos laborales en el caso de los trabajadores autónomos pasa necesariamente por la distinción de dos situaciones:

La primera de aplicación a trabajadores autónomos que tienen a su cargo personal asalariado y que por tanto pasan a tener la clasificación de empresario, siendo sujeto directo de la aplicación de todo el articulado de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por Ley 54/2003.

La segunda de ellas de aplicación a trabajadores autónomos que no dan ocupación a trabajadores por cuenta ajena. A este respecto, la propia LPRL establece su aplicación a los trabajadores autónomos, como sujetos de derechos y obligaciones, además de las referencias específicas que ha incluido el Estatuto del Trabajador Autónomo y la Recomendación 2003/134/CE del Consejo de 18-2-03 (DOUE 28-2-03), que pretende concienciar sobre la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos, para lo que pide a todos los estados miembros que fomenten, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de estos trabajadores, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos.

Pues bien, El art. 3.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales²⁰⁰, al establecer el ámbito de aplicación de las normas preventivas, menciona expresamente a los trabajadores autónomos; aunque no lo hace de la misma forma como se refiere a los trabajadores por cuenta ajena o al personal civil de las administraciones públicas, verdaderos destinatarios de la norma.

De modo que la primera parte del citado artículo contiene un tajante mandato de aplicación relativo a las relaciones laborales reguladas por el Estatuto

²⁰⁰ Art. 3.1 LPRL “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios”.

de los Trabajadores, así como a las administraciones públicas, la forma, en cambio, en que la LPRL se hace extensiva a los trabajadores autónomos es más débil, ya que se limita a establecer que de la normativa de prevención también pueden derivarse derechos y obligaciones para los trabajadores autónomos, lo cual concuerda con el contenido de la disposición final primera del ET²⁰¹.

Se observa así en principio una primera exclusión de los trabajadores autónomos de la LPRL que hace alusión a los autónomos dejando sin embargo sin concretar cuáles son o deberían ser los derechos y obligaciones previstos para este colectivo.

Por tanto, el art. 3.1 de la LPRL debe leerse en el sentido de que los derechos y obligaciones relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se extenderán a los trabajadores autónomos cuando así expresamente se indique y, además, en los términos en que esa extensión se establezca.

Vuelve a hacer referencia la LPRL al trabajador por cuenta propia o autónomo en su artículo 24 regulando el caso en que un mismo centro de trabajo se desarrolle la actividad simultánea de trabajadores de dos o más empresas y de, en su caso, trabajadores autónomos.

No hay, pues, en la norma, un derecho general del trabajador autónomo a la protección de la seguridad y de la salud en el desempeño de su trabajo.

El rastreo, tanto de la LPRL como de las demás normas de prevención, arroja por su parte pocas indicaciones de esa extensión de derechos y obligaciones; tan pocas que prácticamente todas se concentran en situaciones productivas particulares: aquellas en las que los trabajadores autónomos desarrollan sus actividades en conexión directa con otras empresas, más específicamente, en los locales de otras empresas o en coincidencia física con trabajadores de otras empresas; o trabajan con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por otra empresa que actúa como principal protagonista del proceso productivo²⁰².

Siguiendo con esta necesidad de regulación de la seguridad y salud en el trabajo del trabajador por cuenta propia es necesario hacer mención a las estrategias de las organizaciones nacionales, supranacionales e internacionales en materia de prevención de riesgos laborales del autónomo; así fue en el año 2003 cuando la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT adoptó unas conclusiones donde se desgrana la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo,

²⁰¹ ET Disposición final primera. Trabajo por cuenta propia. “El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”.

²⁰² GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos”, *Temas Laborales*, Núm. 81/2005, pág. 151.

sin embargo solo se hace una leve mención a la protección en este sentido de los trabajadores autónomos dejándola además en manos de las regulaciones nacionales.

El Convenio número 187 de la OIT de 2006 sobre el marco promocional de seguridad y salud en el trabajo también hace referencia al sistema nacional cuando se trata de incluir mecanismos de apoyo para la seguridad y salud en el trabajo referidos a los trabajadores por cuenta propia.

Es en el año 2007 cuando el Consejo europeo mediante su Resolución de 25 de junio sobre la nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012) insta a los estados miembros a que presten especial atención sobre las nuevas tendencias de empleo, como el aumento del trabajo por cuenta propia, la externalización, la subcontratación, los trabajadores migrantes o los desplazados²⁰³.

Volviendo a la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 (2003/134/CE) la misma recomienda a los Estados miembros concretamente lo siguiente²⁰⁴:

1. Que fomenten, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos;
2. Que al fomentar la salud y la seguridad de los trabajadores autónomos, opten por las medidas que estimen más adecuadas, como alguna o algunas de las siguientes: legislación, incentivos, campañas de información y aliento a las partes interesadas;
3. Que lleven a cabo campañas de concienciación, para que los trabajadores autónomos puedan obtener de los servicios y organismos competentes, así como de sus propias organizaciones representativas, información y consejos útiles relativos a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
4. Que adopten las medidas necesarias para que los trabajadores autónomos puedan tener acceso a una formación suficiente a fin de obtener las cualificaciones adecuadas para la seguridad y la salud;
5. Que favorezcan el acceso fácil a dicha información y formación sin que ello suponga una carga económica excesivamente costosa;

²⁰³ CABERO MORAN, E. y GONZÁLEZ CORDERO, J. Dir. MORGADO PANADERO, P.: *Empleo, Trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares. Granada 2009, pág.169.

²⁰⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c10310>

6. Que permitan a los trabajadores autónomos que así lo deseen tener acceso a una vigilancia de la salud que se corresponda con los riesgos a los que estén expuestos;
7. Que tengan en cuenta la información disponible sobre la experiencia acumulada en otros Estados miembros;
8. Que examinen, de aquí a 2007, la eficacia de las medidas nacionales en vigor o de las medidas adoptadas tras la adopción de la Recomendación y que informen de ello a la Comisión.

Así fue después de 4 años de la Recomendación y como la misma recomendaba, en el año 2007, el Gobierno presenta ante la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*, esta Estrategia se orienta a conseguir dos objetivos generales: por una lado, reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos con ello a los valores medios de la Unión Europea; de otro, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

La Estrategia parte de considerar que para el cumplimiento de esos fines es necesario fijar unos *objetivos operativos* que contemplen las distintas áreas que tienen incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores: política educativa, organización de la prevención en la empresa, vigilancia y cumplimiento de la normativa, política de I+D+I, consulta y participación de los trabajadores, etc.

Esos objetivos instrumentales u operativos son ocho y se articulan en dos grandes partes:

- a) Objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas: esta parte tiene como destinatarios fundamentales a empresarios y trabajadores y a sus organizaciones representativas, pero también al sector de la prevención en general (servicios de prevención, entidades auditoras, entidades formativas).
- b) Áreas de actuación desarrolladas por los poderes públicos: se trata, pues, de establecer objetivos para las políticas públicas que inciden en la prevención de riesgos laborales, de coordinar esas políticas y de reforzar las instituciones públicas dedicadas a la prevención de riesgos laborales²⁰⁵.

²⁰⁵ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, pág.15 (es de destacar en este punto que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 reconoce también la importancia de integrar a los trabajadores autónomos en las políticas de prevención de riesgos laborales. Aunque no se dedica un objetivo específico exclusivamente a este colectivo, se abordan sus necesidades en diversas áreas clave y los integra en diversas líneas de actuación.

Transcurridos diez meses del inicio del plan de acción para el impulso de la Estrategia para la seguridad y la salud en el trabajo se habían concretado las siguientes acciones:

- a) Estudio sobre las condiciones de trabajo del autónomo en referencia al análisis, I+D+I y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Desarrollo de la LETA en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Adopción de las medidas necesarias para la protección de trabajadores autónomos en los trabajos con amianto.

Asimismo, los TRADE incorporaban ya obligatoriamente la cobertura de incapacidad temporal y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales un año después de la promulgación de la LETA. En el segundo periodo del plan de acción para la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo que llegó hasta el año 2010 se mantuvieron las acciones no llevadas a cabo en el plan de acción anterior haciendo especial referencia a la promoción por las Administraciones Públicas en la aplicación sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo²⁰⁶.

Siguiendo con lo anterior apunto que estudiando el artículo 8 de la LETA se observa como del mismo derivan una serie de consecuencias jurídicas, como lo son las obligaciones para las Administraciones Públicas, derechos de los trabajadores autónomos y deberes de las empresas, este precepto desde el momento de su entrada en vigor. ha experimentado modificaciones relevantes, destacando la reforma introducida por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo que incluye el reconocimiento del derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad ante riesgos graves e inminentes para su salud, la obligación de las Administraciones Públicas de promover formación específica en prevención de riesgos laborales, el acceso a servicios de prevención ajenos en actividades de riesgo y la mayor responsabilidad de las empresas contratantes respecto a la seguridad y salud laboral cuando proporcionan maquinaria, equipos o materiales. Estas reformas reflejan la intención de adecuar la normativa a las particularidades del trabajo autónomo, garantizando una protección más efectiva en materia de seguridad y salud laboral.

Haciendo referencia a los derechos de los autónomos en relación a la prevención de riesgos laborales, dispone la LETA en el punto 7 del Art. 8 que *“El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar*

²⁰⁶ Sobre esta temática ver CABERO MORAN, E. y GONZÁLEZ CORDERO, J. Dir. MORGADO PANADERO, P.: *Empleo, Trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares. Granada 2009, pág. 172 y ss.

de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud”.

La empresa así tendrá la obligación de proporcionar a los trabajadores materiales o útiles de trabajo en especial cuando los trabajadores deba operar con sustancias o maquinaria peligrosa²⁰⁷, del mismo modo deberá la empresa suministradora proporcionar al trabajador la información y formación necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores a tenor del art. 4.1 de la LPRL. A todo lo anterior no podemos dejar de añadir el deber exigido al trabajador autónomo como uno de los deberes profesionales básicos del cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que la ley o los contratos suscritos le impongan²⁰⁸.

Y así, en definitiva, el derecho a una protección adecuada frente a los riesgos derivados de su trabajo y el deber de cumplimiento de las obligaciones en la materia por parte de los trabajadores autónomos disponen de una extensión material recíproca e interdependiente, por cuanto la garantía del primero se hace depender de modo sustancial del estricto cumplimiento del segundo²⁰⁹.

La LETA proclama de este modo el derecho de los autónomos a gozar de sus derechos de protección en referencia a la seguridad y salud en el trabajo haciendo así una relectura del derecho constitucional del artículo 40.2 CE como ya vengo apuntando a lo largo de este estudio.

Sin embargo y haciendo un resumen de los avances conseguidos en la materia no puedo terminar este apartado sin hacer mención a los aspectos que quedan sin regular y de la necesidad de una especial atención y desarrollo de los mismos.

Es necesaria una mayor protección, vigilancia y ejecución de las medidas de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores por cuenta propia al menos hasta conseguir una igual protección que la referida a los trabajadores por cuenta ajena.

²⁰⁷ Art. 8.5 LETA “Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.

²⁰⁸ Art. 5.b) LETA.

²⁰⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. :“La prevención de riesgos laborales por cuenta propia: Autónomos y Seguridad Social” *Revista Seguridad y Medio Ambiente* N. 109 Primer Trimestre 2008, pág. 28.

A fin de mejorar esta protección en materia de prevención de los trabajadores autónomos desde la promulgación de la LETA se habló del desarrollo reglamentario, insuficiente en mi opinión hasta nuestros días; quizás más que un desarrollo reglamentario haría falta la promulgación de un nuevo Estatuto del Trabajo Autónomo o una revisión y modificación del vigente.

Se deberían así tener en cuenta en la próxima reforma o desarrollo reglamentario los puntos siguientes:

- Una mayor colaboración de las Administraciones Públicas implicadas.
- Una mejora de la participación de los trabajadores autónomos en la elaboración, gestión y evaluación de políticas de prevención de riesgos laborales que les afecten y en la concreción de las actuaciones de las administraciones públicas en este ámbito.
- Una intensificación de las medidas de control de la normativa respecto a los trabajadores más vulnerables llevada a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas.
- Insertar contenidos específicos sobre la materia referidos a los TRADE en los Acuerdos de Interés Profesional.
- Establecer obligaciones de cooperación a las empresas que contraten trabajadores autónomos no empleadores.
- Obligar a la asunción por el cliente principal de los costes relacionados con la actividad preventiva del TRADE en los supuestos de necesidad de coordinación de la actividad preventiva con el citado cliente y respecto de los riesgos laborales derivados de las instrucciones técnicas recibidas de su cliente²¹⁰.

Se concluye que, desde promulgación de la LETA, pese a las reformas introducidas por la Ley 6/2017, persisten importantes desafíos en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores autónomos. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 establece objetivos clave como la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la gestión de nuevas formas de organización laboral y la protección de los colectivos más vulnerables; sin embargo, su implementación enfrenta obstáculos. Entre las áreas que requieren atención destacan la colaboración efectiva de las Administraciones Públicas, la participación activa de los autónomos en políticas de prevención, la intensificación de la vigilancia normativa, la cooperación de las empresas contratantes y la asunción

²¹⁰ CABERO MORÁN, E. y GONZÁLEZ CORDERO, J. Dir. MORGADO PANADERO, P. *Empleo, Trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares. Granada. 2009, pág. 195 y ss.

de costes preventivos por parte del cliente principal en el caso de los TRADE. Estos elementos evidencian la necesidad de un desarrollo normativo y regulatorio continuo para garantizar una protección integral y equitativa de este colectivo.

CAPÍTULO IV.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

IV.1. Derechos colectivos básicos de los trabajadores autónomos

Con la publicación de la LETA asistimos a una evolución en materia de regulación de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos los cuales serán regulados en el Título III de la misma.

Se asume así por el legislador la situación de debilidad contractual del trabajador autónomo, consecuencia, en unos casos de su dependencia económica y en otros casos de la naturaleza misma de la organización productiva²¹¹, así encontramos estos derechos colectivos básicos referidos al trabajador autónomo específicamente, plasmados por primera vez en los artículos 19 a 22 de la LETA, esto supone una gran novedad y avance en materia de derechos de este colectivo, pero no podemos dejar sin destacar que a pesar de los esfuerzos del legislador todavía encontraremos lagunas en la ley y aspectos sin regular como es el caso de la no mención o renuncia de la LETA a abordar en toda su complejidad técnica la problemática de la aplicación a los trabajadores autónomos de derechos típicamente laborales como lo son el derecho de sindicación, huelga, negociación colectiva o adopción de medidas de conflicto colectivo, derechos recogidos en la constitución de española en sus artículos 28 y 37, notoriamente ausentes en los derechos constitucionales citados en el preámbulo de la Ley, derechos cuya traslación al ámbito de autónomos parece que presenta dificultades técnicas de aplicación²¹².

²¹¹ AA.VV. *Comentarios al estatuto del trabajo autónomo*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 2007, pág. 214.

²¹² BAZ RODRÍGUEZ, J. (COOR. MORGADO PANADERO, P.: *Empleo, trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares, Granada, 2009, pág.199.

De modo que hasta la aparición de la LETA los trabajadores autónomos encontraban dos vías para desarrollar la vertiente colectiva de defensa de sus intereses profesionales: bien, para el caso de que no tuvieran contratados empleados a su servicio, la incorporación a sindicatos ya fundados, bien, en caso contrario, es decir, cuando contaran con asalariados a su cargo, las organizaciones empresariales (art.7 CE) o las asociaciones (art.22 CE)²¹³.

Sin embargo, se observa que incorporándose los autónomos a los sindicatos no verían satisfechas sus necesidades en materia de defensa de sus derechos al ser estos distintos a los perseguidos por los trabajadores por cuenta ajena y tampoco encontrarían la mayoría de nuestros autónomos una solución a sus necesidades como colectivo uniéndose a organizaciones empresariales, estando estas encaminadas a la defensa de derechos de autónomos con empleados a su cargo por lo que nos encontraríamos con el resto de autónomos sin una representación o defensa efectiva de sus intereses.

Con la promulgación de la LETA asistimos a una regulación más específica en materia de derechos colectivos de los trabajadores por cuenta propia, así el Título III de la misma está dedicado como su nombre indica a los “*Derechos colectivos del trabajador autónomo*” pudiendo hacer una diferenciación en este apartado de la regulación de los derechos colectivos básicos del trabajador autónomo y el derecho de acción colectiva.

Así empieza la LETA reconociendo el derecho del trabajador autónomo a afiliarse a sindicatos o asociaciones profesionales como regula su artículo 19.1: “1.Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a: a)Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente; b)Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa; c)Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales”.

El derecho a la pertenencia a un sindicato o asociación profesional lo encontramos ya recogido en la parte de derechos fundamentales, concretamente en el artículo 7 de la Constitución española²¹⁴, así haciendo referencia a la forma y requisitos para pertenecer a un sindicato, el autónomo deberá presentar la solicitud propia al órgano correspondiente y cumplir con los requisitos exigidos, sin embargo haciendo referencia a la segunda parte del art. 7 CE nada menciona el artículo

²¹³ Sobre esto ver APILLUELO MARTÍN, M.: *Los derechos sociales del trabajador autónomo: especialmente del pequeño y dependiente*, Ed. Tirant lo Blanch, 2006, págs. 113 y ss.

²¹⁴ Art. 7 CE “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

19 de la LETA en referencia a la posibilidad por parte del trabajador autónomo a crear sindicatos, más bien deberíamos fijarnos en el art. 3.3 de la LOLS donde explícitamente se le niega al autónomo la posibilidad de fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, despojándolos así de este derecho de fundación de sindicato y acrecentando las diferencias en materia de derechos en comparación con los trabajadores por cuenta ajena, en compensación subraya el art. 3.3 de la LOLS la capacidad del trabajador por cuenta propia para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica, sin embargo y como ya he apuntado parece que el legislador olvida que no todos los trabajadores autónomos son iguales, no todos los trabajadores autónomos verán protegidos sus intereses y derechos en ninguna de las dos instituciones mencionadas, por no ser equiparables al trabajador por cuenta ajena o al autónomo con empleados, dejaremos así despojados de protección a un gran colectivo de autónomos con distintas características y con una posición vulnerable en la realidad social.

El punto b) del artículo 19.1 de la LETA reconoce asimismo el Derecho a fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa, hasta aquí la LETA simplemente venía a reiterar los derechos reconocidos previamente en el artículo 3 de la LOLS, sin embargo, la LETA regula ahora la posibilidad de creación de un nuevo régimen jurídico de las asociaciones de autónomos.

La primera novedad aportada en el ámbito de los derechos colectivos básicos de los trabajadores autónomos estriba en esta creación de asociaciones profesionales específicas para autónomos tanto de aquellos empleadores como de los que no los son, a su vez esta es una diferencia importante respecto a la LOLS, la cual sustentaba un modelo formado por tres diferentes asociaciones; los sindicatos para la defensa de los intereses de los trabajadores por cuenta ajena, las asociaciones empresariales dirigidas a la defensa de los intereses de autónomos con empleados y en tercer lugar quedaba las asociaciones de derecho común, donde encontrarían sustento los trabajadores autónomos sin empleados.

De modo que los autónomos empleadores ahora cuentan con la posibilidad de constituir asociaciones empresariales y también crear asociaciones profesionales específicas para autónomos²¹⁵ con las particularidades dispuestas en la LETA.

²¹⁵ Con amparo en la LO 1/2002 de 22 de marzo reguladora del Derecho de Asociación. BOE núm. 73, de 26 de marzo de 2002.

Ello puede resultar de interés para las microempresas o pequeños empresarios cuyos intereses singulares no se vean defendidos en el marco de las grandes asociaciones y confederaciones empresariales²¹⁶.

El punto c) del art. 19.1 de la LETA pasa a reconocer el derecho a ejercer la actividad colectiva de los intereses profesionales, es aquí donde nos preguntamos ¿hasta dónde llega el alcance de esta actividad colectiva en defensa de los intereses del colectivo? Los mecanismos a través de los cuales los autónomos ejercen la defensa de sus intereses son la información y consulta, legitimación procesal activa y derecho a usar medidas de presión como lo serían las huelgas, aunque como se analizara seguidamente todavía estos derechos no gozan de la extensión y protección necesaria; también los autónomos serán titulares de los derechos constitucionales de manifestación y libertad de expresión en defensa de sus intereses.

Respecto del derecho a la huelga, el colectivo de los trabajadores autónomos, a pesar del art. 28.2 CE²¹⁷ se refiere a los trabajadores en general, encontramos dificultades de aplicación de este derecho constitucional a los trabajadores por cuenta propia. De modo que no quedaba clara la amplitud de este derecho; en el año 1981 asistimos a una importante sentencia del Tribunal Constitucional²¹⁸ sobre este aspecto. Según la STC 11/1981, el derecho de huelga se reconoce a quienes prestan sus servicios por cuenta ajena en régimen laboral, esto es, a los titulares de un contrato de trabajo, tanto en el ámbito privado como en el sector público. Quedaban excluidos de este ámbito, los jubilados, desempleados, así como los trabajadores autónomos entre otros.

Se observa pues que las huelgas o “paros reivindicativos” de los trabajadores autónomos suponen una pretensión histórica que ha propiciado la aparición de conflictos y medidas de presión de todo tipo a fin de conseguir el reconocimiento de este derecho, de nuevo citando la STC 11/81, la misma apunta que “*la cesación en la actividad de este tipo de personas, si la actividad empresarial y profesional es libre, se podrá realizar sin necesidad de que ninguna norma les conceda ningún derecho, aunque sin perjuicio de las consecuencias que hayan de arrastrar por las perturbaciones que se produzcan*”.

Al crear la LETA la figura del TRADE, los argumentos de la doctrina del Tribunal Constitucional en relación a este tipo de trabajador autónomo quedaran

²¹⁶ BAZ RODRÍGUEZ, J.: *Empleo, trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares. Granada, 2009. pág. 202.

²¹⁷ Art. 28.2 CE “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

²¹⁸ STC 11/81, Pleno 8 de abril de 1981.

obsoletos dado que nos encontramos con una nueva figura que ostenta una dependencia del cliente principal similar a la dependencia ostentada por un trabajador por cuenta ajena respecto del empleador.

Por tanto, cabría plantearse el derecho a huelga de los TRADEs con la diferente consecuencia de que esta interrupción de la actividad no supondría incumplimiento de contrato por parte de quien ejerce tal derecho. Si el derecho de sindicación tiene que conllevar el reconocimiento de los derechos constitucionales de actividad, entre éstos se encuentra, no cabe duda, el derecho de huelga. En consecuencia, con lo anterior resultaría necesario incluir y reconocer este derecho de huelga a los TRADEs aunque nada se especifica en la LETA a este respecto, así estamos a la espera de un desarrollo legislativo que aclare la cuestión de este derecho de huelga en relación a este colectivo. Mientras tanto, la inseguridad y precariedad derivada de su falta de regulación erosionarían una medida de presión económica estratégicamente relevante para la tutela colectiva de los intereses de los trabajadores autónomos²¹⁹.

Apunto aquí que el fundamento constitucional que ampara el reconocimiento del derecho de huelga coincide tanto si lo referimos a la huelga del trabajador ordinario o laboral, o a la del TRADE: Necesidad de equilibrar la debilidad contractual del trabajador frente al poder económico de la contraparte empresarial. También en cuanto a los objetivos que se pueden perseguir con esta medida de presión pueden ser los mismos tanto si los referimos a trabajadores ordinarios que si nos referimos a los TRADE.

En un sentido amplio, *“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”* (STC 11/1981, FJ 10).

La contraprestación de intereses existente entre el trabajador por cuenta ajena y su empresa es equiparable en múltiples ocasiones a la existente entre el TRADE y su cliente principal lo que dará lugar a la aparición de conflictos colectivos donde la parte débil será en este caso el TRADE y de aquí deriva la necesidad de protección de sus intereses en relación con los del cliente principal y es aquí donde entra a cobrar importancia la huelga o paro reivindicatorio como medida de presión.

Precisamente cuando la STC 11/1981 (FJ 9) niega el derecho de huelga del art.28.2 CE a los autónomos lo hace en base a la inexistencia de esa contraparte empresarial frente a la que ejercer este medio de presión, ya que no son trabajadores

²¹⁹ SÁNCHEZ TORRES, E. “Los derechos colectivos del trabajador autónomo” en AA.VV. (Salvador del Rey, S Dir.) *Comentarios al Estatuto del trabajo autónomo*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 2007, pág. 232.

por cuenta ajena, sino independientes, auto patronos o profesionales. Sin duda el TC se estaba refiriendo a trabajadores autónomos por cuenta propia²²⁰, sin tener en cuenta las diferentes clases de autónomos y por supuesto sin tener en cuenta la figura del TRADE todavía no regulado en el año en el que se dictó esta sentencia (1981).

Por lo que se puede afirmar que, si bien lo intentos del legislador apunta hacia un avance en los derechos colectivos de este colectivo, persiste la necesidad de un desarrollo legislativo que reconozca explícitamente el derecho de huelga para los autónomos, adaptado a su realidad profesional, para garantizar una protección efectiva de sus intereses colectivos.

IV.2. Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

La diversidad de supuestos en el ámbito de los trabajadores autónomos va a determinar que los medios de acción colectiva y de representación de cada uno de los grupos de trabajadores autónomos no tengan por qué ser los mismos, pues los intereses colectivos a tutelar difieren de unos a otros en función de los perfiles específicos de cada colectivo²²¹.

Así, el art. 19.1 de la LETA, abre tres opciones asociativas a favor de los trabajadores autónomos:

- a) La afiliación a la asociación empresarial de su elección;
- b) La afiliación a la asociación sindical de su elección;
- c) La fundación y/o la afiliación a una asociación profesional “específica” de trabajadores autónomos.

A continuación, en el apartado 2 del artículo 19 de la LETA, el legislador pasa a enumerar los derechos de carácter colectivo para las asociaciones de trabajadores autónomos, pues los reconocidos a los sindicatos están ya recogidos en el art. 2.2 de la LOLS²²² y en el resto del articulado de la LETA.

²²⁰ Sobre esta temática consultar SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas Laborales*, Núm. 81/2005. págs. 173-205.

²²¹ ROQUETA BUJ, R. “Los Derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los Acuerdos de Interés Profesional”, *Temas Laborales*, núm. 114/2012, pág. 16.

²²² Art. 2.2 LOLS “Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

- a) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

Así la LETA reconoce a las asociaciones de trabajadores autónomos en su art. 19.2 los siguientes derechos de carácter colectivo:

- a) Derecho a constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
- b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.
- c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

Así observamos como el legislador atribuye derechos de naturaleza organizativa (federación, confederación, unión...), concretizando en asociaciones de autónomos, cuestión a tener en cuenta en la carrera hacia la búsqueda de la equiparación de derechos entre trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena sin dejar de observar las características concretas de cada colectivo, así como los diferentes intereses de los mismos.

Se desprende del apartado b) del artículo 19.2 el derecho a celebrar Acuerdos de Interés Profesional, cuestión que será tratada más adelante en este capítulo. En su apartado c) el art. 19.2 analiza y reconoce el ejercicio de la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos, recordándonos así derechos constitucionales tan importantes como los derechos de huelga y acción colectiva, (art 28.2 y 37.1 CE), la novedad aquí es el reconocimiento de estos derechos a todas las asociaciones profesionales de autónomos. Y finaliza así el apartado 2 del artículo 19 haciendo referencia a los sistemas no jurisdiccionales de solución de las

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”.

controversias colectivas lo cual será tratado en el apartado correspondiente a los acuerdos de interés profesional al final de este capítulo.

Así al estudiar este derecho de asociación reconocido a los trabajadores autónomos, asistimos al tiempo a una relectura del artículo 22 de la constitución española²²³, donde encontramos reconocido el derecho de asociación como derecho fundamental reconocido para todos los ciudadanos.

Va a ser el art. 20 de la LETA el encargado de regular el derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos dirigiéndonos en su apartado primero²²⁴ a la LO 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación; así venimos viendo que antes de la promulgación de la LETA tenemos recogido este derecho de asociación implícitamente en la Constitución Española, como se ha apuntado y en la LO 1/2002 de marzo, además, antes de la promulgación de la LETA, la asociaciones de autónomos venían recurriendo a la Ley 19/1977 de 1 de abril²²⁵, con la promulgación de la LETA nada se habla sobre la alteración o derogación de la regulación del derecho de asociación recogido en los dos textos mencionados.

De modo que como apunta Baz Rodríguez, J., tras la LETA, los trabajadores autónomos pueden optar para constituir asociaciones profesionales por una de las siguientes vías: 1) al amparo de la Ley 19/1997 de Asociación Sindical²²⁶, bien

²²³ Art.22 CE “1. Se reconoce el derecho de asociación.

2. Las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito son ilegales.

3. Las asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a los solos efectos de publicidad.

4. Las asociaciones sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada.

5. Se prohíben las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar”.

²²⁴ Art.20.1 LETA “Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley”.

²²⁵ Ley 19/1977 de 1 de abril sobre regulación del derecho de asociación sindical. BOE núm. 80, de 4 de abril de 1977.

²²⁶ Su vigencia vienen regulada en la Disposición Derogatoria de la LOLS: “Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España”

como asociaciones profesionales bien como asociaciones profesionales específicas de autónomos; 2) de conformidad con la LO 1/2002, reguladora del derecho de asociación, aunque sin respetar las reglas específicas de la LETA; y 3) respetando, además, lo dispuesto en la LETA y en su desarrollo reglamentario, solo esta tercera opción habilitará para disfrutar de los derechos y facultades que en ella se atribuyen a las asociaciones profesionales de autónomos y por consiguiente sin ser este el cauce único, se erige lógicamente en la vía primordial al efecto. Todo ello, sin perjuicio del expreso reconocimiento legal de aquellas asociaciones constituidas en aplicación de la legislación precedente y que gozasen de personalidad jurídica en el momento de la entrada en vigor de la LETA, las cuales han podido conservar su reconocimiento, cumpliendo con las obligaciones de reformar sus estatutos e inscribirse en el registro correspondiente²²⁷.

Se crea de este modo el Capítulo III del RD 197/2009 dedicado al Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, recogiendo el artículo 12 del mismo que se deberán inscribir en este registro, las asociaciones sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el desarrollo del Estado, siempre que no la desarrollen principalmente en una Comunidad Autónoma, y que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones²²⁸.

Continúa este artículo indicando que, a estos efectos, se entiende que las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos desarrollan su actividad principalmente en una Comunidad Autónoma cuando más del 50 por ciento de sus asociados estén domiciliados en la misma.

Este requisito formal se establece con la finalidad de que exista constancia pública de las asociaciones que tendrán carácter de asociaciones para la tutela y defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos a distintos efectos: clarificar el panorama asociativo, identificar las asociaciones a las que resulta de aplicación la regulación de la LETA y su desarrollo reglamentario, y singularizar así las asociaciones que puedan ejercer los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores por cuenta propia en la legislación correspondiente.

El Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos tendrá las siguientes funciones:

1. Inscribir a las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos y las Federaciones, Confederaciones y Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos de ámbito estatal, que reúnan

²²⁷ BAZ RODRÍGUEZ, J.: *Empleo, trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares. Granada, 2009.

²²⁸ Esta inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones la encontramos regulada en el art. 10 LO 2/2002 de 22 de marzo reguladora del Derecho de Asociación.

los requisitos establecidos en el artículo 12 del RD 197/2009, así como sus modificaciones estatutarias, variaciones de los órganos de gobierno y su cancelación.

2. Expedir las oportunas certificaciones acreditativas de los datos obrantes en el Registro²²⁹.

La inscripción en el Registro se formalizará mediante solicitud dirigida a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad social de las empresas (integrado en el Ministerio de Trabajo e inmigración), conforme al modelo de solicitud correspondiente al que se acompañará la siguiente documentación:

1. Número de Identificación Fiscal de la Asociación (NIF)
2. El acta fundacional de la Asociación que deberá contener la documentación referida en el art. 6.1 de la LO1/2002 de 22 de marzo reguladora del Derecho de Asociación²³⁰ o en su caso certificado de inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones con copia certificada en los estatutos vigentes y la acreditación de la representación de la entidad. Las federaciones, confederaciones y uniones deberán acompañar al acta fundacional de un certificado del acuerdo del órgano competente de las asociaciones fundadoras, del que se deduzca la voluntad de constituir la entidad correspondiente y la designación de la persona física que la represente.
3. Certificación de inscripción expedida por el Registro Nacional de Asociaciones.

²²⁹ Art. 15 Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

²³⁰ “El acta fundacional ha de contener: a) El nombre y apellidos de los promotores de la asociación si son personas físicas, la denominación o razón social si son personas jurídicas, y, en ambos casos, la nacionalidad y el domicilio.

b) La voluntad de los promotores de constituir una asociación, los pactos que, en su caso, hubiesen establecido y la denominación de ésta.

c) Los Estatutos aprobados que regirán el funcionamiento de la asociación, cuyo contenido se ajustará a las prescripciones del artículo siguiente.

d) Lugar y fecha de otorgamiento del acta, y firma de los promotores, o de sus representantes en el caso de personas jurídicas.

e) La designación de los integrantes de los órganos provisionales de gobierno”.

4. Relación de asociados con especificación de los siguientes datos: número de asociado, nombre y apellidos, sexo, NIF y domicilio. Al ser este un dato variable, las Asociaciones estarán obligadas a comunicar los cambios al respecto cada cuatro años. La Confederaciones, Federaciones y Uniones deberán asimismo aportar la relación de asociaciones que las integran, no obstante las Federaciones, Confederaciones y Uniones que hayan aportado estos datos a otros registros públicos podrán cumplir con este requisito mediante certificación expedida por el órgano correspondiente.

Dispone asimismo el legislador que en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la LETA estas asociaciones deberán proceder a adaptar sus estatutos a lo previsto en ella, así como a inscribirse en el registro previsto en la oficina pública establecida al efecto.

Transcurrido ya este plazo de seis meses, las asociaciones ya existentes deben estar adaptadas a la norma analizada, sin embargo, el RD 197/2009, en su Disposición Adicional tercera, convalida las previas inscripciones, de modo que las asociaciones inscritas como tales en el Registro Nacional de Asociaciones dependiente del Ministerio de Interior o en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario de conformidad con el RD 873/1977, siempre y cuando cumplan con los requisitos de la LO 1/2002 y de la LETA y aquellas inscritas a la entrada en vigor de la LETA en el Registro Público que en cada caso resultase obligatorio en dicha fecha, no tendrán que inscribirse en ninguna otra oficina distinta al Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos creado por este Real Decreto, sin perjuicio, en su caso de la obligación de adaptar su estatutos a la LO 1/2002.

En su Disposición Adicional cuarta, el RD197/2009 establece las particularidades con las que deberán cumplir el RD 197/2009 aquellas asociaciones que estuvieran inscritas en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario, de conformidad con el RD 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical y estas serían las siguientes:

- a) La inscripción previa en el Registro Nacional de Asociaciones del artículo 12.1 de este real decreto y la obligación de comunicación de modificaciones establecida en el artículo 19.1 del mismo se entenderán referidas a la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de asociaciones sindicales y empresariales, ajustándose a los requisitos establecidos en la misma.

- b) El requisito del artículo 16.1.b) de este real decreto relativo al acta fundacional y el requisito del artículo 16.1.c) del mismo, se entenderán cumplidos con la certificación de personalidad jurídica de las asociaciones de trabajadores autónomos emitida por la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales donde están depositados sus estatutos.

La falta de inscripción, no determina la ilegalidad de la asociación, ni tampoco condiciona su propia existencia, en cambio la denegación de la inscripción puede determinar la vulneración del derecho fundamental de asociación, si esta es infundada o arbitraria (STC 291/1993 de 18 de octubre)²³¹, quedando automáticamente abierta la vía de recurso de amparo constitucional²³².

IV.3. La Representación colectiva de los trabajadores autónomos

El artículo 21 de la LETA, guardando en cierto modo paralelismo con la LOLS va a regular la representatividad de las asociaciones de los trabajadores autónomos. A pesar de la intención de aproximar la regulación de la representatividad de las asociaciones de autónomos a aquellas sindicales, la LETA otorga una representatividad limitada a estas asociaciones de trabajadores autónomos. Así ya lo apuntaba el Informe de la Comisión de expertos²³³ haciendo a su vez referencia a la jurisprudencia constitucional²³⁴ que un sano entendimiento del principio de paridad de tratamiento obliga a tratar de forma diferenciada a quienes por razón de su representatividad también son diferentes. Así resulta que una vez definidas las asociaciones profesionales, sin embargo, las mismas no estarán todas en pie de igualdad, debiendo atender a unos criterios identificativos de las asociaciones más representativas.

El legislador se ve así obligado a recurrir a diferentes criterios con el fin de establecer cuáles serán las asociaciones profesionales representativas de trabajadores

²³¹ Para apreciar la inconstitucionalidad de tal proceder basta, en efecto, con advertir que la actuación administrativa supuso en este caso una obstaculización enteramente inmotivada del pleno ejercicio del derecho entonces invocado, pues es claro que la libertad de asociación no se realiza plenamente sino cuando se satisface la carga de la inscripción registral que la CE. impone (art. 22.3) y que la Administración no puede denegar arbitraria o inmotivadamente.

²³² COSTALES MUÑOZ, J.F. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Régimen profesional de derechos colectivos y seguridad social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo. Ed EOLAS León, 2009, pág. 111.

²³³ “Un estatuto para la tutela y promoción del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo”, pág. 134.

²³⁴ STC 291/1993, de 18 de octubre.

autónomos, eligiendo en primer plano el criterio de inscripción registral de modo que tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos, aquellas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen²³⁵. Sin embargo, se establecen además una serie de criterios a tener en cuenta en la clasificación de asociaciones más representativas, así tendrán la consideración de tales las que inscritas en el registro especial correspondiente demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen, debiendo acreditarse además una serie de criterios objetivos:

1. El grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación.
2. El número de asociaciones con la que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza.
3. Los recursos humanos y materiales.
4. Los acuerdos de interés profesional en los que haya participado.
5. La presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación.
6. Cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo²³⁶.

Ante la mera enumeración estos criterios hacía falta un desarrollo reglamentario, que se materializó con el Real Decreto 1613/2010 de 7 de diciembre por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la

²³⁵ Art. 21.1 LETA: “Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquellas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional”.

²³⁶ Art. 21.2 LETA “La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.

Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.

La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen”.

composición y régimen a través del cual se desarrollan los criterios objetivos a tener en cuenta para declarar la representatividad de las asociaciones profesionales e los cuales ya habían sido puestos de manifiesto pero no totalmente desarrollados por el art. 21 de la LETA.

Será el artículo 1 del RD 1613/2010 el encargado de regular la creación del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos²³⁷, continuando el artículo 2 del mismo texto legal con la descripción de la composición del mismo, estando el mismo compuesto por cinco miembros, de los cuales tres serán funcionarios del Ministerio de Trabajo e Inmigración y dos serán personas expertas de reconocido prestigio, imparciales e independientes.

Este Real Decreto va a concretar algunos de los criterios que deberán ser tenidos en cuenta para declarar la representatividad, así en su art. 9.1 va a hacer referencia en primer lugar al número de trabajadores y trabajadoras afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y de sus federaciones, confederaciones y uniones, aportando certificado acreditativo del número de afiliados, su distribución por provincias, Comunidades Autónomas y actividades económicas.

Por su lado la orden TIN /449/2011 de 1 de marzo por la que se publica la convocatoria cuatrienal para la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal señala en su art. 5.1.a que a estos efectos se tendrá en cuenta que el número total que consta en el certificado acreditativo coincide con el cómputo resultante del listado individualizado, tomándose en todo caso como cifra de referencia para la valoración, dicho listado individualizado debidamente cumplimentado.

Además, continua el art. 9.1b) del RD 1613/2010 estableciendo necesaria la presencia con sede permanente, en al menos doce Comunidades Autónomas y en veinticuatro provincias de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y de las federaciones, confederaciones y uniones que tengan constituidas.

²³⁷ Art. 1 RD 1613/20110: “1. Se crea el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, como órgano colegiado que tiene como fin declarar la condición de asociación representativa de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal. 2. El Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se adscribe al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Secretaría de Estado de Empleo. Su régimen jurídico se ajustará a las normas contenidas en este real decreto, y en lo no dispuesto por el mismo, por las disposiciones del capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común”.

A continuación, el reglamento establece el criterio legal relativo al número de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza²³⁸ aportándose a tal efecto certificado del número de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a todas las asociaciones y organizaciones, su distribución por provincias y desglose de las actividades económicas desempeñadas.

De este modo, teniendo en cuenta el número de convenios o acuerdos suscritos, así como el número de trabajadores afiliados a dichas asociaciones profesionales, organizaciones sindicales o empresariales, se otorgará una valoración que oscila desde los 4 puntos de la asociación con mayor valoración a 1 punto, para el resto de asociaciones que cumplan con este criterio.

La permanencia de los convenios será valorada por el Consejo en virtud de su vigencia en el tiempo, se valorará a su vez la relación directa entre el número total de convenios de colaboración y representación institucional permanentes y el certificado con el número de trabajadores afiliados a las organizaciones a que se refiere²³⁹.

Entre los criterios objetivos encontramos también el de los recursos humanos y materiales²⁴⁰; este criterio se valorará, en función del carácter cuantitativo y cualitativo de los recursos señalados, con una puntuación que oscila de 1 a 5 puntos según la profesionalización de los mismos, aumentando dicha puntuación la aportación de un informe auditor que incorpore en su análisis una valoración de los recursos humanos y materiales²⁴¹. Al objeto de cumplir con este criterio, las asociaciones profesionales presentarán un balance económico de los cuatro últimos ejercicios para la valoración de los recursos humanos y materiales y su financiación²⁴².

²³⁸ Art. 9.1 c) RD 1613/2010 “Número de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y/u otras organizaciones sindicales o empresariales con las que se haya firmado un convenio o acuerdo de colaboración y representación institucional permanente en materia de trabajo autónomo. A tal efecto se aportará certificado del número de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a todas las asociaciones y/u organizaciones, su distribución por Comunidades Autónomas y por provincias, y desglose de las actividades económicas desempeñada”.

²³⁹ Art. 9.1 c) del RD 1613/2010 y art. 5.1.c) Orden TIN/449/2011.

²⁴⁰ Art. 9.1. d) del RD 1613/2010.

²⁴¹ Art. 10.1. del RD 1613/2010.

²⁴² Respecto de dichos recursos, los primeros se acreditarán por cualquiera de los medios de documentación propios de la Tesorería General de la Seguridad vigentes en el momento de la convocatoria con el fin de acreditar el alta de quienes presten sus servicios para las asociaciones profesionales. En cuanto a los recursos materiales, quedarán acreditados,

Se señalan también como criterios objetivos de determinación de la representatividad a los Acuerdos de Interés Profesional suscritos al amparo del art. 13 de la LETA²⁴³. La LETA cierra la relación de criterios objetivos con la posible ampliación de los mismos mediante *cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo*, estos serán los recogidos en el RD 1613/2010 cerrando con ellos la lista de criterios de determinación de esta representatividad.

De todos los criterios anteriores el más significativo a la hora de atribuir a la asociación la capacidad de representativa será el referente al número de afiliados, sin embargo, se plantean aquí varios interrogantes a como cuantificar esta afiliación de autónomos a una asociación al ser más difícil su control que el de la afiliación de los trabajadores por cuenta ajena a un sindicato.

Como ya se ponía de manifiesto en el informe de la comisión de expertos, pese a la trascendencia que se debe otorgar en esta materia al dato afiliativo, no es conveniente que éste se convierta en elemento exclusivo de referencia, por cuanto presenta el inconveniente principal de contraste que en su caso pudieran aportar las asociaciones interesadas²⁴⁴.

La LETA va a encargar en última instancia, sin embargo, a las CCAA la determinación de la representatividad de estas asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, así la disposición adicional sexta de la LETA viene a decir que las Comunidades Autónomas determinarán la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos de acuerdo con los criterios a los que se refiere el artículo 21.1²⁴⁵ de la misma y crearán, en su ámbito territorial, el registro especial según lo dispuesto en el artículo 20. conviene precisar que la determinación estatal y autonómica de la representatividad se hace de manera coordinada, aplicando los mismos criterios objetivos aunque con alcance territorial distinto.

Se observa, así como la LETA distingue entre dos niveles: el de asociación representativa en el ámbito de la comunidad autónoma y el de asociación representativa en el ámbito estatal. Así cuantas asociaciones consideren cumplir con las condiciones arriba enumeradas a nivel estatal deberán acudir a un Consejo de

mediante la identificación de la factura de compra o documento acreditativo equivalente de todos los instrumentos necesarios para el desarrollo ordinario de la actividad.

²⁴³ Art. 9 f) RD 1613/2010.

²⁴⁴ “Un estatuto para la tutela y promoción del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo”, pág. 136.

²⁴⁵ Modificado por la disposición final tercera del R.D-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (B.O.E. 23 marzo). Vigencia: 24 marzo 2015.

Expertos (no confundir este Consejo con el Consejo de Trabajo Autónomo), el cual concederá a las asociaciones el carácter o no de representativas.

Este consejo estará formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos de reconocido prestigio imparciales e independientes, estará integrado, por un número impar de miembros, no superior a cinco y sus resoluciones serán directamente recurribles ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

En el ámbito de las Comunidades Autónomas, serán estas las que decidan quién será el órgano al que se le otorga el cometido de recurrir las resoluciones dictadas por el Consejo Autonómico. De todo lo anterior se deduce que la capacidad representativa reconocida a las asociaciones de trabajadores autónomos se podrá ejercer en el ámbito de la actuación territorial de la correspondiente asociación, es decir a nivel estatal o en su caso también se puede ejercer a nivel autonómico.

Siguiendo con la redacción del art. 21 de la LETA, el apartado 3 del mismo establece que las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales para:

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.
- b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.
- c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.
- d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

Además, la disposición adicional primera de la LETA²⁴⁶ en su apartado cuatro, va a añadir una nueva función a estas organizaciones incorporando un nuevo apartado al artículo 3 de la LPL estableciendo que “Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados”.

²⁴⁶ LETA. Disposición adicional primera. Modificación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

En las atribuciones concedidas en exclusiva a estas organizaciones representativas, la LETA se ha mostrado cauta y ha optado por un criterio restrictivo en cuanto a su naturaleza y entidad²⁴⁷.

IV.4. El consejo de Trabajo Autónomo

La comisión de expertos consideró la necesidad de la creación del Consejo de Trabajo Autónomo como un canal permanente de interlocuciones sociales sobre cuantas materias pudieran afectar y preocupar a los trabajadores autónomos en sus diversas vertientes profesionales, de promoción y de protección social²⁴⁸.

Con la promulgación de la LETA este órgano adquirió el carácter de consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación²⁴⁹, según este artículo 42 de la LO 1/2002, con el fin de asegurar la colaboración entre las Administraciones públicas y las asociaciones, como cauce de participación ciudadana en asuntos públicos se podrán constituir Consejos Sectoriales de Asociaciones, como órganos de consulta, información y asesoramiento en ámbitos concretos de actuación.

Además, contamos con el desarrollo reglamentario en relación a esta materia de la mano del RD 1613/2010 de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

El proyecto borrador de Real Decreto pretendía cumplir con objetividad la tarea que manda el desarrollo normativo del Estatuto del Trabajo Autónomo:

- Medir la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (artículo 21.2 de la Ley 20/2007) por medio del Consejo de representatividad.
- Regulación y composición del Consejo del Trabajo Autónomo como el órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo (artículo 22.1 de la Ley 20/2007).

²⁴⁷ Un estatuto para la tutela y promoción del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo”, pág. 135.

²⁴⁸ Un estatuto para la tutela y promoción del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo”, pág. 136.

²⁴⁹ Art. 22.1 de la LETA.

El proceso de elaboración de este proyecto se remonta a febrero de 2009, donde el Ministerio de Trabajo realizó una primera propuesta y se dispuso el texto a consulta de las asociaciones estatales de autónomos de ámbito estatal e intersectorial con las que se ha venido tratando desde 2004 y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal.

Respecto a la composición del Consejo de Trabajo Autónomo, tanto la LETA en su artículo 22.3 como el reglamento en su artículo 12 vienen a decir que la composición del mismo consistirá en representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

El reglamento en su artículo 12.1 afina más y pasa cuantificar esta representación señalando que el CTA estará integrado por:

- a) El presidente o presidenta, que será la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- b) Doce vocales en representación de las asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos de ámbito estatal e intersectorial.
- c) Doce vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.
- d) Doce vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.
- e) Doce vocales en representación de las Administraciones Públicas, con la siguiente distribución:
 1. dos del Ministerio de Trabajo e Inmigración;
 2. dos del Ministerio de Economía y Hacienda,
 3. uno del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio,
 4. cinco vocales, en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla,
 5. y dos vocales en representación de la asociación de entidades locales más representativa.
- f) Un vocal en representación de cada uno de los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico constituidos, de conformidad con el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 22 de la Ley 20/2007.

Asistimos en septiembre de 2015 a la modificación de los puntos 3,4 y 5 de la LETA de la mano de la Ley 31/2015, la cual modifica la composición del Consejo del Trabajo Autónomo, eliminando la previsión de que participen en el mismo los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico²⁵⁰.

El mayor obstáculo hacia el camino de protección de los intereses colectivos de los trabajadores autónomos se observa al requerir la LETA para ser parte del Consejo la condición de organizaciones sindicales y empresariales más significativas, sin alusión alguna a la conveniente alineación en sus filas de trabajadores autónomos, pudiendo darse el absurdo de que trabajadores con poca presencia entre sus afiliados de trabajadores autónomos, formen parte de ese órgano consultivo, llamado a ejercer la representación institucional del trabajo autónomo, aun cuando ello no forme parte de sus objetivos prioritarios ni tampoco de su política sindical²⁵¹.

Difícilmente un sector puede desarrollar su actividad dialogando con la administración si no existe un cauce de interlocución institucionalizada para ello y al mismo tiempo como apunto en el párrafo anterior será de gran importancia destacar como se ven representados en este Consejo los trabajadores autónomos objeto de este estudio, pues uno de los principales problemas del colectivo de autónomos dependientes, autónomos sin empleados o autónomos con uno o dos empleados es su vulnerabilidad, por lo que requieren una especial protección de sus condiciones de trabajo, auto tutela, en la prevención de riesgos y en materia de Seguridad Social, maternidad, protección riesgo embarazo, jubilación, traspaso generacional y otras circunstancias.

²⁵⁰ ART. 1.6 Ley 31/2015 de 9 de septiembre: “Se modifican los apartados 3, 4 y 5 del artículo 22, que quedan redactados del siguiente modo:

3. El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

4. La Presidencia del Consejo corresponderá al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la forma reglamentariamente prevista.

5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”.

²⁵¹ AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS J.A.: “Los derechos colectivos del trabajador autónomo “El estatuto del trabajo autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo” Ed. Comares. Granada, 2009, pág. 261.

Un segundo elemento de soporte, es la tutela por razón de la naturaleza de la persona física. Existen barreras específicas que dificultan que la persona física pueda ejercer la actividad en términos de igualdad con la persona jurídica, por lo que se trabajará en igualar y eliminar barreras progresivamente en el ámbito fiscal y mercantil, el CTA ha sido un avance en este terreno sin embargo habrá que profundizar en una regulación en los porcentajes de trabajadores autónomos afiliados en las asociaciones más representativas con peso en el Consejo del trabajo Autónomo.

En cuanto a las funciones de este órgano, dado su carácter consultivo de gobierno, en lo relacionado con el trabajo autónomo, el artículo 22.2 de la LETA le asigna una serie de funciones de asesoramiento, elaboración de estudios y emisión de informes, de modo que el Consejo de Trabajo Autónomo estará facultado para:

- a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre:
 1. Los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. En el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar al Estatuto de Trabajo Autónomo, el informe tendrá carácter preceptivo.
 2. El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo.
 3. Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.
 - a. Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.
 - b. Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.
 - c. Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

Es de destacar en este punto como el carácter del consultivo del consejo que solo resultará preceptivo en el caso de anteproyectos de ley referidos a modificaciones que afecten directamente a la LETA, y no respecto a cualquier otra norma legal que afecte al trabajo autónomo en general.

Vemos que la norma finaliza la enumeración de funciones de este órgano con una clausula abierta mediante la que se permite el establecimiento de cualesquiera otras formas que le fueran atribuidas legal o reglamentariamente, entre estas podemos por ejemplo incluir la puesta de manifiesto en la disposición final cuarta de la LETA, relativa al informe anual que deberá llevar a cabo el gobierno respecto

de la ejecución de previsiones contenidas en la Ley, y que deberá ser informado por el Consejo²⁵².

IV.5. Los Acuerdos de Interés Profesional

Uno de los aspectos más destacables del régimen profesional de los autónomos económicamente dependientes probablemente sea el reconocimiento de la posibilidad de negociar colectivamente las condiciones de prestación de servicios, mediante lo que se ha optado en denominar acuerdos de interés profesional, a los que el art. 3 de la LETA, ha atribuido, de forma expresa, la consideración de fuentes de ese régimen profesional²⁵³.

Si atendemos al artículo 37 de la Constitución, se podrá interpretar que nada hubiera impedido a las TRADE la celebración de convenios colectivos pues el mismo artículo garantiza la celebración de convenios a representantes de trabajadores y empresarios sin distinción alguna entre clases o categorías de trabajadores, lo que permitiría incluir tanto a los asalariados como a los autónomos²⁵⁴. Sin embargo encontramos en la Doctrina posturas encontradas en relación a la inclusión de los TRADE en la celebración de convenios colectivos.

Así encontramos una vertiente a favor de esta incorporación del TRADE en la negociación colectiva laboral argumentando que los TRADE son potencial o realmente afiliados al sindicato pactante por lo que entran de lleno en su ámbito de representación, también se esgrime el argumento de que la negociación de las condiciones laborales del TRADE no desvirtuaría la naturaleza del convenio siempre que se refiera a las materias señaladas en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores²⁵⁵ y como consecuencia de lo anterior los TRADE no pueden ser considerados como terceros, quedando incluidos en el campo de aplicación

²⁵² Disposición final cuarta de la LETA: “Informe anual 1. El Gobierno deberá informar a las Cortes Generales anualmente de la ejecución de previsiones contenidas en la presente Ley. 2. Dicho informe incorporará el dictamen de los Órganos Consultivos”

²⁵³ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. y LAHERA FORTEZA, J.: “Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo”, *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, La Ley, 2008, pág.110.

²⁵⁴ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. “El Estatuto del trabajo autónomo: alcance protector y linderos del Derecho del Trabajo”. *Aranzadi Social* num. 3/2008, pág. 8.

²⁵⁵ Art. 85.1 ET: “Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que

personal, territorial y funcional del convenio dada su fuerza vinculante, el convenio se convertiría así en fuerza alternativa para regular las condiciones de trabajo de los TRADE²⁵⁶.

En contra de estas opiniones encontramos otro sector de la doctrina que rechaza que el hecho de que los trabajadores autónomos se encuentren afileados a los sindicatos u organizaciones empresariales firmantes sea motivo suficiente para ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de los convenios colectivos laborales, basándose para ello en varias razones entre las que figuran el carácter laboral de la negociación colectiva o el déficit de legitimación para la negociación consecuencia de la exclusión de éste colectivo de los que realicen una actividad productiva para una empresa²⁵⁷.

Otro obstáculo a la inclusión de los TRADES en la negociación colectiva será el referente a falta de representación de estos trabajadores por los sujetos negociadores del convenio colectivo. Los trabajadores autónomos en general, incluidos los dependientes económicamente, aun cuando pueden afiliarse a un sindicato o asociarse a una asociación no computaran a efectos de representatividad²⁵⁸.

Va a ser la LETA el instrumento que dará solución a esta polémica, así a partir de la promulgación de la misma la regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena vendrá realizada a través de los convenios colectivos, mientras que las condiciones de trabajo colectivas del TRADE vendrán acordadas a través de los Acuerdos de Interés Profesional objeto de estudio del presente epígrafe.

Los AIP van a venir recogidos en distintas secciones a lo largo de la LETA así encontramos referencia a los mismos en su artículo 19 considerándolos como un derecho colectivo cuya titularidad corresponda según el mismo a las a

los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios”.

²⁵⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: “Los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *Revista de Derecho Social* núm. 42/20008, pág. 39 y SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas Laborales*, Núm. 81/2005, pág. 200 y ss.

²⁵⁷ Entre otros SELMA PENALVA, A.: “La negociación colectiva de los trabajadores autónomos”, *Revista de Derecho Social*, Núm. 46/2009, pág.201 y ss.

²⁵⁸ Nos encontramos ante una situación parecida y no todavía superada en el caso de los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal, los cuales pese a la posibilidad de afiliarse a sindicatos y de ejercer sus derechos de huelga manifestación etc... sin embargo difícilmente pueden llegar a ocupar el puesto de representantes o delegados sindicales, siendo en la mayor parte distintos o incluso contrapuestos sus intereses que los del representante que los defiende.

las asociaciones de trabajadores autónomos y a los sindicatos que cuenten con trabajadores autónomos afiliados²⁵⁹.

La LETA hace referencia asimismo a los AIP en su artículo 3.2²⁶⁰ considerándolos entre las fuentes del régimen profesional del TRADE. Ya el preámbulo de la LETA se refiere a los AIP como instrumentos de regulación específicos para los TRADE a través de los cuales se pueden abordar aspectos como las condiciones de ejecución de la actividad profesional de este colectivo, sin que el legislador haya pretendido trasladar la negociación colectiva a este ámbito sino simplemente reconocer la necesidad de existencia de un acuerdo que trasciende el mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues solo vincula a las partes firmantes del acuerdo.

De modo que ya encontramos las primeras diferencias entre los convenios colectivos y los AIP reflejadas en el artículo 13.4 de la LETA expresando el mismo que el AIP es un contrato colectivo cuyos efectos recaen únicamente sobre aquellos sujetos que lo han firmado y sus afiliados que expresamente acepten el contenido de sus cláusulas, con lo cual el mismo podrá ser solo aplicable a las partes firmantes y a sus afiliados acercándose más un contrato de derecho privado debido a la limitación de sus efectos a las partes mencionadas.

Sin embargo, encontramos más similitudes que diferencias entre los convenios colectivos y los AIP, lo cual va a poner de manifiesto el intento de acercar la figura del TRADE a la del trabajador asalariado para dotar de una protección adecuada a este colectivo de trabajadores que por sus características se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Siguiendo con el estudio de los AIP debo hacer mención en primer lugar a los sujetos negociadores de los mismos, los cuales vienen regulados en el art. 13.1 de la LETA²⁶¹ según el cual estarán legitimados para negociar los AIP por la parte empresarial la empresa para la cual el TRADE ejecute su actividad, de otra parte

²⁵⁹ Art 19.2 c) y Art. 19.4 de la LETA.

²⁶⁰ Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

²⁶¹ Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los

se establece quienes serán los sujetos legitimados para negociar en nombre de los trabajadores aludiendo así la norma a los sindicatos, asociaciones empresariales y asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Así las cosas, atribuida esta capacidad tanto a sindicatos como asociaciones profesionales se deja abierta la posibilidad de negociar con ambos simultáneamente siendo aplicables ambos acuerdos vigentes en el mismo momento al mismo colectivo de TRADE, pero sin concurrencia alguna sobre un concreto trabajador obligado a prestar su consentimiento²⁶².

Esto podría de nuevo llevar a este colectivo de trabajadores a no ver plenamente defendidos sus intereses los cuales no encajan totalmente con los defendidos por los sindicatos ni tampoco encajan en su totalidad con los defendidos con las asociaciones profesionales volviendo al problema que se viene apuntando de situación de debilidad de este colectivo.

Junto a los sujetos legitimados para concertar los AIP la LETA se ocupa de perfilar su posible contenido, y como se apunta en el artículo 13.1 de la misma, estos podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución, así como otras condiciones generales de contratación con la observancia de los límites fijados por la legislación en la defensa de la competencia.

Quedando de este modo el contenido de los AIP a libertad de las partes incluida su vigencia, apunta la LETA al mismo tiempo el mínimo de interrupción de la jornada laboral de 18 días hábiles sin perjuicio de que el mismo pueda ser mejorado por las partes²⁶³, siguiendo el apartado segundo del mismo artículo dejando abierto al acuerdo entre las partes en lo referente a la regulación del régimen de descanso semanal, los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal (art.14.2 LETA), regula asimismo el art 16 de la LETA el establecimiento de otras causas justificadas de interrupción de la actividad enumerando las siguientes:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.

acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

²⁶² Sobre este aspecto ver SIRVENT HERNÁNDEZ, N. “Los acuerdos de interés profesional como fuente reguladora de la relación profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. RTSS Núm. 296/2007, pág. 56.

²⁶³ Art. 14.1 LETA. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

- b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- c) El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo, según lo previsto en el apartado 7 del artículo 8 de la presente Ley.
- d) Incapacidad temporal, maternidad o paternidad.
- e) La situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- f) Fuerza mayor.

Sin embargo, será el artículo 16.2 el que de fuerza a los AIP para fijar otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional. Se observa la protección a esta situación de vulnerabilidad del TRADE en el apartado 3 del artículo 16 de la LETA el cual afirma que las causas de interrupción de la actividad mencionadas anteriormente no pueden justificar el fin de la actividad.

Llama la atención que la LETA no se refiera en ningún momento al precio o a la contraprestación económica por la actividad del trabajador como contenido posible de los AIP, lo que quizás este motivado por evitar conflictos con la normativa de defensa de la competencia²⁶⁴.

La falta de fijación de un procedimiento negociador del AIP en la LETA, puede dar cabida a situaciones controvertidas, pues puede darse el caso de una asociación de trabajadores autónomos que cuente con TRADEs asociados únicamente a ella y que intervenga en la negociación de un AIP frente a un empresario-cliente que también está asociada a la misma entidad. En esta hipótesis, ¿Qué intereses han de ser defendidos por la mencionada asociación? En este supuesto de colisión de intereses, deberían prevalecer los del TRADE, pues por mandato legal este no puede intervenir directamente en la negociación, siendo la asociación en la que se encuentra inscrito el único medio del que dispone para negociar colectivamente el contenido de su contrato; a diferencia de lo que sucede respecto del empresario-cliente, también asociado, el cual sí que puede autónoma y directamente intervenir en la concertación del AIP que le afecte.

El artículo 13.4 de la LETA se limita a señalar que los AIP se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil, Por consiguiente, dichos acuerdos se rigen directamente por las normas que el Código Civil dedica a los contratos, en concreto sus arts. 1091 y 1254 a 1258. De modo que procedimiento de negociación queda abandonado así al ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes, sólo

²⁶⁴ MORGADO PANADERO, P.: *Empleo trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares, Granada, 2009, pág. 159.

limitada por las prohibiciones que pesan sobre el fraude de ley, el abuso de derecho, la mala fe y la vulneración de las normas imperativas²⁶⁵.

El único requisito exigido será el de la forma escrita, recogido en el art. 13.2 de la LETA “*Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito*” sin embargo no encontramos en la Ley mención alguna a la publicidad o depósito de los mismos, haciendo así más difícil el control judicial de los mismos y de otras organizaciones²⁶⁶.

No caben, por consiguiente, los AIP celebrados verbal o tácitamente. La exigencia escrita puede considerarse como requisito *ad solemnitatem*, de manera que la ausencia de dicha forma llevará aparejada la falta de validez y eficacia de los acuerdos; así como vengo apuntando, por lo tanto, los AIP no se someten a requisito alguno de registro y depósito ante la administración laboral, como tampoco de publicidad, lo que refuerza su carácter contractual. La falta de publicidad implica la necesidad de probar su existencia y contenido en caso de litigio, no siéndoles de aplicación el principio *iura novit curia*²⁶⁷.

Así las cosas, y como refiero más arriba, encontrándose los AIP encuadrados en este sistema voluntarista sin embargo se establecen los límites referidos de fraude de ley, abuso de derecho, la mala fe y la vulneración de las normas imperativas, así concreta la LETA en su artículo 13.3 que se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario, otro límite importante a esta autonomía de la voluntad de las partes en el momento de celebrarse el acuerdo es el referido a la defensa de la competencia regulado por el 13.1 de la LETA. Así las cosas, no se admitirán aquellos acuerdos en los cuales los efectos sobre la competencia en el mercado excedan de los indispensables para cumplir sus objetivos propios²⁶⁸.

En cuanto a la duración de los AIP, ante el silencio y ausencia de pacto al respecto cabe entenderlos celebrados por tiempo indefinido, sin que tal consideración impida una revisión en caso de mutuo acuerdo entre las partes; en cuanto a su fecha de inicio para un trabajador, el consentimiento individual

²⁶⁵ ROQUETA BUJ, R.: “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos”. *Temas laborales* núm. 114-2012, pág. 21.

²⁶⁶ TÁRRAGA POVEDA, J.: “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos” en AA.VV. *El estatuto del trabajo autónomo. Análisis de la ley 20/2007, de 11 de julio*. Ed. Laborum. Murcia, 2007, pág. 238.

²⁶⁷ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *A.L.*, núm. 3, 2009, pág. 1.

²⁶⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Régimen profesional, derechos colectivos y seguridad social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, del 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo*.

posterior, no despliega tampoco efectos retroactivos sobre la relación iniciada, salvo acuerdo en contrario de las partes contratantes²⁶⁹.

²⁶⁹ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., “La regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *A.L.*, núm. 3, 2009, pág. 273

CAPÍTULO V.

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

V.1. El trabajo en las plataformas digitales y los autónomos vulnerables

Las transformaciones empresariales y la digitalización han colocado a trabajadores autónomos en redes productivas donde dependen de empresas clientes, generando un desequilibrio contractual que los hace “autónomos vulnerables”²⁷⁰. Históricamente, el derecho laboral se centró en los asalariados, dejando al trabajo autónomo fuera de su protección, salvo casos marginales. Sin embargo, la subordinación y la ajenidad en el mercado muestran que muchos autónomos reales enfrentan debilidad contractual, lo que justifica su protección legal. Las transformaciones recientes en la organización del trabajo y la expansión de la digitalización han impulsado la incorporación de los trabajadores autónomos a redes productivas descentralizadas, generando el perfil específico de los TRADE. Como ya se ha apuntado, esta posición singular los sitúa en un marcado desequilibrio contractual frente a las empresas clientes, que en muchos casos ostentan una posición de poder suficiente para imponer unilateralmente las condiciones de contratación. A pesar de mantener su condición de autónomos desde una perspectiva formal y jurídica, su dependencia económica y organizativa genera vulnerabilidad, lo que justifica la necesidad de reconocerlos como sujetos de protección específica. Históricamente, el derecho laboral ha abordado el trabajo autónomo desde una óptica decimonónica centrada en la plena autonomía contractual, relegando al TRADE y otras formas de autonomía formalmente reconocida a un espacio marginal. No obstante, la jurisprudencia y la doctrina contemporáneas coinciden en que la subordinación y la ajenidad económica constituyen elementos clave para identificar la verdadera naturaleza de la

²⁷⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: “Autónomos vulnerables en el marco de los Estatutos de los Trabajos”, *Documentación Laboral*, 2024, n.º 132, p. 11–24.

relación laboral, lo que ha llevado a considerar la presunción de vulnerabilidad como criterio fundamental para proteger a estas personas trabajadoras frente a prácticas contractuales desequilibradas y evitar que su autonomía formal encubra situaciones de dependencia efectiva en el mercado. Sin embargo, a pesar de esta intención normativa, con el paso de los años se constata que la utilización de la figura del TRADE ha estado lejos de alcanzar el éxito previsto por el legislador, reflejando tanto la rigidez de los requisitos legales como la desconfianza histórica de los actores sociales hacia esta modalidad contractual.

Por otro lado, y analizando las nuevas formas de mercado y de trabajo, no solo caracterizadas por la descentralización productiva sino también por el uso de las nuevas tecnologías hasta la conversión de estas en el elemento esencial del contrato, es así que, en Europa, especialmente con la Directiva sobre trabajo en plataformas, se comienzan a establecer medidas para proteger a estos autónomos, reconociendo la necesidad de garantías mínimas sin afectar el funcionamiento del mercado laboral.

La Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales²⁷¹ establece un marco normativo europeo orientado a proteger a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales. Según su artículo 1.1, sus objetivos principales son:

- i) facilitar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas,
- ii) promover la transparencia, la equidad, la supervisión humana, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica
- iii) mejorar la transparencia del trabajo en plataformas, incluso en contextos transfronterizos.

Así, esta Directiva, aún incipiente y dispersa en su aplicación, constituye un primer paso significativo hacia la protección de un conjunto de trabajadores autónomos vulnerables, reconociendo la necesidad de garantizar derechos mínimos sin excluirlos de la legislación laboral.

En el contexto español, la tutela de los autónomos vulnerables se ha canalizado desde 2007 a través del Estatuto del Trabajo Autónomo, no obstante, la escasa utilización de la figura del autónomo económicamente dependiente y la mínima jurisprudencia disponible reflejan la irrelevancia de la norma en la práctica,

²⁷¹ Unión Europea. Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Diario Oficial de la Unión Europea, L 101: 1–15. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>

evidenciada además por la disparidad entre los registros oficiales de autónomos dependientes y los datos de la Encuesta de Población Activa que muestran numerosos trabajadores prestando servicios para un único cliente. La insuficiencia de la LETA se explica en parte por la desconfianza histórica: los sindicatos la percibían como un mecanismo para legitimar falsos autónomos y el empresariado temía una “laboralización” de un segmento de trabajadores autónomos. Esto llevó a la imposición de requisitos estrictos que limitaron la adopción de la figura, dejando a muchos trabajadores vulnerables bajo la modalidad de autónomos ordinarios con protección legal reducida sin posibilidad de entrar a formar parte de la categoría TRADE. Por ello, se sugiere flexibilizar ciertos criterios, transformar la concentración de ingresos en una presunción relativa, permitir la contratación de trabajadores en casos necesarios, acotar la prohibición de subcontratación a la actividad principal, eliminar la restricción de establecimientos abiertos al público cuando sea compatible con otros clientes, y considerar que el régimen societario es un indicio formal sin prevalencia sobre la realidad material de la relación contractual.

Asimismo, se recomienda introducir una presunción *iuris tantum* de la condición de autónomo económicamente dependiente cuando la actividad se desarrolle en el marco de la descentralización productiva del cliente, reflejando el rasgo de ajenidad en el mercado. Esta medida permitiría proteger a los autónomos que, manteniendo formalmente la autonomía, dependen económicamente de un solo cliente, evitando que la forma contractual o las estrategias empresariales desvirtúen la protección legal. Otro aspecto relevante es la consideración de cambios sobrevenidos en la relación contractual. Si un autónomo ordinario pasa a cumplir los criterios de dependiente, debe prevalecer la realidad material, garantizando que la relación con la empresa cliente refleje esta nueva situación desde el momento en que se produce, independientemente de la formalización contractual o la resolución judicial del contrato inicial.

En síntesis, la Directiva 2024/2831 y una adecuada reforma del Estatuto del Trabajo Autónomo constituyen herramientas complementarias para mejorar la protección de los autónomos vulnerables. La combinación de presunciones de laboralidad, clarificación y flexibilización de los criterios de dependencia económica, y ajustes en los efectos judiciales permitiría garantizar derechos mínimos, reflejar la realidad de la dependencia económica y organizativa y favorecer un mercado de trabajo más equilibrado. Estas medidas representan un avance hacia la protección efectiva de los autónomos en condiciones de vulnerabilidad, incorporando principios de transparencia, equidad y rendición de cuentas en la relación con las plataformas digitales y empresas clientes.

V.2. La Directiva Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

Las plataformas digitales de reparto llegaron a España entre 2015 y 2016, este hecho supuso, como ya se ha comentado, una menor protección social derivada de la contratación como autónomos de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de estas nuevas formas de mercado, especialmente cuando la actividad constituye su principal fuente de ingresos, y la dificultad de acción colectiva debido al aislamiento y dispersión de los trabajadores, acentuada por los sistemas de evaluación individuales de las plataformas. Frente a esto, los repartidores han buscado organizarse en asociaciones y recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mientras que las plataformas se han resistido a establecer relaciones con representantes sindicales, promoviendo acuerdos de interés profesional más favorables a sus intereses.

La situación fue clarificada por la STS 805/2020, que reconoció como asalariados a los repartidores de Glovo, sirviendo de base para la Ley Rider, que introduce la presunción de laboralidad en el reparto y garantiza el derecho del comité de empresa a ser informado sobre la gestión algorítmica que afecta a las condiciones de trabajo. La reacción de las plataformas ha sido diversa: algunas, como Deliveroo, abandonaron España; otras, como Glovo, intentaron adaptar sus modelos hacia la figura del TRADE sin éxito; y otras, como Just Eat, negociaron convenios extraestatutarios con sindicatos, recurriendo simultáneamente a modelos de subcontratación mediante empresas de última milla. En este contexto, la respuesta estatal ha combinado sanciones penales y modificaciones en la jurisdicción social, buscando agilizar la corrección de encuadramientos defectuosos y reducir la impunidad de las plataformas. Este panorama sentó las bases para la futura Directiva europea sobre trabajo en plataformas²⁷², que ha sido objeto de debate y presiones empresariales, y que finalmente se centró en derechos de transparencia ante la imposibilidad de imponer una presunción de laboralidad más amplia.

La Directiva distingue entre “persona que realiza trabajo en plataformas”, independientemente de la naturaleza de su relación contractual y “trabajador de plataforma”, que incluye a quienes mantienen una relación laboral conforme a la legislación o la jurisprudencia vigente, abarcando así tanto trabajadores por cuenta propia como asalariados. Asimismo, se contemplan los “usuarios profesionales”, es decir, individuos que actúan en el marco de una actividad comercial o profesional mediante plataformas de intermediación en línea; en estos casos, no se aplican

²⁷² Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. EUR-Lex. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ%3AL_202402831

ciertas obligaciones sobre explicación y revisión humana de decisiones algorítmicas, dado que su normativa específica ya prevé medidas equivalentes²⁷³. En conjunto, la Directiva refuerza la protección frente a prácticas discriminatorias o automatizadas, integrando avances respecto al Reglamento General de Protección de Datos²⁷⁴ y al Reglamento de Inteligencia Artificial²⁷⁵.

La definición de plataforma digital resulta compleja debido a la diversidad de formas de prestación de servicios que facilitan. Eurofound identifica hasta diez modalidades de trabajo remunerado a través de plataformas, clasificables en cuatro grandes grupos según quién determina el trabajo (plataforma o cliente) y el modo de realización (local u online). El primer grupo comprende trabajos determinados por la plataforma y realizados localmente, que van desde tareas no cualificadas, como transporte y reparto de comida, hasta trabajos de alta cualificación, como voluntariado especializado. El segundo incluye trabajos determinados por la plataforma y realizados online, con un espectro que abarca desde tareas moderadamente cualificadas hasta actividades altamente especializadas, como redacción o traducción. El tercer grupo comprende trabajos determinados por el cliente y ejecutados localmente, que pueden variar desde servicios rutinarios hasta actividades de alta cualificación, como control de calidad. Finalmente, el cuarto grupo engloba trabajos determinados por el cliente y realizados online, incluyendo trabajos especializados y tareas competitivas mediante concurso, como los realizados en plataformas de diseño o freelance, donde los trabajadores compiten por proyectos específicos, sin ser la actividad principal de estas personas trabajadoras²⁷⁶. Esta tipología evidencia la heterogeneidad del trabajo en

²⁷³ FERNÁNDEZ GARCÍA, A. “La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.” *Revista Justicia & Trabajo* [Preprint], núm. 5, 2024

²⁷⁴ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). EUR-Lex. DO L 119, 4 de mayo de 2016

²⁷⁵ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial-DOUE-L-2024-81079, 12 de julio de 2024

²⁷⁶ Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, pág. 23

plataformas y la importancia de considerar tanto la fuente de determinación de la tarea como el grado de cualificación requerido.

La regulación del trabajo en plataformas digitales ha buscado responder a la complejidad derivada de la diversidad de modelos de prestación de servicios y la calificación jurídica de los trabajadores. En general, las plataformas que organizan directamente el trabajo consideran a sus trabajadores autónomos, aunque no todos cumplen con los parámetros del trabajo por cuenta propia, generando interrogantes que la Directiva intenta resolver. Por el contrario, en relación con los servicios determinados por el cliente se consideran intermediados, sin que la plataforma organice directamente el trabajo, así la Directiva define «plataforma digital de trabajo» como cualquier entidad que organiza, mediante medios electrónicos, la realización de trabajo remunerado supervisado por sistemas automatizados, diferenciando claramente la mera intermediación de la organización efectiva del trabajo. Las plataformas están obligadas a declarar el trabajo realizado por sus trabajadores ante las autoridades competentes, proporcionando información detallada sobre condiciones laborales, duración de la actividad, ingresos medios y relaciones contractuales, con actualización periódica según tamaño de la empresa. Asimismo, la Directiva establece procedimientos para verificar la correcta calificación laboral de los trabajadores, introduciendo la presunción de laboralidad basada en indicios de control y dirección. Aunque inicialmente se proponían criterios concretos para evaluar el control, la versión final se centra de manera más flexible en dichos indicios, diluyendo parcialmente el alcance de la presunción. En conjunto, estas medidas buscan garantizar la protección de los trabajadores frente a clasificaciones impropias y la transparencia en la gestión algorítmica de las plataformas; Así, el control de la ejecución del trabajo debería cumplir, según la Propuesta de Directiva, al menos dos de las siguientes cinco condiciones:

- a) determinar el nivel de remuneración o establecer límites máximos para este;
- b) exigir a la persona que realiza el trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;
- c) supervisar la ejecución del trabajo o verificar la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;
- d) restringir la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular en relación con la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;

- e) restringir la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros

Al eliminarse dicho listado, el criterio queda únicamente en los indicios de control y dirección por lo que se considera una medida que ha quedado muy diluida ²⁷⁷

La Directiva (UE) 2024/2831 establece una presunción de laboralidad más amplia que la prevista en la legislación española, aplicable a todos los trabajadores de plataformas y no solo a los dedicados al reparto y busca simplificar los procedimientos de determinación laboral en beneficio de las personas trabajadoras, permitiendo su iniciación por estas, sus representantes o la autoridad competente, y se aplica a todos los procedimientos administrativos y judiciales relevantes, con ciertas excepciones fiscales, penales o de seguridad social. La presunción solo rige para contratos posteriores a la entrada en vigor de la Directiva, aunque la doctrina sostiene que podría extenderse a relaciones previas si las condiciones de la plataforma permanecieron similares.

En España, la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la Ley Rider ya han abordado parcialmente la cuestión, pero la transposición de la Directiva ampliaría la cobertura a todas las actividades de plataformas, incluyendo intermediarios, y reforzaría la protección frente a sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, potenciando la equidad, transparencia y condiciones laborales dignas para trabajadores asalariados y autónomos por igual.

Finalmente, uno de los principales desafíos para que la Directiva (UE) 2024/2831 cumpla sus objetivos radica en la notable resistencia de las plataformas digitales a adoptar la contratación por cuenta ajena y, en general, a ajustarse a normativas que no se alineen con su modelo de negocio. En consecuencia, muchas de estas plataformas continúan optando por la contratación de TRADE o por la subcontratación a través de empresas especializadas, como se ha observado. Ante esta situación, resulta prioritario dotar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a los tribunales de los recursos, formación y herramientas necesarias, dado que la confrontación legal y regulatoria con estas empresas ira creciendo en este sentido.

V.3. El trabajo autónomo en la economía de plataformas: La presunción de laboralidad

Como se ha venido analizando a lo largo de este capítulo, la delimitación entre trabajo asalariado y trabajo autónomo se ha hecho cada vez más difusa atendiendo a las nuevas formas de trabajo del siglo XXI, fenómeno que encuentra

²⁷⁷ TODOLÍ SIGNED, A. “El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA”, en *Trabajo y Derecho*, núm. 19, junio de 2024, pág. 10.

una expresión clara en el auge del trabajo en plataformas digitales. El marco jurídico laboral tradicional, se ve sobrepasado y encontramos situaciones nuevas a las que es difícil de responder con las tradicionales formulas legislativas, especialmente si atendemos a la complejidad de las nuevas formas de organización y control de la prestación laboral.

La protección de quienes trabajan en plataformas digitales exige analizar la verdadera naturaleza de la relación jurídica y la existencia efectiva de un poder de dirección y control. Este principio resulta aplicable tanto a los trabajadores asalariados como a los TRADE, los cuales se encuentran en una situación de vulnerabilidad pues su autonomía resulta, en muchos casos, meramente nominal cuando sus ingresos y condiciones dependen de decisiones unilaterales adoptadas por la plataforma o el cliente principal. Así como se ha explicado a lo largo de este trabajo, tanto el ET como la LETA necesitan de una adaptación y revisión en este sentido. La ley *Rider*, mencionada anteriormente, constituye un primer intento de respuesta legislativa al fenómeno del trabajo en plataformas digitales, en particular en el sector del reparto en aras a garantizar los derechos de las personas que prestan estos servicios a través de la plataforma.

Uno de los ejes interpretativos más relevantes es el principio de primacía de los hechos, que obliga a determinar la verdadera naturaleza de la relación atendiendo a las condiciones efectivas de prestación de servicios, este principio se complementa con la introducción de una presunción de laboralidad para quienes trabajan bajo indicios de dirección y control. La normativa europea mantiene un carácter de mínimos, permitiendo a los Estados Miembros adoptar disposiciones más favorables. En España, la doctrina consolidada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, que reconoció la laboralidad de los repartidores de plataformas, continúa plenamente vigente. Esta jurisprudencia refuerza la tendencia a considerar que, allí donde concurren subordinación y dependencia, debe presumirse la existencia de una relación laboral, incluso en entornos digitales.

El Capítulo I de la Directiva sobre el trabajo en plataformas establece el marco general de la norma, definiendo su objeto, ámbito de aplicación y conceptos básicos. Su finalidad no se limita a la mejora de las condiciones laborales, sino que incorpora también la protección de los datos personales de quienes trabajan a través de plataformas digitales. Desde su inicio, la Directiva pone el acento en la necesidad de garantizar una supervisión humana efectiva en las decisiones automatizadas que afecten a los trabajadores y en la regulación de la gestión algorítmica de las relaciones laborales, anticipando uno de los retos centrales del Derecho del Trabajo contemporáneo. El texto introduce la figura novedosa del intermediario lo cual

pretende dar respuesta a la compleja estructura de la plataforma, caracterizada por la multiplicidad de actores y la difuminación de responsabilidades²⁷⁸.

En cuanto a su ámbito de aplicación, la Directiva amplía significativamente el radio de protección respecto de la normativa española vigente, limitándose no solo al sector del reparto, sino abarcando cualquier actividad realizada mediante plataformas. Un elemento clave para su definición y para determinación de la aplicación de esta norma será el uso de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones, entendido este como mecanismo de control evaluador o determinante de los aspectos esenciales de la prestación de servicios y de las condiciones laborales.

Por su parte, el Capítulo II, dedicado a la situación laboral, constituye el núcleo sustantivo del texto. Se articula en torno a tres ejes: la determinación de la situación laboral correcta regulada en el art. 4²⁷⁹, seguida de la presunción legal de la relación laboral cuando concurren indicios de subordinación o control²⁸⁰, y como

²⁷⁸ ROJO TORRECILLA, E. “Directiva UE: Mejora de las Condiciones Laborales en Plataformas Digitales”. *Revista Jurídica Del Trabajo*, vol. 5, n.º 13, junio de 2024, pp. 228-55.

²⁷⁹ Directiva (UE) 2024/2831 Art. 4” Determinación de la situación laboral correcta. 1. Los Estados miembros dispondrán de procedimientos adecuados y eficaces para verificar y garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, también mediante la aplicación de la presunción legal de relación laboral con arreglo al artículo 5. 2. La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la realización real del trabajo, incluida la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente de cómo se denomine la relación en cualquier estipulación contractual que puedan haber convenido las partes implicadas. 3. Cuando se establezca la existencia de una relación laboral, deberá identificarse claramente a la parte o las partes responsables de las obligaciones del empleador de conformidad con los ordenamientos jurídicos nacionales.”

²⁸⁰ Directiva (UE) 2024/2831 Artículo 5. “Presunción legal 1. Se presumirá que, desde el punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En caso de que la plataforma digital de trabajo pretenda refutar la presunción legal, corresponderá a la plataforma probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los

tercer eje destaca la obligación de los Estados de adoptar medidas de apoyo para asegurar su aplicación eficaz y el cumplimiento de la presunción legal²⁸¹. El debate

Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. 2. A los efectos del apartado 1, los Estados miembros establecerán una presunción legal eficaz y refutable de una relación laboral que constituya una facilidad procesal en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas. Además, los Estados miembros garantizarán que la presunción legal no resulte en aumentar la carga de requisitos sobre dichas personas o sus representantes en el marco de los procedimientos para determinar su situación laboral correcta. 3. La presunción legal que se dispone en el presente artículo se aplicará en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes cuando se dirima la determinación de la situación laboral correcta de la persona que realiza trabajo en plataformas.

La presunción legal no se aplicará a los procedimientos relacionados con cuestiones fiscales, penales o de seguridad social. No obstante, los Estados miembros podrán aplicarla en dichos procedimientos con arreglo al Derecho nacional. 4. Las personas que realizan trabajo en plataformas y, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, sus representantes, tendrán derecho a iniciar el procedimiento a que se refiere el apartado 3, párrafo primero, para determinar la situación laboral correcta de la persona que realiza trabajo en plataformas. 5. Cuando una autoridad nacional competente considere que una persona que realiza trabajo en plataformas pudiera haber sido clasificada erróneamente, iniciará las acciones o procedimientos adecuados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, con el fin de determinar su situación laboral. 6. Por lo que respecta a las relaciones contractuales celebradas antes del 2 de diciembre de 2026, y que estén vigentes en esa fecha, la presunción legal que se dispone en el presente artículo se aplicará únicamente al período que comience a partir de esa fecha”.

²⁸¹ Directiva (UE) 2024/2831 Art. 6. Los Estados miembros establecerán un marco de medidas de apoyo para garantizar la aplicación eficaz y el cumplimiento de la presunción legal. En particular: a) desarrollarán orientaciones apropiadas, también en forma de recomendaciones concretas y prácticas, para que las plataformas digitales de trabajo, las personas que realizan trabajo en plataformas y los interlocutores sociales comprendan y apliquen la presunción legal, incluidos los procedimientos relativos a su refutación; b) desarrollarán orientaciones y establecerán procedimientos adecuados para las autoridades nacionales competentes de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, también en relación con la cooperación entre las autoridades nacionales competentes, para que, de forma proactiva, se centren en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa de aplicación para la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas e identifiquen y persigan dichas plataformas; c) establecerán controles e inspecciones eficaces realizados por autoridades nacionales competentes, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales y, en particular, establecerán, cuando proceda, controles e inspecciones en plataformas digitales de trabajo específicas cuando una autoridad nacional competente haya determinado la existencia de una relación laboral entre dicha plataforma y una persona que realiza trabajo en plataformas, garantizando al mismo tiempo que dichos

más controvertido durante la tramitación del texto giró precisamente en torno a esta presunción de laboralidad. La Directiva opta por mantener las categorías jurídicas ya existentes, trabajo asalariado y trabajo autónomo, sin crear una tercera categoría intermedia, pues esta última podría resultar contraproducente al ofrecer una protección más limitada que la derivada de la presunción de laboralidad. La principal innovación radica en la presunción legal del artículo 4, que facilita el reconocimiento de la relación laboral mediante la inversión de la carga de la prueba establecida en el artículo 5. Gracias a ello, la persona trabajadora no tiene que demostrar su subordinación, sino que corresponde a la plataforma digital acreditar que la relación es efectivamente autónoma.

Esta presunción puede rebatirse judicial o administrativamente, pero refuerza la posición del trabajador como parte más débil de la relación. Además, impone a la plataforma la obligación de aportar toda la información necesaria cuando sea la parte trabajadora quien cuestione la naturaleza no laboral del vínculo, garantizando así un mayor equilibrio procesal y una protección efectiva frente a la precarización derivada del falso trabajo autónomo²⁸².

V.4. Plataformas digitales y trabajador autónomo: hacia un marco de prevención de riesgos y empleo seguro

La aparición de estas nuevas formas de trabajo ha traído consigo la transformación de las relaciones laborales y también de los riesgos para la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Las nuevas formas de trabajo digital, la subcontratación en las relaciones de teletrabajo transnacional y el trabajo en plataformas digitales han situado al trabajador autónomo, y en particular a los conocidos como autónomos vulnerables, en una posición jurídica y social compleja. En este sentido La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se enfrenta ahora a nuevos retos inéditos derivados de la digitalización. La irrupción de estas nuevas formas de empleo exige una reinterpretación de los conceptos tradicionales de empleador y persona trabajadora para asegurar que los principios de prevención y protección de la salud laboral no queden desdibujados frente a la innovación tecnológica.

controles e inspecciones sean proporcionados y no discriminatorios; d) proporcionarán una formación adecuada a las autoridades nacionales competentes y asegurarán la disponibilidad de conocimientos técnicos en el ámbito de la gestión algorítmica, a fin de que dichas autoridades puedan desempeñar las tareas a que se refiere la letra b).

²⁸² GÓMEZ ROMERO, MJ y FACCIOITI, P. “La propuesta de directiva europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Una perspectiva comparada.” *Vergentis: Revista de investigación de la Cátedra Internacional conjunta Inocencio III*, no. 17, 2023, pp. 101–121. ISSN 2445-2394.

En el ámbito del reparto de comida y servicios urbanos, la *Ley Rider*, ha marcado un precedente normativo fundamental al establecer la presunción de laboralidad para los repartidores, reconociendo que, en la práctica, la dependencia económica de la plataforma y la sujeción a sus sistemas de control hacen que la mayoría de los llamados o considerados como autónomos operen bajo condiciones de subordinación efectiva. Esta presunción jurídica constituye un mecanismo esencial para garantizar que los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales puedan aplicarse efectivamente, ya que permite atribuir responsabilidades a las plataformas como empleadores, aunque formalmente el vínculo contractual se configure como autónomo.

No obstante, la aplicación práctica de esta presunción se enfrenta a numerosas barreras como lo son, la multiplicidad de intermediarios, la subcontratación en cascada y la gestión algorítmica de las tareas todo ello lleva a desdibujar las responsabilidades generando incertidumbre sobre quién asume la obligación de evaluar riesgos, implementar medidas preventivas y formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Los riesgos y la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras en la plataforma digital son evidentes y frecuentes: por ejemplo, refiriéndonos a los mensajeros están expuestos a accidentes de tráfico, caídas, sobrecargas musculoesqueléticas y fatiga derivada de jornadas prolongadas o irregulares. La presión por cumplir con tiempos de entrega estrictos y la necesidad de disponibilidad constante agravan estos riesgos, creando escenarios en los que la ausencia de ergonomía, la movilidad urbana compleja y la repetición de esfuerzos incrementan la probabilidad de lesiones. Los riesgos psicosociales constituyen otra dimensión crítica, especialmente en trabajadores autónomos que dependen económicamente de la plataforma. La evaluación constante mediante algoritmos de rendimiento, la asignación automática de tareas, los sistemas de calificación y la opacidad en los criterios de remuneración generan estrés, ansiedad y sensación de desprotección, afectando directamente la salud mental de los trabajadores y limitando su capacidad para ejercer autonomía real.

La presión tecnológica, sumada a la irregularidad de las jornadas y la fragmentación de los ingresos, reproduce dinámicas de subordinación que, aunque encubiertas por la apariencia de autonomía, reflejan una situación de vulnerabilidad que requiere intervención regulatoria y preventiva.

Asimismo, este colectivo está expuesto a una vigilancia continua y la automatización de tareas, lo cual sumado a la gestión algorítmica puede condicionar sus decisiones y limitar su capacidad de respuesta, generando ansiedad derivada de la percepción de control constante. Esta situación la observamos tanto en plataformas de mensajería y reparto como en entornos digitales *freelance*, donde

sistemas de asignación automatizada, puntuación de desempeño y revisión de incidencias impactan directamente sobre la salud psicosocial de estas personas trabajadoras.

La prevención de riesgos laborales, en este contexto, debe incorporar no solo la protección física sino también medidas de seguridad psicosocial y tecnológica, asegurando que la automatización no degrade las condiciones de trabajo y que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera segura y digna. La aplicación de la LPRL al trabajo en plataformas digitales exige un análisis detallado de la identificación del empleador, núcleo de responsabilidades en materia de prevención.

Por otro lado, las particularidades de la contratación en la plataforma digital dificultan la aplicación efectiva de estas medidas, lo cual implica una necesidad de adaptación de la LPRL a la nueva realidad que contemple escenarios de supervisión indirecta, coordinación entre distintos actores y mecanismos de control frente a los nuevos riesgos.

El problema principal viene atendiendo a todo tipo de plataformas, pues en España, aunque estaremos a la transposición de la reciente Directiva de la Unión Europea, aunque pioneros en la regulación de la plataformas de reparto, todavía estamos lejos de concretar la situación de las personas que trabajan en plataformas digitales ofreciendo sus servicios como *freelance*, situaciones a las que la presunción de laboralidad no siempre se aplica de forma directa, y debido a las que la seguridad y salud laboral puede verse comprometida por jornadas irregulares, aislamiento del trabajador, falta de formación preventiva y ausencia de equipos o condiciones ergonómicas adecuadas.

La integración de estos criterios en la aplicación de la LPRL requiere una reinterpretación de los conceptos tradicionales de empleador y trabajador en el contexto del trabajo autónomo digitalizado. Los retos incluyen establecer protocolos claros de identificación de responsabilidades, diseñar sistemas de evaluación de riesgos adaptados a plataformas digitales y garantizar formación y medidas preventivas efectivas. Asimismo, es necesario considerar mecanismos de supervisión y auditoría tecnológica que permitan verificar que los algoritmos no generen riesgos adicionales y que las condiciones de trabajo se mantengan dentro de estándares de seguridad y salud laboral. En este sentido, la economía digital exige un enfoque que asegure un trabajo decente, seguro y digno.

En definitiva, el análisis de la LPRL frente al trabajo en plataformas digitales evidencia la necesidad de fortalecer la protección de las personas trabajadoras en la era digital, lo cual implica no solo reconocer derechos y obligaciones, sino también

implementar políticas preventivas específicas que aborden los riesgos físicos, psicosociales y tecnológicos.

La cuestión clave va más allá de la consagración de estos derechos en las regulaciones nacionales, pues de nada sirven estas sin su efectiva protección, visto que muchos de estos derechos parecen imposibles de garantizar en la práctica debido a la elusión por parte de las plataformas de las reglas existentes y la disputa de roles, por lo que será necesario reforzar los mecanismos de control y demás medidas que permitan garantizar la efectiva protección de los derechos de estas personas trabajadoras.

Por todo lo anterior, estaremos a la espera de la trasposición de la Directiva en nuestro ordenamiento jurídico, atendiendo al criterio de aplicación de la legislación más garantista para la parte más vulnerable de la relación jurídica, y no dejando solo esta protección en manos de la norma. En consecuencia, resulta fundamental reforzar los mecanismos de eficacia, protección y de control dotando a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social del protagonismo que en este ámbito merece²⁸³.

²⁸³ GÓMEZ ROMERO, MJ y FACCIOTTI, P. “La propuesta de directiva europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Una perspectiva comparada.” *Vergentis: Revista de investigación de la Cátedra Internacional conjunta Inocencio III*, no. 17, 2023, pp. 101–121.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. “Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. Informe de la comisión de expertos, designada por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un estatuto del trabajador autónomo” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- AGUILAR MARTÍN, M.C.: “La prestación por cese de actividad del trabajador autónomo económicamente dependiente” Ponencia a la que se adscribe La protección social sobre el desempleo. X Congreso europeo de derecho del trabajo y de la seguridad social. Sevilla, 2011.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El derecho colectivo de los trabajadores autónomos*, Ed. Eolas, León, 2009.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Régimen profesional, derechos colectivos y seguridad social de los trabajadores autónomos tras la Ley 20/2007, del 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Eolas, León, 2009.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La última reforma de la seguridad social en el Régimen Especial de trabajadores Autónomos”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2010-11, Universidad de León.
- APILLUELO MARTÍN, M.: *Los derechos sociales del trabajador autónomo: especialmente del mediano y del dependiente*, Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2006.
- ARAMENDI SÁNCHEZ P.: “La competencia de la jurisdicción social en el anteproyecto de LETA”, *Documentación Laboral*, núm. 77, 2006.
- BALLESTER PASTOR, I.: “Régimen especial de trabajadores autónomos” en *Regímenes especiales de la seguridad social*, Ed. CISS, Valencia, 1998.
- BARCELÓN COBEDO, S.: “Desempleo y trabajadores autónomos: La nueva prestación por cese de actividad”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2010.

- BARRERA CEREZAL, J.: “El Estatuto del Trabajador Autónomo: una necesidad y un compromiso”, *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, núm. 52, 2005.
- BARRIOS BAUDOR G. y PÉREZ CAMPOS, A.: *La Conciliación en el Trabajo Autónomo: Estado de la Cuestión y Propuestas de Reforma*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2011.
- BARRIOS BAUDOR G.L. y APILUELO MARTÍN, M. *Introducción al estatuto del trabajador autónomo*. Ed. Aranzadi Navarra, 2007.
- BAZ RODRÍGUEZ, J.: “La organización y actuación colectiva de los trabajadores autónomos. Perspectivas y reflexiones tras la LETA”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 149, 2011.
- BERMÚDEZ RODRÍGUEZ, C.: “Los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *Actualidad Laboral*, núm. 22, 2008 (LA LEY 41052/2008).
- BLASCO LAHOZ, J. F.: *Sujetos incluidos en el Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- CABERO MORÁN E. y CORDERO GONZÁLEZ J.: “El trabajo autónomo y la prevención de riesgos laborales. Reflexiones y propuestas para el debate”, *Documentación Laboral*, núm. 85, 2009.
- CALVO GALLEGO, F. J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 81, 2005.
- CASTRO ARGUELLES, M. A.: “Puntualizaciones sobre la Seguridad Social de los autónomos económicamente dependientes”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2009.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2010.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La reforma 2017 del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 417, 2017
- CEINOS SUAREZ, A.: “Autónomos económicamente dependientes”, en *El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2007.
- CEREZO MARISCAL, J. M. y RUIZ CIRIZA, J. J. (Dir. Cristóbal Molina Navarrete): *Los falsos autónomos: Normas y prácticas*, Ed. Eurolingua, Jaén, 2004.
- CERVILLA GARZÓN, M.J.: “El esperado informe sobre la prestación por cese de actividad: análisis del ámbito subjetivo, hecho causante, dinámica, cuantía y diseño financiero”, *Documentación Laboral*, 87, 2009.
- CERVILLA GARZÓN, M.J.: “La cobertura social de los Trabajadores Autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su actividad en el ordenamiento jurídico español” *Revista de Derecho de Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Chile 2012.

- CERVILLA GARZÓN, M.J. “La financiación de los regímenes especiales de trabajadores autónomos”, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005.
- CERVILLA GARZÓN, M.J. “La reforma pro futuro de la protección social de los trabajadores autónomos tras la aprobación del nuevo estatuto”, *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2008.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL “Sobre el anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, Dictamen 15 (2006)”, CES, Madrid, 2006.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL “Sobre el Anteproyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, Dictamen 1/2007”, CES, Madrid, 2007.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Autónomos vulnerables en el marco de los Estatutos de los Trabajos”. *Documentación Laboral*, 2024, n.º 132
- CRUZ VILLALÓN, J.: *El estatuto del trabajador autónomo*, Ed. La Ley, Madrid, 2008.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El trabajo autónomo: Nuevas realidades, nuevos retos”, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. y PÉREZ YÁÑEZ, R.: “El Acuerdo de 13 de julio de 2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social. Un nuevo paso en el Diálogo Social”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2006.
- DEL REY GUANTER, S.: “Algunas características esenciales del proyecto del Estatuto del Trabajador Autónomo”, *Documentación Laboral*, núm. 77, 2006.
- DEL REY GUANTER, S.: *Comentarios al Estatuto del Trabajador Autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- DESDENTADO BONETE, A.: “El traje nuevo del emperador. Sobre la legislación simbólica en el Estatuto autónomo”, *Revista de derecho social*, núm. 44, 2008.
- DESDENTADO BONETE, A. y TEJERINA ALONSO, J. I.: *La seguridad social de los trabajadores autónomos*. Ed. Lex Nova. Valladolid, 2004.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos*, Ed. Comares. Granada, 2009
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “La regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2009.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “Algunas cuestiones sobre el régimen profesional del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente en la Ley 20/2007, de 11 de julio”, *Tribuna Social*, núm. 211, 2008.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Régimen profesional, derechos colectivos y seguridad social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio del estatuto del trabajo autónomo*, Ed. Eolas, Leon, 2009.

- FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: “La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales”, *Revista Justicia & Trabajo* [Preprint], núm. 5, 2024.
- FOLGUERA CRESPO, J.: *Comentario al art. 102 de la LRJS, en Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Ed. Lex Nova, 2011.
- FOLGUERA CRESPO, J.: “Vicisitudes contractuales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES)”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 2009.
- GALA DURÁN, C. y DEL REY GUANTER, S.: *Comentarios al Estatuto del trabajo Autónomo*, Ed. Lex Nova, Madrid, 2007.
- GARCÍA MURCIA, J.: “La problemática laboral del trabajo autónomo: unos primeros trazos a partir de la jurisprudencia reciente”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 126, 2005.
- GARCÍA ROMERO, B.: “La reforma de la Incapacidad Permanente”, en AA.VV. (Ferrando García, F., coord.): *La reforma de la Seguridad Social. (El Acuerdo de 13 de julio de 2006 y su ulterior desarrollo normativo)*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2007.
- GOERLICH PESET, J.M.: *Trabajo autónomo, nueva regulación*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- GOLDÍN, A. O.: “Las fronteras de la dependencia” *Relaciones Laborales*, núm. 19, 2001.
- GÓMEZ ETXEBARRÍA, G.: *Prevención de riesgos laborales del trabajador autónomo*, Ed. CISS, Valencia, 2007.
- GÓMEZ ROMERO, MJ y FACCIOTTI, P. “La propuesta de directiva europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Una perspectiva comparada.” *Vergentis: Revista de investigación de la Cátedra Internacional conjunta Inocencio III*, no. 17, 2023
- GONZÁLEZ BIEDMA, E.: “Fuentes del régimen profesional del trabajo autónomo”, en *Comentarios al estatuto del trabajo autónomo*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos”, *Temas Laborales*, núm. 81/2005.
- GUERRERO VIZUETE, E.: *El trabajador autónomo dependiente económicamente. Un estudio jurídico laboral*, Lex Nova. Valladolid, 2012.
- GUTIÉRREZ SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente: problemática y método”, *Aranzadi Social*, núm.18, 2002.
- GUTIÉRREZ SOLAR CALVO, B.: “Indemnizaciones por extinción de contrato de los trabajadores autónomos económicamente dependientes: Las dificultades de un sistema de compensaciones no tasadas”, *Aranzadi Social*, núm. 10, 2010.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO B. y LAHERA FORTEZA, J.: “Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo”, *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. La Ley, 2008.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente: problemática y método”, *Aranzadi Social*, Vol. V, 2003.

- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M.: “El carácter constitutivo de la comunicación por parte del trabajador autónomo a su cliente principal acerca de su condición de TRADE: una cuestión controvertida”, *Aranzadi Social*, núm. 52, 2010.
- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M.: *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010.
- HIERRO HIERRO, F.J.: “Orden Jurisdiccional Social y trabajadores autónomos Económicamente Dependientes. Primeros Conflictos”, *Aranzadi Social*, núm. 15/2008.
- JENSEN GARCÍA, F.: “La cotización de los trabajadores autónomos tras el Real Decreto Ley 13/2022 de 22 de junio”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 43, 2025.
- LANDABURU CARRACEDO, M.J.: *Análisis y comentarios del Estatuto del trabajador autónomo (Ley 20/2007 de 11 de julio de 2007)*, Ed. Cinca Madrid, 2008.
- LANDABURU CARRACEDO, M.J.: “Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 96, 2008.
- LASAOSA IRIGOYEN, E.: *La prestación por cese de actividad para trabajadores autónomos*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2011.
- LÓPEZ ANIORTE, M.C.: *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1996.
- LÓPEZ GANDÍA J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *El régimen profesional y de seguridad social de los Trabajadores autónomos*, Ed. El Derecho, Valencia 2010.
- LOUSADA AROCHENA, J. F.: “Los derechos colectivos del Trabajador Autónomo”, *Aranzadi Social*, núm. 21, 2007.
- LUJAN ALCARAZ, J.: “Los TRADE, tres años después”, *Aranzadi Social*, Núm. 7, 2011.
- LUJAN ALCARAZ, J.: “Reflexiones sobre el papel del Derecho del Trabajo en la actual revitalización del trabajo autónomo”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2001.
- LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M.: “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *Temas Laborales*, núm. 102, 2009.
- MARTÍN PUEBLA, E.: “El Régimen profesional del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente”, dentro de *Empleo, Trabajo Autónomo y Economía Social* coordinado por Purificación Morgado Panadero, Ed Comares, Granada, 2009.
- MARTÍN VALVERDE, A.: “La Ley y el Estatuto del Trabajo Autónomo: puntos críticos I”, *Actualidad Laboral*, Núm. 11, 2009 (La ley 11943/2009).
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: “El Estatuto del trabajo autónomo: alcance protector y linderos del Derecho del Trabajo”, *Aranzadi Social*, num.3, 2008.

- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos: reflexiones a raíz de la propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo*, Ed. Bormazo, Albacete, 2006.
- MEANA CUBERO, M.T.: “Los Transportistas como trabajadores autónomos económicamente dependientes. Normas de derecho transitorio en la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2009.
- MONEREO PÉREZ J.L. y VVAA: *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Comentario a la LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Comares. Granada, 2009.
- MONEREO PÉREZ, J.: “La nueva fase del desarrollo del Pacto de Toledo: el acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social”, *Relaciones Laborales*, núm. 24, 2004.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., *Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos*, Ed. Comares. Granada, 2009.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El estatuto del trabajo autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo*, Ed. Comares. Granada, 2009.
- MONTOYA MELGAR, A.: *El contrato del TRADE, La ley y el Reglamento*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2009.
- MONTOYA MELGAR, A.: “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005.
- MORATO GARCÍA, R. “El régimen laboral del trabajo autónomo económicamente dependiente en el proyecto de la LETA” *Aranzadi Social*, num.5, 2007.
- MORGADO PANADERO, P.: *Empleo, trabajo autónomo y economía social*, Ed. Comares, Granada, 2009.
- NAVARRO NIETO, F.: “Especialidades del régimen profesional del TRADE en jornada, interrupciones y extinción de la relación contractual”, *Temas Laborales*, núm. 114, 2012.
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C.: “Sobre la libertad sindical de los empresarios”, *Documentación Laboral*, núm. 17, 1985.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 14, 2000.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La prevención de riesgos laborales por cuenta propia: Autónomos y Seguridad Social”, *Revista Seguridad y Medio Ambiente*, núm. 1, 2008.
- PEDRAZZOLI, M.: “Prestazione d’opera e parasubordinazione (Riflessioni sulla portata sistematica dell’art.409, n 3, c.p.c.)”, *Rivista italiana del diritto del lavoro*, 1984, Parte I.

- PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J.: *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos (La cobertura del RETA)*, Ed. Civitas, Madrid, 1995.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.: “Algunas claves políticas de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo”, en *Trabajadores Autónomos*, Estudios de Derecho Judicial 146–2007, Ed., Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2008.
- ROJO TORRECILLA, E. “Directiva UE: Mejora De Las Condiciones Laborales En Plataformas Digitales”. *Revista Jurídica Del Trabajo*, vol. 5, n.º 13, junio de 2024
- ROQUETA BUJ, R.: “Los Derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los Acuerdos de Interés Profesional”, *Temas Laborales*, núm. 114, 2012.
- SAGARDOY BENGOCHEA y GIL Y GIL, J.L. *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los trabajadores autónomos hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Cinca, Madrid 2004.
- SALA FRANCO, T. y BLASCO PELLICER, Á.A.: “La nueva regulación del RETA”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2004.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho Español y comunitario”, *RMTAS*, núm. 37, 2002.
- SÁNCHEZ TORRES, E.: “Los derechos colectivos del trabajador autónomo”, en AA.VV. (Salvador del Rey, S Dir.) *Comentarios al Estatuto del trabajo autónomo*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 2007.
- SANCHEZ-URAN AZANA, Y.: *El desempleo de los trabajadores autónomos. Un estudio de la ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos*. Ed. Civitas, Navarra, 2010.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: “La dependencia y las nuevas realidades económicas ¿Un criterio en crisis?”, *Temas Laborales*, núm. 40, Sevilla, 1996.
- SEMPERE NAVARRO, A.: *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Ed. Aranzadi, Madrid, 2010.
- SEMPERE NAVARRO, A.: “El RETA se mueve”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2003.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados”, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Los acuerdos de interés profesional como fuente reguladora de la relación profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *RTSS*, núm. 296, 2007.
- SOLER ARREBOLA, J.A.: *La concentración del trabajador autónomo económicamente dependiente. Régimen jurídico en un entorno de descentralización productiva*. Comares, Granada, 2013.

- TÁRRAGA POVEDA, J.: “Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos”, en AA.VV. *El estatuto del trabajo autónomo. Análisis de la ley 20/2007, de 11 de julio*. Ed. Laborum. Murcia, 2007.
- TODOLÍ SIGNES, A.: “El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA”, *Trabajo y Derecho*, núm. 19, junio de 2024.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El RD 197/2009 de desarrollo del contrato del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente: Luces y sombras”, *Documentación Laboral*, núm. 86, 2009.
- VALDÉS ALONSO, A.: “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 26, 2000.
- VALDÉS ALONSO, A.: “Tipología del trabajo autónomo”, *Documentación Laboral*, núm. 70, 2004.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las razones de la adopción de la Ley del estatuto del Trabajo Autónomo”, *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2008.
- VALVERDE ASECIO, A.: “La protección social del trabajador autónomo” en AA.VV. *Comentarios al Estatuto del Trabajo autónomo*, Dir. Del Rey Guanter, S. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007.
- VALVERDE ASENSIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo económicamente dependiente”. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 81, 2005.
- ZAFIAUR NARNAIZA, J.M.: “Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema: “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente”, *Documentación Laboral*, núm. 89, 2010.

