

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA CON ESPECIAL REFERENCIA AL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)

Laws of self-employment with special reference to economically dependent autonomous worker (TRADE)

ALEXANDRE PAZOS PÉREZ

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Vigo

alexpazos@uvigo.es

Resumen

Es muy importante diferenciar el trabajo por cuenta ajena del trabajo por cuenta propia y delimitar las notas características propias del trabajo autónomo. En este sentido, hay que destacar que el trabajador autónomo asume el riesgo económico y se encarga de la organización del negocio, disponiendo para ello de sus propios medios, no tiene un horario preestablecido ni está sometido a una relación de subordinación. Por otro lado, también es necesario distinguir entre un trabajador autónomo y un TRADE, ya que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, regula la figura de los TRADEs, que son un grupo de profesionales que se encuentran situados a medio camino entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena. El TRADE es un verdadero trabajador autónomo que desarrolla su actividad con una fuerte dependencia económica del empresario que lo contrata, que tiene un régimen jurídico propio que tiende a aproximarse hacia la protección que se otorga a los trabajadores del Régimen General.

Palabras clave: Trabajadores autónomos, TRADE, derechos y prestaciones.

Abstract

It is very important to differentiate the paid employment from the self-employment and defining specific characteristics self-employment. In this regard, it is noteworthy to point that self-employed worker bear the economic risks and it is responsible for the organization of the business, having to provide their own means, not having a fixed schedule and is not subject to a subordination. On the other hand, it is also necessary to distinguish between the self-employed and the TRADE as the Law 20/2007 of 11 July on the status of self-employment, regulates the figure of the TRADEs, which are a group of professionals are situated halfway between the self-employed and employees. The TRADE is a true self-employed which operates with a strong economic dependence on an employer who hires him, and has a special legal status that tends to be closer to the protection levels given to regular employees under the General Labor Regime.

Keywords: Self employed, TRADE, rights and benefits.

SUMARIO

1. Notas delimitadoras del trabajo por cuenta propia.- 2. Regulación del trabajo autónomo en la UE y en ESPAÑA.- 3. Regulación del TRADE desde la perspectiva individual.-4. Derechos colectivos del trabajador autónomo.- 5. Protección de prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia.-6. El desarrollo de la LETA tras cinco años de vida.- 7. Conclusiones.- 8. Bibliografía.

1. NOTAS DELIMITADORAS DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA

En la legislación laboral española se puede apreciar una distinción clara entre la prestación de servicios sometida a un contrato de trabajo y otras relaciones expresamente excluidas del ámbito de aplicación del ET. Entre ellas se encuentran los trabajadores autónomos o por cuenta propia, aunque el art. 1.3 del ET no se refiere a ellos de forma explícita¹.

Con respecto al trabajo incluido en el ámbito de aplicación del ET, lo que caracteriza de forma amplia la existencia de un contrato de trabajo, es que bajo la relación contractual entre las partes, se desarrolle una actividad caracterizada por una serie de rasgos y notas de laboralidad.

En este sentido los principales criterios de calificación jurídica del contrato de trabajo son:

a) La ajenidad del trabajador al resultado de la explotación del negocio. Se puede observar desde una doble perspectiva: en los resultados del trabajo y en los riesgos. El primero implica que "los frutos desde el momento mismo de producción pertenecen a otra persona, nunca al trabajador"². La expresión *fruto* se debe entender en el sentido amplio de la palabra como todo el resultado del "trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, tenga valor por sí mismo o lo tenga asociado al resultado del trabajo de otros hombres, consista en un bien o consista en un servicio"³. En este sentido "es el empresario quien

¹El art. 1.3.g) del ET excluye del ámbito regulado por el ET todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta que la de "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".

²ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas (Madrid, 2002), p. 73. En este mismo sentido, la STS de 11 de marzo de 2005 (RJ 2005/3867) define la ajenidad como "cesión anticipada de los frutos o de la utilidad patrimonial del trabajo del trabajador al empleador". Se manifiesta de forma inequívoca, cuando es la empresa la que incorpora los frutos del trabajo para ofrecerlos a los clientes, percibiendo directamente los beneficios de esta actividad. La empresa recibe la utilidad del trabajo y el trabajador por cuenta ajena percibe un salario por la realización de su trabajo. Para el desarrollo del trabajo la empresa pone los medios y las infraestructuras necesarias. La ajenidad se manifiesta también a través de indicios típicos de la laboralidad como la continuidad temporal del trabajo para una sola empresa y la aplicación de un régimen de dedicación personal que hace en la práctica imposible la oferta de servicios para el mercado, pese a que no haya compromiso de exclusividad, el cual tampoco es definitivo en orden a la calificación de la relación, como se desprende del art. 21.1 del ET.

³*Idem*, p. 74.

realmente hace suya la utilidad patrimonial del trabajo, percibiendo el precio del servicio pagado por el cliente, una parte del cual se destinará a retribuir al trabajador"⁴. Por lo tanto, se produce la transmisión a un tercero -el empresario- de los bienes o servicios para su posterior uso o venta en el mercado. El segundo supone la asunción de los riesgos económicos de la actividad empresarial de forma exclusiva por el empresario. La ajenidad en el riesgo del trabajador se concibe de manera amplia "tanto referido a la pérdida de la cosa como a la imposibilidad sobrevenida de la prestación, como al riesgo de que -aun realizada la prestación en los términos previstos y sin que medie pérdida de la cosa- el empresario no alcance el beneficio esperado"⁵. En este sentido, se debe entender la ajenidad como "cesión anticipada de los frutos o de la utilidad patrimonial del trabajo del trabajador al empleador"⁶. En cambio, en el caso de los trabajadores autónomos, la característica de ajenidad consiste en que el trabajador autónomo asume el riesgo económico del negocio, tanto los beneficios como las pérdidas⁷.

b) El trabajador asalariado desarrolla la prestación de servicios dentro del "ámbito de organización y dirección del empresario"⁸, es decir, bajo sus órdenes, instrucciones y dependencia jurídica. La jurisprudencia del TS considera como elementos indiciarios de la existencia de dependencia en la relación laboral, entre otros, la incorporación al círculo organizativo del empresario, la asistencia regular y continuada al lugar de trabajo, el seguimiento de un horario preestablecido, la utilización de un lugar o dependencia estable en el centro de trabajo, recibir órdenes sobre la forma de realizar el trabajo y la prestación exclusiva para un solo empleador⁹. En definitiva la dependencia se debe entender como un "estar dentro de un cuadro orgánico de funciones y competencias"¹⁰, es decir, dentro de un "círculo rector"¹¹, en el que el trabajador se considera "inserto en un círculo rector y disciplinario empresarial"¹².

⁴MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2011), p. 37.

⁵ALARCÓN CARACUEL, M.R., *La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo*, REDT, núm. 28, 1986, p. 503.

⁶STS de 11 de marzo de 2005 (RJ 2005/3867).

⁷Hay que tener en cuenta el art. 1 de la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el contrato de agencia, en el que se indica que "por el contrato de agencia una persona natural o jurídica, denominada agente, se obliga frente a otra de manera continuada o estable a cambio de una remuneración, a promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, como intermediario independiente, sin asumir, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de tales operaciones". En este mismo sentido, también el art. 19 puntualiza que "el pacto por cuya virtud el agente asuma el riesgo y ventura de uno, de varios o de la totalidad de los actos u operaciones promovidos o concluidos por cuenta de un empresario, será nulo si no consta por escrito y con expresión de la comisión a percibir".

⁸STS de 14 de febrero de 1994 (RJ 1994/1035).

⁹STS de 27 de mayo de 1992 (RJ 1992/3678).

¹⁰ALONSO OLEA, M., *Introducción...*, *Op.Cit.*, p. 90.

¹¹STS de 19 de julio de 2010 (RJ 2010/5015).

¹²MORENO DEL TORO, C., *La responsabilidad civil del empresario por actos de sus empleados*, CES (Madrid, 1990), p. 136.

La dependencia o subordinación es “el elemento definitorio más significativo” de la existencia de una relación laboral sometida a un contrato de trabajo¹³. Ahora bien, al mismo tiempo, esta nota de laboralidad es una de las que mayores dudas interpretativas presenta, tanto en su aspecto jurídico como en su aspecto económico. La dependencia en sentido jurídico se refiere al modo de ejecución del trabajo mediante el sometimiento a las órdenes e instrucciones de otra persona, es lo que el art. 1.1 del ET define como “ámbito de organización y dirección de otra persona”. No obstante, no se trata de una subordinación absoluta dado el carácter de determinadas relaciones laborales que, aunque sometidas a un contrato de trabajo, ostentan en la actualidad un mayor grado de flexibilidad¹⁴. Se trata en mayor medida de un sometimiento genérico del trabajador a las órdenes e instrucciones del empresario, así como a su régimen disciplinario.

En este sentido, ha de entenderse la dependencia “como situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida ni intensa, a la esfera organicista y rectora de la empresa, tan sólo excluible cuando el contratado actúa con plena autonomía”¹⁵. El trabajador está sujeto a la organización de la empresa que determina cuándo se prestan los servicios y también fija los descansos, las vacaciones y la movilidad funcional entre otras consideraciones, como consecuencia del sometimiento del trabajador al poder de dirección y organización del empleador. Aunque también hay que tener en cuenta que la dependencia o subordinación es un “concepto graduable, que muestra distinta intensidad según la cualificación del trabajador, la forma de organización del trabajo o el lugar de prestación de servicios”¹⁶.

En un primer momento la subordinación o dependencia jurídica fue entendida por el TS como una sujeción estricta del trabajador a las órdenes del empleador¹⁷. Sin embargo, con el paso del tiempo y debido a las nuevas formas de organización flexible del trabajo asalariado, se ha contemplado más bien como una simple inserción del trabajador en el círculo rector y organizativo del empresario. Mientras que, por otro lado, el trabajador autónomo se encarga de la organización de su propio trabajo, disponiendo para ello de sus propios medios.

¹³CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del trabajo*, 2ª edición, Tecnos (Madrid, 2009), p. 31.

¹⁴Véase al respecto la relación laboral de los representantes de comercio, los teletrabajadores, los trabajadores a domicilio y/o determinados transportistas, quienes, aun encontrándose “dentro del ámbito de organización y dirección” del empleador y sometidos a un contrato de trabajo, poseen cierto grado de autonomía técnica y libertad en la forma de ejecutar el trabajo.

¹⁵STS de 29 de diciembre de 1999 (RJ 2000/1427).

¹⁶MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo* (Madrid, 2011), p. 182. En este mismo sentido, la STS de 9 de marzo de 2010 (RJ 2010/4144) indica que el auxilio jurisprudencial es especialmente necesario a propósito de las notas de ajenidad y subordinación, dado que se enuncian en la ley con un elevado nivel de abstracción y que se manifiestan de manera distinta según el tipo de actividad o la clase de trabajo.

¹⁷STS de 10 de enero de 1968 (RJ 1968/128).

c) El trabajo se realiza con la finalidad de obtener a cambio una contraprestación económica que se denomina salario, el cual está garantizado, con independencia de los beneficios o pérdidas del empresario. Como señala el art. 26.1 del ET, se considera salario “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena”. El salario también puede ayudar a diferenciar una relación laboral de otra que no lo es, ya que habitualmente el trabajador por cuenta ajena cobra un salario fijo, es decir una retribución periódica y estable, de cantidades iguales o similares, distribuidas en doce o catorce mensualidades¹⁸.

En ciertas ocasiones existen dificultades a la hora de determinar ciertas de estas notas, sobretodo en la caracterización de la dependencia o subordinación, que puede conducir a una interpretación errónea de la relación contractual de trabajo. Por otro lado, los supuestos de simulación contractual también son una fuente de incertidumbre dentro del sistema de relaciones laborales en España, que suelen proceder del encubrimiento de una relación laboral cuyas notas hacen presumible la existencia de un contrato de trabajo pero que, sin embargo, se camuflan a través de una relación contractual de carácter civil o mercantil¹⁹, o viceversa.

En definitiva, estas tres notas de laboralidad sirven para diferenciar el trabajo por cuenta propia del trabajo por cuenta ajena. “Las altas en el RETA, el pago de licencia fiscal y la facturación con inclusión del IVA son sólo datos formales, que no se corresponden con la naturaleza del vínculo, ni definen su carácter, más bien forman parte del mecanismo que se ha puesto en marcha para tratar de descalificar la relación como laboral”²⁰. Aunque la intención del art. 1 del ET es “exigir conjuntamente tanto la dependencia económica como la personal”²¹.

Por todo ello, con independencia de lo manifestado por las partes en el contrato de trabajo, la naturaleza jurídica de la relación contractual vendrá determinada por la realidad circunstancial de la prestación laboral²². En este sentido, existe una presunción *iuris tantum* por la que

¹⁸La STS de 2 de abril de 2009 indica que la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de naturaleza retributiva, al ser tales notas características del salario, propio de la relación laboral, frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las compensaciones de gastos.

¹⁹El contrato de arrendamiento de servicios, de ejecución de obra, de mandato, de agencia, de transporte y de sociedad, son las figuras contractuales donde los problemas de calificación jurídica de la relación laboral se hacen más patentes en España, existiendo “puntos de contacto con el contrato de trabajo, de tal suerte que en ocasiones es dudoso el encuadramiento del supuesto en una u otra figura”. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, decimoséptima edición, Centro de estudios Ramón Areces (Madrid, 2011), p. 198.

²⁰STS de 18 de octubre de 2006, FJ 2º (RJ 2006/8986).

²¹OJEDA AVILÉS, A., *Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho del Trabajo*, RL, 1998, Tomo I, p. 148.

²²Según las Sentencias del T.S. de 27 de abril de 1998 (RJ 1998/3870), de 29 de diciembre de 1999 (RJ 2000/1427) y de 18 de marzo 2009 (RJ 2009/2204) entre otras, en la determinación o no de la efectiva existencia de un contrato de trabajo, se atenderá al denominado “*nomen iuris*”, lo que supone que la naturaleza jurídica de las relaciones

corresponderá al empresario la carga de la prueba para demostrar la no laboralidad del vínculo contractual. Aunque como se puede apreciar en el art. 8.1 del ET se deben cumplir tres requisitos para que se produzca la suavización legal de la carga de la prueba en favor del trabajador²³. Primero que sean servicios por cuenta ajena, segundo que esos servicios se desarrollen dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y en tercer lugar, que los servicios sean a cambio de una retribución. Sin embargo, es necesario matizar que entre el supuesto de hecho del art. 8.1 y del 1.1 del ET existe una sustancial identidad. En este sentido afirma que "si se cumplen todos los requisitos fijados en el art. 8.1, nos encontramos ante un verdadero contrato de trabajo; pero no porque se presuma por mandato legal, sino porque se cumplirían todos los requisitos legalmente fijados para la existencia de este tipo de contrato"²⁴, por lo tanto, interpreta que lo que realmente hace el ET "es sustituir la presunción legal por una definición del contrato de trabajo, pues demostrada su hipótesis fáctica queda también demostrada la existencia del contrato de trabajo, sin intermediación de presunción legal alguna"²⁵. En definitiva, "los hechos que deben demostrarse para que de ellos se deduzca la existencia de un contrato de trabajo son sus propias notas constitutivas. Una vez acreditadas, el contrato existe en virtud del art. 1.1 del ET, sin necesidad de presunción alguna"²⁶.

También hay que tener en cuenta que cuando el empleador es un sujeto público el art. 8.1 del ET puede tener una cierta operatividad²⁷, pero cuando se trata de "relaciones inter privados la identidad entre los

de trabajo vendrá determinada efectivamente por los hechos, esto es, por la prestación realmente ejecutada por las partes. En este mismo sentido la STS de 25 de enero de 2000 (RJ 2000, 1312) declara la irrelevancia de la calificación que las partes otorguen a un contrato y señala que "la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar".

²³Aunque poco se alivia la carga de la prueba, porque si se alega la existencia de contrato de trabajo, se tendrá que demostrar la existencia de ese contrato, por lo que ese "alivio de la carga de la prueba no llega en realidad a producirse" ya que "la redacción estatutaria supone la neutralización de la presunción de laboralidad" como señala PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *El trabajo subordinado como tipo contractual*, en Documentación Laboral, núm. 39, 1993, p. 29. Aunque "a falta de una presunción de laboralidad, es el art. 1.1 del ET el único elemento sobre el que juzgar la laboralidad de unos servicios, con lo que el legislador adquiere la potestad exclusiva sobre la ampliación o restricción del ámbito del Derecho del Trabajo" como afirma RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M., *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Civitas (Madrid, 1995), p. 233.

²⁴RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M., *La presunción...*, *Op.Cit.*, p. 130.

²⁵*Idem*, p. 130.

²⁶QUESADA SEGURA, R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces (Madrid, 1994), p.472.

²⁷En los casos de sujetos públicos el art. 8.1 del ET tiene cierta virtualidad, pero no como una norma de presunción, pues "no presume ningún elemento fáctico, sino como expresión de la preferencia legal por la contratación laboral frente a la administrativa" como señala RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M., *La presunción...*, *Op.Cit.*, p. 139.

arts 1.1 y 8.1 del ET es total y absoluta, lo que niega totalmente la naturaleza presuntiva de este último”²⁸.

Llegados a este punto es necesario destacar que el día 12 de octubre de 2007 entró en vigor la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo²⁹, que supuso el reconocimiento de nuevos derechos y prestaciones a los trabajadores del RETA³⁰.

La figura del trabajador autónomo se encuentra regulada en la LETA e incluye a 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. También será de aplicación esta Ley a los trabajos realizados de forma habitual, por los familiares de las personas definidas en el párrafo anterior, que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo dispuesto en el art. 1.3.e) del ET”. La Disposición final décima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, añadió al primer párrafo del apartado 1 del art. 1 de la LETA que esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La nueva regulación, responde, en primer lugar, a esa necesidad de ordenar y recoger de forma sistemática y coherente, en un único cuerpo normativo, todas las disposiciones jurídicas que de forma dispersa hacían referencia al trabajo autónomo. Así, la LETA prevé por primera vez y de forma expresa la aplicación a los trabajadores autónomos de los derechos fundamentales y también por primera vez se dan a conocer sus deberes y obligaciones. Y, en segundo lugar, el legislador, consciente de la necesidad de regular la figura de un grupo de profesionales que se encuentran entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena, como “aquellos que responden a *figuras híbridas*”³¹ o

²⁸RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M., *La presunción...*, Op.Cit., p. 135.

²⁹BOE de 12 de julio de 2007. En adelante LETA.

³⁰Es importante destacar que en la clasificación de los sujetos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se encuentran los trabajadores autónomos tradicionales, los TRADEs y los trabajadores agrarios por cuenta propia. En este orden de consideraciones, es necesario destacar la Ley 18/2007, de 4 de julio, desarrollada por RD 1382/2008, de 1 de agosto, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Autónomos, con efectos de 1 de enero de 2008. Se integran en el RETA pero a través del Sistema especial de Trabajadores por cuenta propia (SEPA), si reúnen determinados requisitos establecidos por el art. 2 de la Ley 18/2007, si no es así, se incluyen en el RETA, sin aplicación del sistema especial. El sistema especial conlleva mecanismos específicos de cotización, como la reducción en la cotización de los cónyuges y descendientes de los titulares de las explotaciones agrarias que se incorporen a la actividad en dichas explotaciones.

³¹El TRADE desarrolla una prestación de servicios “de manera personal y directa por el sujeto vinculado contractualmente, al tiempo que suele ser la actividad básica de este sujeto y, por consiguiente, de la que obtiene su medio principal de subsistencia económica. De otra parte, concurren de forma aislada alguno de los elementos que suelen tomarse como sintomáticos de la presencia de una prestación laboral - sometimiento a instrucciones, control del trabajo realizado, sistema predeterminado de

intermedias impregnadas de dependencia económica e incluso organizativa"³², reguló la calificación del colectivo conocido como los TRADEs³³, que por su dependencia económica, poseen una reducida potencialidad de negociar sus condiciones contractuales con la contraparte empresarial.

Tanto los trabajadores autónomos como los TRADEs poseen un marco regulativo propio en el que se contemplan los derechos y deberes profesionales de los trabajadores autónomos, referible a todos o bien al grueso de ellos, pues nos encontramos ante un colectivo cada vez más transversal. Pues podría darse el riesgo de que quedaran excluidos de la necesaria tutela sectores importantes de esta nueva realidad social. Por ello "la relativamente infranqueable frontera que separaba el trabajo autónomo del dependiente se ha vuelto permeable, lo que conlleva, hoy más que nunca, la aparición de variaciones cualitativas y cuantitativas en ambas modalidades de prestación"³⁴.

Desde el punto de vista cuantitativo, en el pasado la tendencia había sido el progreso constante del trabajo asalariado en detrimento del trabajo por cuenta propia. Sin embargo, en la actualidad, aun cuando no se produce una inversión de esta tendencia, sí al menos se puede asegurar que existe una estabilización del trabajo autónomo respecto del volumen de empleo total.

Desde el punto de vista cualitativo, es indudable que los procesos de descentralización productiva están contribuyendo no sólo a la expansión o "normalización" del trabajo autónomo, sino también, a un cambio en su fisonomía: "la industria artesana, el pequeño comercio, el transporte de reducidas dimensiones, los oficios tradicionales y las denominadas profesiones liberales habían constituido los nichos de empleo tradicionales del trabajo autónomo"³⁵. Sin embargo, la externalización de actividades ha supuesto la aparición de nuevas formas de trabajo autónomo tan heterogéneas como los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales, o administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas, o los TRADEs. En este sentido, "el avance reciente del arrendamiento de servicios está sólidamente fundado en el ordenamiento vigente, y responde a determinadas transformaciones efectivas del sistema productivo y de la estructura ocupacional que han

cuantificación de la contraprestación económica- pero con ausencia absoluta de otros datos". CRUZ VILLALÓN, J., *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*, Fundación Alternativas, 2003, p.13.

³²MONTOYA MELGAR, A., *Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el derecho del trabajo*, TL, nº 81, 2005, p. 37.

³³Trabajadores autónomos económicamente dependientes en España. En Italia se les conoce con el nombre de subordinados, mientras que en Alemania se les denomina Arbeitnehmerähnliche Personen.

³⁴RUÍZ CASTILLO, M., *Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo "parasubordinado"*, RL, Tomo I, 1991, p. 140.

³⁵VALDÉS-DAL RÉ, F., *Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo*, Revista universitaria de Ciencias del Trabajo (Valladolid, 2002), p. 62.

ampliado sensiblemente el área del trabajo autónomo”³⁶. Además considera que dichas “transformaciones no son un dato coyuntural, sino que responden a un movimiento de largo alcance, como es el paso de las sociedades industriales a las sociedades postindustriales” y llega a la conclusión de que “la vuelta de la contratación civil de servicios no va a ser un fenómeno episódico”.

2. REGULACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN LA UE Y EN ESPAÑA

Con respecto a la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia en la UE, hay que destacar la Directiva 86/613/CEE, del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma³⁷, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad³⁸. En este sentido también es necesario mencionar la Directiva 2002/15/CEE, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que ejecutan actividades móviles en el transporte por carretera³⁹, 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 y la Directiva 2004/113/CEE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro⁴⁰.

También es importante el debate sobre la regulación del trabajo autónomo, y más concretamente, del trabajo autónomo económicamente dependiente en Europa, tanto a nivel de cada Estado como de los órganos representativos de la Unión Europea. En esta dirección hay que destacar el Libro Verde de la Comisión Europea de 2006 que hace referencia a la noción de trabajo autónomo económicamente dependiente, concepto que cubre las situaciones que “se hallan entre las nociones claramente definidas de trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia”.

Con respecto a la figura de los TRADEs en la UE, su regulación varía según los países, ya que Alemania⁴¹, Italia, Austria y Reino Unido,

³⁶MARTÍN VALVERDE, A., *El discreto retorno del arrendamiento de servicios*, en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo: Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Colección Encuentros, núm. 10 (Madrid, 1990), pp. 235 y 236.

³⁷U otros instrumentos de distinta naturaleza también de ámbito comunitario reflejados en el Libro Verde-Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI (de 22 de noviembre de 2006) y el Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo sobre dicho libro de 2007.

³⁸DOUE de 19 de diciembre de 1986.

³⁹DOUE de 23 de marzo de 2002.

⁴⁰DOUE de 21 de diciembre de 2004.

⁴¹El Derecho alemán diferencia tres categorías de trabajadores autónomos. La primera abarca a los empresarios que pueden trabajar en virtud de un contrato de empresa (*Werkvertrag*). La segunda en virtud de un contrato de servicios libre (*Freier Dienstvertrag*). Por último, la tercera categoría incluye a las “personas asimilables a los asalariados” (*Arbeitsnehmerähnliche Personen*) que trabajan en el marco de un contrato de servicios libre o de un contrato de empresa, pero para un empresario principal del que

reconocen esta categoría de trabajadores entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, aunque hay que tener en cuenta que la Ley española es la más completa con respecto a la protección otorgada a dichos trabajadores. Sin embargo, países en los que existe un gran número de trabajadores autónomos, pero objetivamente dependientes, como Grecia, Rumania, Chequia o Bulgaria, no reconocen la figura del TRADE⁴². En el informe Supiot⁴³ se afirma que algunos países como Francia y Suecia no distinguen entre el trabajador independiente y el empresario capitalista. Otros, como Italia, Alemania y España, distinguen entre el empresario totalmente independiente que depende de las reglas del derecho civil o mercantil y los profesionales autónomos como personas semi-independientes. La necesidad de una categoría jurídica intermedia entre el trabajador asalariado y el empresario se muestra evidente, por lo que se debe definir claramente esta nueva categoría de trabajadores y ofrecérseles un estatus profesional coherente y suficientemente atractivo.

Por otro lado, hay que puntualizar que en España entre los beneficiados por la aplicación de la nueva normativa quedan incluidos los autónomos extranjeros que reúnan los requisitos exigidos por la Ley 4/2000, de 11 de enero, de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social⁴⁴.

Desde el punto de vista estadístico en España, a 31 de marzo de 2012, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 1.945.371, aunque es muy significativo señalar que 1.537.022 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 408.349, 308.142 sólo tienen uno o dos asalariados⁴⁵. Es decir, la mayoría de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

A lo largo de los últimos años se han llevado a cabo algunas iniciativas destinadas a mejorar la situación del trabajo autónomo. Entre ellas, cabe destacar la eliminación del Impuesto de Actividades Económicas para todas las personas físicas, así como las introducidas por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de Medidas de Reforma Económica, que recoge la cobertura de la incapacidad temporal⁴⁶ desde el cuarto día de la baja⁴⁷, la

dependen económicamente. SUPLOT, A., *Trabajo y empleo, transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch (Valencia, 1999), p. 42.

⁴²http://www.cea.es/upload/estudios_informes/374estatuto_autonomos.pdf

⁴³El informe Supiot es un informe final sobre las transformaciones del trabajo y los cambios del derecho del trabajo en Europa, realizado en junio de 1998. Su objetivo es llevar a cabo una encuesta longitudinal y constructiva sobre el futuro del empleo y del Derecho laboral en un marco comunitario, intercultural e interdisciplinar.

⁴⁴ÁLVAREZ CUESTA, H. y 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*, Eolas (León, 2009), p. 31.

⁴⁵http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2012/2trim/Publicacion_RESUMEN_RESULTADOS.pdf

⁴⁶El art. 128.1 de la LGSS dice que "tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal las debidas a enfermedad común o profesional y

posibilidad de tener la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la minoración de cotizaciones para quienes se incorporaran por vez primera al RETA, siendo menores de treinta años o mujeres mayores de cuarenta y cinco. En la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 se incorporan como medidas para el fomento del empleo autónomo de jóvenes hasta treinta años de edad y mujeres hasta treinta y cinco, una reducción a las cuotas de la Seguridad Social, así como el acceso a las medidas de fomento del empleo estable de los familiares contratados por los autónomos. También hay que destacar 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, aunque con requisitos más estrictos que los que se exigen a un trabajador del Régimen General para tener derecho a la prestación⁴⁸ y su duración también es menor⁴⁹.

a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación”.

⁴⁷Si la incapacidad temporal se produce por enfermedad común o accidente no laboral la prestación comenzará a devengarse a partir del cuarto día de la baja, en una cuantía igual al 60% de la base reguladora hasta el vigésimo, como indica el RD 53/1980, de 11 de enero, y del 75%, a partir del vigésimo, como señala el art. 2 del Decreto 3158/66. Se percibe directamente del INSS. Si la baja temporal se hubiese producido por un accidente de trabajo o enfermedad profesional y el trabajador autónomo ha optado por cubrir esta contingencia, la prestación económica nacerá a partir del día siguiente al de la baja, y consistirá en un 75% de la base reguladora.

⁴⁸El art. 5 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, indica que se “encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores autónomos que cesen en el ejercicio de su actividad por alguna de las causas siguientes: a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional. En caso de establecimiento abierto al público, se exigirá el cierre del mismo durante la percepción de la prestación. En todo caso, se entenderá que existen estos motivos cuando concorra alguna de las situaciones siguientes: 1º) Unas pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un año completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos años consecutivos y completos. En ningún caso el primer año de inicio de la actividad computará a estos efectos. 2º) Unas ejecuciones judiciales tendentes al cobro de deudas reconocidas por los órganos judiciales que comporten, al menos, el 40% de los ingresos de la actividad del trabajador autónomo correspondientes al ejercicio económico inmediatamente anterior. 3º) La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. 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 incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante. D) La violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma. E) Por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo divorciado o separado 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 Seguridad Social, y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimoniales”.

Asimismo, se mejora el sistema de capitalización de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único para los desempleados que inicien su actividad como autónomos⁵⁰.

3. REGULACIÓN DEL TRADE DESDE LA PERSPECTIVA INDIVIDUAL

La exposición de motivos de la LETA pone de manifiesto 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 y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. Esa realidad social de dependencia económica del trabajador autónomo es la que la LETA quiere proteger, estableciendo una regulación garantista en materia de Seguridad Social y riesgos laborales para los TRADEs.

La exposición de motivos también 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 autónomo⁵¹. 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 Ley.

El TRADE es un trabajador situado en una posición intermedia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, sin que por ello pierda independencia desde la perspectiva profesional, ya que “estamos ante trabajadores que son autónomos desde una perspectiva jurídica y profesional pero que, simultáneamente, son dependientes, pues

⁴⁹El art. 8 indica que “la duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los periodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la siguiente escala: de doce a diecisiete meses corresponden 2; de dieciocho a veintitrés corresponden 3; de veinticuatro a veintinueve corresponden 4; de treinta a treinta y cinco corresponden 5; de treinta y seis a cuarenta y dos corresponden 6; de cuarenta y tres a cuarenta y siete corresponden 8 y de cuarenta y ocho en adelante corresponden 12”.

⁵⁰Disposición adicional novena de la LETA.

⁵¹La condición de TRADE sólo se puede ostentar respecto de un único cliente. Si un trabajador autónomo estuviera prestando servicios para varios clientes y, como consecuencia de circunstancias sobrevenidas, reuniera las condiciones para ser considerado como autónomo dependiente deberá respetarse íntegramente el contrato firmado entre ambas partes hasta su extinción, salvo que acuerden modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones, como indica el art. 12.2 del Estatuto de la LETA.

prestan sus servicios preferentemente para un solo empresario o contratante”⁵².

Una de las críticas que se hace a la nueva figura de los TRADEs es la de servir de vía para normalizar o para regularizar al “amplio, y creciente, grupo de los calificados como *falsos autónomos*”⁵³. La frecuente simulación contractual del falso autónomo consiste en la contratación de una persona bajo la apariencia de un contrato civil o mercantil, para realizar un trabajo con las características propias de una contratación laboral, es decir ajenidad y dependencia, que obligaba al prestador a darse de alta y cotizar en el RETA, y eludía la aplicación de las normas laborales y de Seguridad Social. Por lo tanto, la LETA legitima y da cobertura legal a la figura del TRADE, lo cual supone “un gran refuerzo para la posición empresarial. La razón es que, a partir de este momento, cuenta con mayor certeza jurídica sobre el régimen aplicable”⁵⁴ al respecto.

También es frecuente que se presenten situaciones en las que la prestación de servicios se desarrolle de forma habitual para una única empresa o para un número muy reducido de ellas, contando con una jornada de trabajo regular y bajo la supervisión de un superior jerárquico directo, lo que pondría en cuestión la autogestión. Por ello, en ocasiones resulta difícil distinguir la frontera que delimita la figura del trabajador autónomo dependiente y el trabajador asalariado, surgiendo también la figura del “falso autónomo”. En la figura del falso autónomo concurren ajenidad, dependencia y retribución y el objetivo es que sea el propio trabajador quien soporte los costes sociales, lo que da lugar a que su utilización constituya un manifiesto fraude de ley⁵⁵. Sin embargo, a partir de la LETA se producirá un desplazamiento de los falsos autónomos “hacia este colectivo ahora legal, reduciendo el riesgo de verse sancionadas las empresas que acuden a este canal de organización fraudulenta del trabajo”⁵⁶ lo cual se debe valorar positivamente.

Los tribunales mediante sus resoluciones, son los que delimitan las fronteras entre el trabajo asalariado y el autónomo y determinan si realmente existe relación laboral por cuenta ajena o por cuenta propia.

Para el Tribunal Supremo, el arrendamiento de servicios, de naturaleza civil, comporta en sí mismo una libertad de actuación profesional por parte del arrendatario, que ha de ser constatada, sin que, por tanto, pueda determinarse la naturaleza de la relación porque el trabajador suscriba un

⁵²DÍAZ-ARIAS, J. M., *El Estatuto del Trabajador Autónomo*, Deusto (Barcelona, 2007), p. 88.

⁵³GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., *El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso*, Tecnos (Madrid, 2008), p. 121.

⁵⁴*Idem*, p. 136.

⁵⁵Para la empresa es como tener un trabajador con contrato, pero sin pagar cotizaciones a la Seguridad Social por él, y con la opción de poner fin a la relación en cualquier momento sin tener que justificar los motivos ni pagar indemnización. En este sentido es el trabajador el que tiene que asumir todo el coste de la Seguridad Social, no acumula antigüedad, lo que constituye un menor nivel de protección, con respecto al trabajador por cuenta ajena.

⁵⁶GARCÍA JIMÉNEZ, M y MOLINA NAVARRETE, C., *El estatuto... Op.Cit.*, p. 122.

contrato como autónomo dependiente o independiente, conforme a las previsiones de la nueva Ley, debiéndose de estar en todo caso, a las circunstancias que concurran en la prestación del servicio⁵⁷.

En este sentido, la jurisprudencia afirma que los contratos no son lo que dicen, sino lo que realmente son o, si se prefiere, que la calificación jurídica que las partes hubieran podido atribuirles *nomen iuris* carece de relevancia, pues lo trascendente es “desentrañar el contenido material de las mutuas obligaciones y derechos que de ellos traen causa, para, así, poder dilucidar su auténtica naturaleza jurídica”⁵⁸. En este mismo sentido, hay que destacar la STS de 9 de diciembre de 2004⁵⁹ que afirma que “cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral”. A pesar de que aquella regla tuvo origen civil, hoy orienta la aplicación de todo el derecho en todos los órdenes jurisdiccionales y permite calificar correctamente una prestación de servicios a pesar de que los contratantes le hayan conferido una forma jurídica que no se ajuste a su verdadero contenido obligacional.

Teniendo esto en cuenta, a la hora de calificar un vínculo jurídico de naturaleza controvertida, el juzgador se ve obligado a valorar exclusivamente los datos fácticos que se hayan materializado en algún momento durante el desarrollo de la prestación de servicios. Todos los demás datos meramente teóricos o formales, devienen intrascendentes. Por medio de esta técnica interpretativa se permite deslindar los datos reales, de aquellos otros datos formales que carecen de valor indiciario y, que muchas veces se han introducido únicamente con la finalidad de encubrir una relación laboral bajo una forma jurídica que no le pertenece.

El juzgador parte de la consideración de que si verdaderamente el vínculo controvertido tiene naturaleza civil, al sujeto interesado en probar su autonomía no le faltarán medios de prueba idóneos como para sustentar de manera irrefutable su afirmación. Es cierto que esta práctica impone a una de las partes procesales una labor probatoria más compleja, pero lo hace con el fin de evitar que una relación laboral pase desapercibida sólo por el hecho de que las circunstancias en las que se ha realizado el servicio no favorezcan la constatación de la dependencia y la ajenidad que identifican la prestación laboral.

En el contexto anteriormente descrito, se crea un mecanismo probatorio muy similar al de las presunciones, ya que se considera trabajador aparente sólo por el hecho de no exigir prueba fehaciente o prueba estricta de la materialización de las cinco notas esenciales del contrato de trabajo.

Sin embargo, para que entre en juego esta nueva versión jurisprudencial de “la presunción de laboralidad” al trabajador no le bastará con afirmar la existencia del hecho que le incumbe para sustentar

⁵⁷STS de 22 de abril de 1996 (RJ 1996/3334).

⁵⁸STSJ de Galicia de 22 de diciembre de 2010 (JUR 201/61717).

⁵⁹RJ 2005/875.

su opinión, sino que además tendrá que aportar indicios de peso suficiente como para sustentar la presencia simultánea de las cinco notas constitutivas del contrato de trabajo.

En la STS de casación para unificación de la doctrina de 29 de diciembre de 1999⁶⁰ se declara la irrelevancia de la calificación que las partes otorguen a un contrato, señalando que la naturaleza de un ente contractual viene determinado por el conjunto de derechos y obligaciones que se pactan y las que realmente se ejercitan⁶¹, y que la dependencia entendida como situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa, y la ajenidad, respecto al régimen de retribución, contribuyen como elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contrato⁶², si bien el requisito de dependencia no concurre cuando el contratado actúa con plena autonomía⁶³.

Por lo tanto, los tribunales son los encargados de establecer si existe relación laboral o prestación de servicios. Son pues las notas de ajenidad y dependencia las que más claramente distinguen un tipo de trabajo del otro, pero, pese a que *a priori* pudieran parecer definitivas, en la práctica se difuminan tanto, que en muchos supuestos es difícil discernir si nos encontramos ante una prestación de servicios civil o mercantil por parte de un trabajador autónomo o si se realiza en el seno de una relación laboral, supuestos que se incardinan en las que han venido a denominarse "zonas grises" del Derecho del Trabajo⁶⁴. Esto se debe a que tanto la ajenidad como la dependencia pueden aparecer marcadas de manera que no quepa duda alguna respecto de su presencia o ausencia en la relación o debilitadas hasta el punto de ofrecer claras dudas de la naturaleza del contrato. Dudas que se vienen incrementando con la cada vez más acusada fragmentación de las actividades empresariales, de manera que muchas de las que antes asumía directamente la empresa, se han ido diferenciando y externalizando a través de contratistas y subcontratistas con empresas o con trabajadores autónomos, así sucede de forma ya generalizada con la limpieza, seguridad, el transporte o el telemarketing, pero incluso ahora se fragmentan ámbitos productivos que se externalizan para conseguir unos costes más reducidos, del mismo modo que se contrata a trabajadores bajo la forma mercantil, tratando de eludir una laboralidad que a veces es evidente.

⁶⁰RJ 2000/1427.

⁶¹STS de 20 de julio de 1999 (RJ 1999/6839).

⁶²En otras ver la STS de 22 de abril de 1996 (RJ 1996/3334) y la STS de 20 de octubre de 1998 (RJ 1998/9296).

⁶³STS de 7 de marzo de 1994 (RJ 1994/2210).

⁶⁴Se ha acuñado la expresión "zonas grises" del Derecho del trabajo para designar a determinadas situaciones o supuestos típicos de prestación de servicios que se encuentran en las fronteras del campo de aplicación de la legislación de trabajo y del Derecho del Trabajo, ubicándose unas veces dentro de él y otras veces fuera del mismo. Al respecto ver MARTÍN VALVERDE, A., *Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)*, en AA.VV., Congreso de Magistrados del orden social: el futuro de la jurisdicción social, CGPJ (Madrid, 2007), p. 10.

Las sentencias del TS de 19 de septiembre⁶⁵ y 18 de octubre de 2006⁶⁶, recogen la doctrina consolidada a la que se refiere el legislador, al examinar la naturaleza del contrato suscrito por mediadores en el campo de seguros privados como subagentes en régimen de declarada mercantilidad y de transportistas, afirmando que concurren las notas de dependencia, ajenidad y subordinación que son propias de la relación de trabajo e inducibles del art. 1.1 del ET.

Por otro lado, el art. 11 de la LETA señala una serie de requisitos legales para la existencia de una relación de trabajo autónomo económicamente dependiente, consistentes en la prestación de un servicio, la onerosidad, la habitualidad, la prestación personal y directa y la obtención de al menos el 75% de los ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas o profesionales. A las que han de añadirse la concurrencia de las siguientes condiciones, exigidas por el apartado 2 del mismo artículo:

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 pudiese recibir de su cliente.

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 aquélla.

Por otro lado, el requisito formal establecido en el art. 12.1 que indica que "el contrato para la realización de la actividad profesional del TRADE celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público". La formalización del contrato por escrito debe ser un acto constitutivo, ya que como señala el art. 12.2 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". Y hay que tener en cuenta que "la condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente".

La asimetría contractual en la que se encuentran los TRADEs frente a las empresas para las que prestan sus servicios introduce instrumentos de tutela que han permitido otorgar a este colectivo una protección más adecuada y mucho más garantista que la que venían disfrutando hasta la

⁶⁵RJ 2006/6668.

⁶⁶RJ 2006/8986.

aprobación de la Ley. Por ello, surge el RD 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla la LETA en materia de contrato del TRADE y su registro⁶⁷ y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos⁶⁸, que regula la figura del trabajador autónomo y establece un catálogo de derechos y obligaciones. También hay que destacar la Disposición final segunda de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que añade un nuevo art. 11 bis a la LETA que indica que el trabajador autónomo “podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de TRADE a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de TRADE ante los órganos jurisdiccionales del orden social”.

Con respecto a la duración del contrato entre el TRADE y su cliente, aunque todavía no ha sido regulado reglamentariamente, se presumirá pactado por tiempo indefinido cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, como señala el art. 12.4 de la LETA.

Por último, la regulación de los TRADEs, desde la perspectiva individual, se refleja, por un lado, en el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos “mínimos” a favor de este colectivo, como el derecho a interrumpir su actividad anual durante, al menos 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional⁶⁹, como indica el art. 14 de la LETA. Sin embargo, hay que destacar que su papel será fundamentalmente simbólico, por el hecho de que no se trate de un derecho vacacional retribuido, salvo en el poco probable caso de que los pactos colectivos determinaran otra cosa, y partiendo de esa falta de remuneración “cabría colegir que el trabajador podría renunciar a tal periodo teniendo en cuenta que esa actividad supone la mayoría o incluso

⁶⁷El art. 4 del RD 197/2009, fija la obligatoriedad de formalizar siempre por escrito el contrato para la realización de la actividad económica o profesional del TRADE.

⁶⁸BOE de 4 de marzo de 2009.

⁶⁹Como indica el art. 3.2 de la LETA “los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los TRADEs”, aunque hay que tener en cuenta que lo pactado individualmente deberá respetar lo pactado colectivamente por los sindicatos y asociaciones a los que se encuentre afiliado o asociado el trabajador. Los acuerdos de interés profesional van a “regular las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación”, DÍAZ-ARIAS, J.M., *El Estatuto... Op.Cit.*, p. 148. Por lo tanto, los acuerdos de interés profesional se convierten en fuente de derechos y obligaciones. En este sentido, toda cláusula del contrato individual de un TRADE 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”. MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, RL, núm. 20, 2007, p. 76.

la totalidad de sus ingresos económicos, no pudiendo en muchos casos prescindir de ellos"⁷⁰.

Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a 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.

La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 % del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado. En definitiva, cabe la realización de horas extraordinarias, aunque la norma evita llamarlas por su nombre, "olvidando, además, establecer cualquier previsión respecto a su cómputo, remuneración o comprobación"⁷¹.

También hay que destacar que la LETA en su art. 15.f) reconoce el derecho a percibir una indemnización cuando el cliente principal proceda a resolver el contrato celebrado entre ambos sin causa justificada. El art. 16.3 permite la posibilidad de extinción justificada del contrato "cuando la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad". De esta forma el trabajador autónomo "automáticamente se estará colocando ante el peligro de ver extinguido su vínculo jurídico con su cliente principal sin derecho a percibir compensación indemnizatoria"⁷².

4. DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

El título III de la LETA reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a organizarse y a defender colectivamente sus intereses profesionales, abordando el derecho de asociación profesional, la representatividad de las asociaciones y el Consejo Estatal del trabajador autónomo. Como señala el art. 19 los trabajadores autónomos son titulares de los derechos colectivos básicos a: "afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente. Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa, y a ejercer la correspondiente actividad en defensa de los intereses colectivos profesionales".

Los trabajadores autónomos, sean o no dependientes, sin trabajadores a su cargo, podrán afiliarse a un sindicato con los límites establecidos en la LOLS. Sin embargo, cuando tengan empleados a su servicio en ningún caso dispondrán de tal facultad, pues serán empresarios y no cabe su

⁷⁰ÁLVAREZ CUESTA, H. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *Régimen profesional...*, *Op.Cit.*, p. 79.

⁷¹*Idem*, p. 80.

⁷²SELMA PENALVA, A., *El trabajador autónomo económicamente dependiente*, en AA.VV. *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio*, Laborum (Murcia, 2007), p. 183.

sindicación⁷³, ya que tan sólo dispondrán del derecho de asociación. En definitiva, la defensa colectiva podrá llevarse a cabo a través de los sindicatos, de las asociaciones empresariales o de las mencionadas asociaciones profesionales que los representan. Los mecanismos a través de los cuales ejercen su defensa son la información y consulta, la negociación, la legitimación procesal activa y el derecho a usar medidas de presión⁷⁴.

Sin embargo, hay que destacar que los trabajadores autónomos que ostentan el derecho a la representación colectiva derivado del derecho a la afiliación o asociación, presentan una libertad sindical disminuida ya que la Ley no establece ninguna facilidad ni garantía para el ejercicio de ese derecho. Como prueba de ello, no se otorga a los representantes el derecho a tener permisos retribuidos ni no retribuidos, excedencias o la protección frente a las extinciones⁷⁵. En este orden de consideraciones es necesario mencionar con respecto a los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio que el art. 3.1 de la LOLS, indica que "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". Llegados a este punto es necesario destacar la posibilidad de que los TRADEs puedan ejercer el derecho de actividad sindical dentro de la empresa, es decir, podrían constituir e integrarse en secciones sindicales y ser delegados sindicales⁷⁶.

En relación con el derecho de huelga por parte de los trabajadores autónomos, me gustaría destacar la STC 11/1981, de 8 de abril, que afirma que el cese "en la actividad de este tipo de personas, si la actividad empresarial o profesional es libre, se podrá realizar sin necesidad de que ninguna norma les conceda ningún derecho, aunque sin perjuicio de las consecuencias que haya que arrostrar por las perturbaciones que se introduzcan", todo ello amparado en la libertad de empresa proclamada por el art. 38 de la CE. Sin embargo, desde mi punto de vista, en el caso de los TRADEs, se les debería conceder el derecho de huelga, aunque la LETA no haga ninguna manifestación al respecto. En este sentido, Ojeda Avilés defiende el derecho de huelga de los TRADEs al afirmar que "nada hace suponer en estos momentos que el derecho de huelga pudiera trastocar el libre flujo de mercancías y servicios en nuestra sociedad si se extendiera a los TRADEs. Y como el TC ha efectuado una interpretación extensiva del concepto de trabajador para reconocer el derecho de huelga de los funcionarios, incluso de quienes trabajan en servicios esenciales, no

⁷³STC 75/1992, de 14 de mayo.

⁷⁴SÁNCHEZ TORRES, E., *Los derechos colectivos del trabajador autónomo*, en AA.VV, *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova (Valladolid, 2007), p. 229.

⁷⁵TÁRRAGA POVEDA, J., *Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos, y Cuestiones procesales*, en AA.VV, *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio*, Laborum (Murcia, 2007), p. 218.

⁷⁶LOUSADA AROCHENA, J.F., *Derechos colectivos en el trabajo autónomo*, Bomarzo (Albacete, 2010), p. 21.

parece l3gica una interpretaci3n restrictiva”⁷⁷. De todas formas, tendr3 que ser un posterior desarrollo legislativo del derecho fundamental de huelga, el que aclare la cuesti3n entorno a la configuraci3n de la huelga de los TRADEs como mera libertad o verdadero derecho, mientras tanto ser3n los Tribunales sociales, los que deber3n ofrecer una respuesta⁷⁸.

Por otro lado, las asociaciones de trabajadores aut3nomos se constituir3n y regir3n por lo previsto en la LO 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociaci3n. Sus normas de desarrollo tendr3n por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores aut3nomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades l3citas vayan encaminadas a tal finalidad.

La LETA atribuye expresamente a las asociaciones la facultad de constituir federaciones, confederaciones o uniones, y asimismo podr3n establecer los v3nculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. Tambi3n pueden concertar acuerdos de inter3s profesional para los TRADEs afiliados y ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores aut3nomos. En este sentido, tambi3n pueden participar en los sistemas no jurisdiccionales de soluci3n de las controversias colectivas de los trabajadores aut3nomos cuando est3 previsto en los acuerdos de inter3s profesional. Es necesario puntualizar que los acuerdos de inter3s profesional constituyen la novedad m3s significativa del cuadro de fuentes de la LETA y que dichos acuerdos no son aplicables a los trabajadores aut3nomos *strictu sensu*⁷⁹, sin embargo se aplicaran espec3ficamente a los TRADEs.

Hay que hacer una menci3n especial al art. 13 de la LETA que en su apartado primero indica que los acuerdos de inter3s profesional “concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los TRADEs y las empresas para las que ejecuten su actividad, podr3n establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecuci3n de dicha actividad, as3 como otras condiciones generales de contrataci3n”. Con respecto a su naturaleza jur3dica, el apartado cuarto se3ala que los acuerdos de inter3s profesional se “pactar3n al amparo de las disposiciones del CC”, por lo que prescinde de “cualquier amparo en el art. 37 de la CE –norma constitucional laboral-, para arrojarlos, una vez m3s, a las manos del Derecho Com3n, el CC. El instrumento es, sin duda, t3picamente laboral, pero la regulaci3n ser3a civil”⁸⁰. El apartado cuarto contin3a afirmando que “la eficacia de dichos acuerdos se limitar3 a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de aut3nomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su

⁷⁷OJEDA AVIL3S, A., *La sin3resis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Aut3nomo*, Aranzadi Social, n3mero 4, 2009, p. 33.

⁷⁸LOUSADA AROCHENA, J.F., *Los derechos colectivos del trabajador aut3nomo*, AS, n3m. 21, 2007.

⁷⁹FERREIRO REGUEIRO, C., *El r3gimen jur3dico del trabajo aut3nomo econ3micamente dependiente*, en AA.VV., *Trabajadores aut3nomos*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2008), p. 140.

⁸⁰Cfr. GARC3A JIM3NEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., *El estatuto...*, *Op.Cit.*, p. 168.

consentimiento para ello". Sin embargo, hay que puntualizar que aunque la Ley no lo dice expresamente, este modelo de negociación colectiva profesional "tiene eficacia jurídica contractual u obligacional"⁸¹ ya que la remisión al CC deja clara su naturaleza contractual. Los acuerdos de interés profesional, como los contratos civiles, no vinculan a terceros (art. 1.257 del CC), "a diferencia de los convenios colectivos estatutarios, que obligan a todos los empresarios y a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación (art. 82.3 del ET)"⁸². Sin embargo, tanto los acuerdos de interés profesional como los convenios colectivos ostentan eficacia normativa, al prevalecer sus disposiciones sobre los contenidos contrarios del contrato individual.

Como indica el art. 13.2 de la LETA los acuerdos de interés profesional "deberán concertarse por escrito" como elemento inexcusable de seguridad jurídica, por lo que se excluyen los acuerdos de interés profesional tanto verbales como tácitos⁸³.

El art. 14 de la LETA indica que se fijará por acuerdo el incremento de los días de interrupción de la actividad del TRADE, el régimen de descanso semanal y de los festivos, la cuantía máxima de la jornada y su distribución semanal, además de la realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente, que será voluntaria y que no podrá superar al 30 % de tiempo ordinario de actividad. Aunque hay que tener en cuenta que la "falta de otras prescripciones legales sobre la cuestión, no impedirá que, a imagen y semejanza de los convenios colectivos, los acuerdos de interés profesional puedan versar sobre cuantas cuestiones afecten a los autónomos económicamente dependientes a quienes les sean aplicables"⁸⁴.

Por último, con respecto a los derechos colectivos de los trabajadores autónomos en los ordenamientos jurídicos europeos más cercanos, es necesario destacar que ni en Francia ni en Italia se reconocen derechos colectivos a los trabajadores autónomos, mientras que en Alemania sí, ya que el derecho alemán aparenta ser el modelo comparado en el cual se ha inspirado la regulación española actualmente vigente sobre los TRADEs⁸⁵.

5. PROTECCIÓN DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

En España, las prestaciones sociales a favor de los trabajadores autónomos o por cuenta propia tardan en aparecer hasta la segunda mitad del siglo XX por medio del concepto novedoso de Seguridad Social, cuyo ámbito subjetivo se extiende a todos los ciudadanos. La extensión de los beneficios sociales fue prevista tardíamente en el Decreto 1167/1960, de 23 de junio, por el que se aplican los beneficios de Mutualismo Laboral

⁸¹ *Idem*, p. 169.

⁸² Cfr. LOUSADA AROCHENA, J.F., *Derechos colectivos...*, op cit, p. 53.

⁸³ GONZÁLEZ BIEDMA, E., *Fuentes del régimen profesional del trabajo autónomo*, en la obra colectiva, *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, dirigida por Salvador Del Rey Guanter, Lex Nova (Valladolid, 2007), p. 92.

⁸⁴ *Idem*, p. 140.

⁸⁵ LOUSADA AROCHENA, J.F., *Derechos colectivos...*, *Op.Cit.*, p. 9.

a los trabajadores independientes⁸⁶. Con posterioridad se transformó en el RETA, constituido por el 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, que permitió una notable y progresiva ampliación del colectivo inicialmente protegido⁸⁷. En efecto, el art. 41 de la CE, establece que los poderes públicos mantendrán un régimen 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, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres. En este sentido, 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.

La LETA se erige en la norma básica que regula la protección social del trabajador autónomo o por cuenta propia que, hasta su promulgación, venía contenida de forma parcial en la LGSS.

Las reformas, que se deben contextualizar mencionando el precedente llevado a cabo en el Pacto de Toledo⁸⁸, tienden a intentar equipar la acción protectora otorgada a los trabajadores encuadrados en el RG y el RETA⁸⁹. Por lo tanto, se produce una "convergencia en aportaciones, derechos y prestaciones con los trabajadores por cuenta ajena del RG"⁹⁰ acordes con las recomendaciones del Pacto de Toledo y del Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social de 2001. En este

⁸⁶BOE de 27 de junio de 1960.

⁸⁷Hay que destacar la Ley de Bases de Seguridad Social de 28 de diciembre de 1963 y el Texto Articulado de la Ley de Seguridad Social de 1966 que establecen, por medio de un Régimen específico y especial, el reconocimiento legal al trabajador autónomo o por cuenta propia de dicha protección social. El objetivo principal de la Ley de Bases de Seguridad Social de 1966 era la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social.

⁸⁸El pacto de Toledo referente al análisis de los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse, fue aprobado el 6 de abril de 1995. Se llevó a cabo en un periodo de crisis económica en el que numerosas empresas habían apostado por la jubilación anticipada como forma de reestructurar sus entramados productivos. El documento busca unificar los diferentes regímenes especiales de modo que iguales cotizaciones equivalgan a iguales prestaciones, en el intento de continuar "reduciendo de manera gradual el número de los regímenes actuales existentes y logrando la plena homogeneización del sistema público de pensiones". Al respecto ver http://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF

⁸⁹En su apartado 5, el art. 26 de la LETA proclama ese intento de equiparación al afirmar que "la acción protectora del Régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existencia para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social". "En línea con las recomendaciones del Pacto de Toledo, en la LETA la protección social de los trabajadores autónomos prácticamente se equipara a la que hoy disfrutaban los trabajadores asalariados" como indica RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., *Algunas claves políticas de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2008), p. 22.

⁹⁰AGUSTÍ JULIÀ, J., *La seguridad social de los autónomos: especialidades en la protección social de los trabajadores autónomos dependientes*, en AA.VV., *Trabajadores autónomos*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2008), p. 232.

sentido, se procedió a incluir como mejora de la acción protectora del RETA la prestación económica por incapacidad temporal. Con el mismo objeto, sucesivas reformas equipararon las prestaciones por muerte y supervivencia⁹¹, y se eliminaron los requisitos de tener al menos 45 años de edad para acceder a la pensión de incapacidad permanente total⁹². También se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Además los trabajadores autónomos tendrán derecho al permiso de maternidad y paternidad. Y también se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos colectivos de autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el RG. Sin embargo, la LETA tenía la posibilidad de contemplar también la jubilación parcial que podría facilitar la transferencia de conocimientos y de experiencia, pero no lo hizo, y no parece que exista intención alguna, de momento, de llevarlo a cabo⁹³.

En los últimos años se han llevado a cabo importantes reformas en materia de maternidad⁹⁴, riesgo durante el embarazo⁹⁵, incapacidad

⁹¹De acuerdo con lo previsto en el RD 1795/2003, de 26 de diciembre, de mejora de las pensiones de viudedad, la cuantía de las mismas, aplicable a todos los regímenes que integran el Sistema de Seguridad Social y por tanto el de autónomos, será equivalente al 52 % de la base reguladora del causante. No obstante, cuando dicha pensión constituye la principal fuente de ingresos del pensionista, aquéllos no superen la cuantía prevista en la norma y el pensionista tenga cargas familiares, el porcentaje será del 70 % de la base reguladora. Por otro lado, en el supuesto de la pensión de orfandad la cuantía para cada huérfano será del 20 % de la base reguladora.

⁹²Los trabajadores por cuenta propia accederán a la incapacidad permanente en las mismas condiciones establecidas para los trabajadores por cuenta ajena. A partir del 1 de enero de 2003, la equiparación es absoluta, toda vez que tienen derecho a percibir el incremento del 20 por 100 de la incapacidad permanente total cualificada para mayores de 55 años, como señala la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

⁹³SUÁREZ CORUJO, B., *Novedades en materia de Seguridad Social en el Estatuto del Trabajo Autónomo*, TL, núm. 94, 2008, p. 256.

⁹⁴Como indica el art. 6 del RD 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, la prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente. El subsidio tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Es necesario destacar la Disposición adicional primera que reconoce la posibilidad del disfrute de la prestación a tiempo parcial "a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50%". También se debe tener en cuenta la peculiaridad de este Régimen especial que impone a los beneficiarios de la prestación de incapacidad temporal, la obligación de presentar una declaración sobre la persona que gestionará su negocio mientras esté incapacitado, o bien solicitar el cese temporal o definitivo de la actividad, de este modo, la Administración podrá controlar en todo momento la situación del establecimiento. Tal manifestación deberá tener lugar dentro de un plazo de 15 días desde el inicio de la incapacidad, acompañada con el parte médico de baja y, cuando el interesado fuere así requerido, presentando nuevas declaraciones periódicas desde el inicio. En el caso de la

temporal y permanente⁹⁶ y jubilación⁹⁷, que suponen una aproximación sustancial aunque no total entre el RG y el RETA⁹⁸.

maternidad y paternidad, aunque la ley no dice nada al respecto, por su similitud con las situaciones de incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo, debe presentarse igualmente dicha declaración, como señala la STSJ de la Rioja de 28 de noviembre de 2003 (AS 2003/1194) que sanciona con la pérdida de una mensualidad de la prestación a la trabajadora autónoma que no cumple esta norma.

⁹⁵La LETA en concordancia con la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que califica la naturaleza de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, como derivada de contingencias profesionales y con el RD 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, considera como situación protegida el riesgo durante el embarazo cuando el desempeño de la actividad profesional influya negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique por los servicios médicos del INSS o de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

⁹⁶Hay que puntualizar que no se reconoció el derecho a la situación de Incapacidad Permanente Parcial a los trabajadores autónomos hasta la entrada en vigor del RD 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Además, hoy en día tampoco se ha equiparado su situación con la de los trabajadores por cuenta ajena, ya que en el caso de los trabajadores por cuenta propia se exige que las lesiones le ocasionen al trabajador "una disminución no inferior al 50 % en su rendimiento normal para dicha profesión", mientras que a los trabajadores por cuenta ajena se les exige tan sólo una disminución no inferior al 33 %.

⁹⁷La Ley 35/2002, de 12 de julio, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible añade una nueva Disposición adicional, la trigésima segunda, a la LGSS, en la que se indica que quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social los trabajadores autónomos que tengan cumplidos 65 o más años de edad y acrediten 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen a esos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias. No obstante esta exoneración, los trabajadores por cuenta propia podrán optar por seguir cotizando conforme al procedimiento general, pese a reunir los requisitos indicados en la norma. También hay que destacar que el art. 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, introduce modificaciones en el régimen jurídico de la pensión de la jubilación, dando una nueva redacción al apartado 1 del art. 161 de la LGSS, en el que se indica que tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas que hayan "cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias", y el sistema de cálculo de la pensión pasa a ser de 25 años. Aunque es necesario puntualizar, que los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral, incluidos los trabajadores autónomos, pueden optar, hasta el 31 de diciembre de 2016, por la aplicación de un periodo de cálculo de 20 años, y a partir del 1 de enero de 2017, por la aplicación de un periodo de 25 años, sin sujetarse a normas transitorias, cuando ello pueda resultar más favorable.

⁹⁸La cuantía de la pensión de jubilación se calcula en función de la base reguladora que se obtiene con el resultado de dividir entre 210 las bases de cotización del trabajador en los 15 años anteriores al hecho causante. Para efectuar dicho cálculo en el régimen de autónomos, a diferencia del régimen general, no existe integración de lagunas, es decir, "si en el periodo tomado en cuenta para efectuar el cálculo apareciesen meses durante los cuales no hubiera habido obligación de cotizar, éstos no se completarán con las bases mínimas vigentes". DÍAZ-ARIAS, J.M., *El estatuto...*, Op.Cit., p. 311.

La LGSS extiende su campo de aplicación a los Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares y sean mayores de dieciocho años. Estarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos 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, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

La cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal tendrá carácter obligatorio, desde el 1 de enero de 2008, según lo establecido en la LETA para todos los trabajadores autónomos, incluidos los TRADEs, y también se debe incluir a los trabajadores que desempeñen actividades en que la cobertura de las contingencias profesionales resulte obligatoria por su mayor riesgo de siniestralidad. Se exceptúan los trabajadores agrarios, incorporados al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia (SEPA), para quienes la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales seguirán siendo de cobertura voluntaria, y también se exceptúan los trabajadores que por el desarrollo de otra actividad tengan cubierta la incapacidad temporal en dicho trabajo.

Por otro lado, la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo⁹⁹ y enfermedades profesionales en este Régimen Especial tendrá carácter voluntario, excepto para los TRADEs y para aquellos que estén obligados a formalizar dicha protección por desempeñar una actividad profesional con un elevado riesgo de siniestralidad. En este sentido, a partir del 1 de enero de 2004, los trabajadores autónomos pueden mejorar voluntariamente la acción protectora correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siempre que, previa o simultáneamente, hayan optado por acogerse a la cobertura de la prestación por incapacidad temporal¹⁰⁰. En cualquier caso, la protección por contingencias profesionales no requiere de un periodo de cotización mínimo, lo que, sin duda facilita la accesibilidad a las

⁹⁹Como indica el art. 26.3 de la LETA "se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del TRADE que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional. Se considerará accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, es decir, accidente *in itinere*. Salvo prueba en contrario, se presume que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional".

¹⁰⁰RD 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

prestaciones¹⁰¹. En este sentido, se entenderá como accidente laboral del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por cuenta propia y que determina su inclusión en el campo de aplicación de dicho Régimen Especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, como indica el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro¹⁰².

Por las contingencias indicadas, se reconocerán las prestaciones que, por las mismas, se conceden a los trabajadores incluidos en el RG, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

Para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cualquiera que sea el Régimen Especial de la Seguridad social en el que se hallen encuadrados, el nacimiento de la prestación económica por incapacidad temporal a que pudieran tener derecho se producirá, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, a partir del cuarto día de la baja en la correspondiente actividad, salvo en los supuestos en que el interesado hubiese optado por la cobertura de las contingencias profesionales, o las tenga cubiertas de forma obligatoria, y el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso la prestación nacerá a partir del día siguiente al de la baja.

El art. 9 de la LETA establece la edad mínima de acceso al empleo, en cuanto que indica que "los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares". En este mismo sentido, también se manifiesta la Ley 36/2011 en su art. 16 cuando señala que "tendrán capacidad procesal los TRADEs mayores de dieciséis años". Aunque dichos preceptos resultan criticables debido a la disparidad existente entre la edad mínima de acceso al trabajo autónomo y la edad de incorporación formal a su Régimen específico de Seguridad Social, que sigue situada formalmente en los dieciocho años¹⁰³.

El art. 26 de la LETA también indica que la acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, comprenderá, la asistencia sanitaria y 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.

¹⁰¹LÓPEZ ANIORTE, M.C. y FERRANDO GARCÍA, F., *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos: nuevo régimen jurídico*, Thomson-Civitas (Navarra, 2005), p.101.

¹⁰²BOE de 19 de diciembre de 2006.

¹⁰³MARTÍNEZ BARROSO, M., *La edad mínima de acceso al trabajo autónomo. Implicaciones jurídico-sociales*, La Ley, núm. 6836, 2007, p. 5.

La Disposición adicional décima determina el encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo al señalar que “los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con él. Previamente a la entrada en vigor de la LETA el art. 1.3 e) del ET excluía de su ámbito de aplicación “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”. Sin embargo, actualmente se extiende el ámbito de aplicación de la acción protectora dispensada a los familiares contratados, aunque hay que puntualizar que quedarán excluidos de la cobertura por desempleo. En ese caso se deberá abrir una cuenta de cotización diferente a la que tenga el autónomo como principal si ya empleaba a otros trabajadores¹⁰⁴. La Disposición adicional décima también contempla la posibilidad de cotizar a tiempo parcial, vedada hasta ese momento para los trabajadores autónomos¹⁰⁵.

Por último, también hay que destacar 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 este sentido, se entienden incluidos en el ámbito de protección de la prestación por cese de actividad, a los trabajadores autónomos que hayan optado por la protección dispensada a las contingencias profesionales. Merece mención especial el art. 13 que reconoce el derecho a la prestación por maternidad y por paternidad, y extiende a los TRADEs la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹⁰⁶.

6. EL DESARROLLO DE LA LETA TRAS CINCO AÑOS DE VIDA

Uno de los problemas más importantes que presenta la LETA desde el punto de vista de la eficacia real, era que la misma quedaba supeditada al obligatorio desarrollo legal, reglamentario o negociación de los acuerdos de interés profesional por parte de los representantes de los TRADE y la

¹⁰⁴FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., *El rumbo del RETA a partir del Estatuto del Trabajo Autónomo*, AS, núm. 5, 2007.

¹⁰⁵BARREIRO GONZÁLEZ, G. y MARTÍNEZ BARROSO, M., *Encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo*, AL, núm. 4, 2008, p. 436.

¹⁰⁶Como antecedente histórico hay que destacar la orden de 28 de julio de 1978 por la que se desarrolla lo dispuesto en el RD 1774/1978, de 23 de junio, por el que se incluye la incapacidad laboral transitoria como mejora voluntaria en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que incluye la incapacidad laboral transitoria como mejora voluntaria en el régimen especial de trabajadores autónomos.

También es necesario mencionar el RD 43/1984, de 4 de enero, sobre ampliación de la acción protectora de cobertura obligatoria en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, con inclusión obligatoria de las prestaciones de asistencia sanitaria, y para los supuestos de enfermedad común, maternidad y accidente de trabajo, estableciendo que dichas prestaciones se otorgarán en los mismos términos y condiciones que en el régimen general.

empresa cliente. La Ley establecía, en algunos casos, un plazo de un año desde su entrada en vigor para el encargo reglamentario, como en lo relativo a la forma, características y el registro de los contratos de actividad de los TRADEs y la determinación de las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con TRADEs¹⁰⁷. En este sentido la Disposición transitoria segunda se refiere a la adaptación de los contratos vigentes de los TRADEs a la nueva regulación legal, adaptación que se debía producir “dentro del plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias” de desarrollo de la LETA, salvo en el sector del transporte y en el sector de los agentes de seguros, donde el plazo de adaptación de los contratos se ampliaba hasta los dieciocho meses¹⁰⁸.

El Gobierno incumple el plazo establecido y la primera de las normas reglamentarias encargadas de desarrollar la LETA no ve la luz hasta el 23 de febrero de 2009, fecha en la que se aprueba el RD 197/2009 por el que se desarrolla la LETA en materia de contrato del TRADE y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el que se deberán inscribir las asociaciones sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el territorio del Estado, siempre que no la desarrollen principalmente en una Comunidad Autónoma, y que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones¹⁰⁹. Y más tarde, el pasado 29 de diciembre entró en vigor el 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 Autónomo¹¹⁰.

El desarrollo reglamentario respecto a la fijación de los criterios objetivos a tener en cuenta para la medición de la representatividad de las asociaciones de autónomos era un tema de vital importancia, ya que del mismo dependía que las asociaciones que gozasen de la condición de más representativas pudiesen ocupar una singular posición jurídica ante el Estado y la sociedad teniendo acceso a la participación institucional y a la práctica sociopolítica del diálogo social y la legislación negociada.

Otra de las novedades regulativas que han acontecido en este periodo, ha sido el establecimiento de un sistema específico de protección por cese

¹⁰⁷Art. 12.1 párrafo segundo y Disposición final quinta.

¹⁰⁸Disposición transitoria tercera.

¹⁰⁹MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, RL, núm. 11, 2009, p. 80

¹¹⁰El Consejo del trabajo autónomo, está constituido al amparo del art. 42 de la LO 1/2002, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Tiene la función de emitir su parecer con carácter facultativo sobre los anteproyectos de Leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo, y también la función de elaborar, a solicitud del Gobierno, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias. Y cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

de actividad de los autónomos a través de la Ley 32/2010, de 5 agosto, cuya entrada en vigor no tuvo lugar hasta el día 6 de noviembre de 2010.

La Disposición adicional cuarta, encomendaba al Gobierno la tarea de regular, siempre que los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera estuviesen garantizados, un sistema específico de protección por cese de actividad para los trabajadores autónomos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Por otro lado, la LETA atribuye a los órganos de la jurisdicción social la competencia para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un TRADE y su cliente, así como “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”¹¹¹. Aunque dicha atribución a la jurisdicción social ha generado diversos problemas interpretativos, que han quedado solventados con la reciente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Se establecen reglas con el objetivo de mejorar la tutela jurisdiccional de los TRADEs ante las decisiones del empresario-cliente que está en una posición de preponderancia económica frente a ellos¹¹². El art. 2 de la Ley 36/2011 indica que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan en relación con “el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los TRADEs a que se refiere la LETA”. En este sentido la atribución al orden social será útil para promover la intervención de un orden más protector, en principio, que el civil o el contencioso administrativo y también será útil para favorecer una mayor convergencia reguladora entre ambos estatutos profesionales. Por lo tanto, hay que destacar “la más que presumible mayor capacidad de los principios informadores de la LPL, así como sus reglas, a las necesidades socioeconómicas del colectivo y a diferencia de lo que puede suceder respecto del resto de autónomos, que deberán seguir acudiendo al orden civil o mercantil”¹¹³. Incluso dicha atribución al orden social ha resultado escasa, ya que el art. 21.3 de la LETA señala que las resoluciones dictadas por el Consejo formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos de reconocido prestigio serán directamente

¹¹¹Art. 17 de la LETA.

¹¹²Cuando el demandante accione por despido y pretenda que la relación sea declarada como laboral, en el supuesto de desestimación de la demanda, pueda ejercitar las acciones que corresponderían a un trabajador en el régimen de autónomos. Como indica el art. 26.5 de la Ley 36/2001 “en el caso de los trabajadores conceptuados por su cliente como TRADEs, si se accionara por despido alegando la existencia de relación laboral, podrán acumular en una misma demanda a la acción principal de despido y, dentro del mismo plazo de caducidad que ésta, la que puedan formular contra la decisión del cliente de extinguir la relación, con carácter eventual y para el caso de desestimación de la primera. Análoga regla de acumulabilidad se seguirá cuando se alegue como principal la relación de TRADE y como subsidiaria la relación laboral, así como en el ejercicio de otro tipo de acciones cuando se cuestione la naturaleza laboral o autónoma económicamente dependiente de la relación”.

¹¹³GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., *El estatuto...*, Op.Cit., p. 174.

recorribles ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y hubiera sido más acertado y coherente, haber atribuido dicha competencia a la jurisdicción social "por tratarse de materias típicamente profesionales"¹¹⁴.

Respecto a otros temas de procedimiento de los TRADEs, el art. 18 de la LETA contempla la conciliación o mediación y el arbitraje voluntario como procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos, ambos basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad. También merece la pena destacar que lo acordado entre las partes en avenencia tendrá fuerza ejecutiva, sin necesidad de su ratificación por el órgano judicial, pudiéndose llevar a cabo a través del trámite de ejecución de sentencias.

7. CONCLUSIONES

Si bien la LETA se presenta inicialmente como un proyecto ambicioso y novedoso, se trata de una obra inacabada, ya que deja pendientes de resolver ciertas cuestiones y genera diversas lagunas interpretativas que afectan sobre todo al régimen jurídico de los TRADEs.

Desde mi punto de vista, las mayores carencias que presenta la regulación jurídica de los TRADEs en su intento de equiparación con los trabajadores por cuenta ajena, es la falta de remuneración de las vacaciones y el menor número de días de la misma. También la imposición de mayores requisitos con respecto al sistema específico de protección por cese de actividad y la menor duración de la cuantía y la duración de la prestación. Otra carencia que se puede apreciar en la regulación de los TRADEs es la falta de reconocimiento de la jubilación parcial.

Como afirma López i Mora existen "silencios y sombras sobre el necesario y obligado desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo"¹¹⁵ que han podido dar al traste en parte la finalidad tuitiva que se pretendía que la LETA tuviese respecto a los TRADEs. Por tanto, si bien la LETA constituye la primera apuesta por dotar a este "muy diversificado y numeroso colectivo de una norma-marco de referencia"¹¹⁶, los retos, los problemas, las incertidumbres y riesgos son abundantes, y en este sentido, la fuerte crisis económica por la que está atravesando España, ha podido influir en el dilatado o incluso, paralizado desarrollo normativo e institucional del trabajo autónomo. En este sentido, se podría decir que la regulación normativa llevada a cabo por la LETA consiste en una primera aproximación que todavía se debe perfeccionar con una "plasmación acorde con la realidad, de más calidad y precisión, con una fuerte trascendencia social y un mayor empaque jurídico en lugar de la norma un tanto descafeinada finalmente ofrecida por el legislador"¹¹⁷.

¹¹⁴ *Idem*, p. 176.

¹¹⁵ LÓPEZ I MORA, F., *Un año y medio de estatuto del trabajo autónomo y su infradesarrollo: y en eso llegó una gran crisis económica*, Revista de Estudios Cooperativos, nº 96, septiembre-diciembre, 2008, p. 119.

¹¹⁶ *Idem*, p. 129.

¹¹⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *Régimen profesional...*, *Op.Cit.*, p. 22.

8. BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍ JULIÀ, J., *La seguridad social de los autónomos: especialidades en la protección social de los trabajadores autónomos dependientes*, en AA.VV., *Trabajadores autónomos*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2008).
- ALARCÓN CARACUEL, M.R., *La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo*, R.E.D.T, núm. 28, 1986.
- ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas (Madrid, 2002).
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, Civitas (Madrid, 2008).
- ÁLVAREZ CUESTA, H. y 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*, Eolas (León, 2009).
- BARREIRO GONZÁLEZ, G.y MARTÍNEZ BARROSO, M., *Enquadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo*, AL, núm. 4, 2008.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., *La protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos*, Aranzadi Social, nº 15, 2010.
- CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del trabajo*, 2ª edición, Tecnos (Madrid, 2009).
- CRUZ VILLALÓN, J., *La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales*, Relaciones Laborales, Tomo I, 2000, p.535.
- CRUZ VILLALÓN, J., *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*, Fundación Alternativas, 2003.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., *El rumbo del RETA a partir del Estatuto del Trabajo Autónomo*, AS, núm. 5, 2007.
- FERREIRO REGUEIRO, C., *El régimen jurídico del trabajo autónomo económicamente dependiente*, en AA.VV., *Trabajadores autónomos*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2008).
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C., *El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso*, Tecnos (Madrid, 2008).
- GONZÁLEZ BIEDMA, E., *Fuentes del régimen profesional del trabajo autónomo*, en la obra colectiva, *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, dirigida por Salvador Del Rey Guanter, Lex Nova (Valladolid, 2007).
- DÍAZ-ARIAS, J.M., *El Estatuto del Trabajador Autónomo*, Deusto (Barcelona, 2007).
- LÓPEZ ANIORTE, M.C. y FERRANDO GARCÍA, F., *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos: nuevo régimen jurídico*, Thomson-Civitas (Navarra, 2005).
- LÓPEZ I MORA, F., *Un año y medio de Estatuto del Trabajo Autónomo y su infradesarrollo: y en eso llegó una gran crisis económica*, Revista de Estudios Cooperativos, nº 96, 2008.

- LOUSADA AROCHENA, J.F., *Derechos colectivos en el trabajo autónomo*, Bomarzo (Albacete, 2010).
- LOUSADA AROCHENA, J.F., *Los derechos colectivos del trabajador autónomo*, AS, núm. 21, 2007.
- LUJÁN ALCARAZ, J., *Los trade, tres años después*, Aranzadi Social, nº 17/2010.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo* (Madrid, 2011).
- MARTÍN VALVERDE, A., *El discreto retorno del arrendamiento de servicios*, en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo: Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Colección Encuentros, núm. 10 (Madrid, 1990).
- MARTÍN VALVERDE, A., *Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)*, en AA.VV., Congreso de Magistrados del orden social: el futuro de la jurisdicción social, CGPJ (Madrid, 2007).
- MARTÍN VALVERDE, A., *La Ley y el Reglamento del Estatuto del Trabajo Autónomo: puntos críticos*, Actualidad Laboral, n.º 11, Tomo I, La Ley, 2009.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R., *La edad mínima de acceso al trabajo autónomo. Implicaciones jurídico-sociales*, La Ley, núm. 6836, 2007.
- MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, RL, núm. 20, 2007.
- MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, RL, núm. 11, 2009.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2011).
- MONTOYA MELGAR, A., *Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el derecho del trabajo*, TL, nº 81, 2005.
- MORENO DEL TORO, C., *La responsabilidad civil del empresario por actos de sus empleados*, CES (Madrid, 1990).
- OJEDA AVILÉS, A., *Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho del Trabajo*, RL, 1998, Tomo I.
- OJEDA AVILÉS, A., *La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Autónomo*, Aranzadi Social, número, 4, 2009.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, decimoséptima edición, Centro de Estudios Ramón Areces (Madrid, 2011).
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *El trabajo subordinado como tipo contractual*, en Documentación Laboral, núm. 39, 1993.
- QUESADA SEGURA, R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces (Madrid, 1994).

- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., *Algunas claves políticas de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2008).
- RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M., *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Civitas (Madrid, 1995).
- RUIZ CASTILLO, M.M., *Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo parasubordinado*, Relaciones Laborales, Tomo I, 1991.
- SÁNCHEZ TORRES, E., *Los derechos colectivos del trabajador autónomo*, en AA.VV, *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova (Valladolid, 2007).
- SELMA PENALVA, A., *El trabajador autónomo económicamente dependiente*, en AA.VV. *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio*, Laborum (Murcia, 2007).
- SUÁREZ CORUJO, B., *Novedades en materia de Seguridad Social en el Estatuto del Trabajo Autónomo*, TL, núm. 94, 2008.
- SUPIOT, A., *Trabajo y empleo, transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch (Valencia, 1999).
- TÁRRAGA POVEDA, J., *Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos, y Cuestiones procesales*, en AA.VV, *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio*, Laborum (Murcia, 2007).
- VALDÉS-DAL RÉ, F., *Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo*, Revista universitaria de Ciencias del Trabajo (Valladolid, 2002).