

# EL TRABAJO AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN ESPAÑA

## Breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación

Jesús Cruz Villalón

Presidente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

### Índice

- 1.- La presencia del trabajo autónomo económicamente dependiente en el mercado de trabajo
- 2.- El proceso evolutivo de aparición de la figura en la legislación laboral en España
- 3.- El desigual impacto aplicativo de la nueva regulación
- 4.- Noción legal: requisitos materiales y formales
  - 4.1. Exigencias materiales de diferenciación con el trabajo subordinado y el trabajo autónomo ordinario
  - 4.2. Exigencias formales de celebración del contrato
- 5.- Régimen especial de condiciones profesionales
- 6.- Tutela colectiva de los intereses de los autónomos económicamente dependientes
- 7.- Especialidades en materia de protección social

### Resumen

El trabajo autónomo económicamente dependiente como modalidad contractual específica dentro de la regulación general contenida dentro del Estatuto del Trabajo Autónomo de 2007 comportó en su momento una significativa novedad en nuestro panorama jurídico de regulación de la actividad profesional ejecutada personalmente,

rompiendo la bipolaridad clásica entre el trabajo subordinado asalariado regulado por la legislación laboral y el trabajo autónomo regulado por la legislación civil. En este estudio se trata de efectuar una nueva lectura de lo que ha supuesto la introducción de esta modalidad en nuestro ordenamiento jurídico, a los efectos de comprobar los efectos de su presencia en nuestro mercado de trabajo después de algunos años de experiencia y los interrogantes básicos que ha planteado la aplicación de la normativa correspondiente.

Palabras claves: trabajo autónomo; dependencia económica; frontera trabajo subordinado

### Summary

The so-called "economically dependent autonomous work" contractual category, as a specific contractual modality included in the 2007 Autonomous Work Statute, has represented a significant change in the Spanish Labour Law. It is a real break up given that it appears like a new modality within the classical division between ordinary salaried work regulated by Labour Law and autonomous work assumed by Civil Law. This essay focuses on a new vision concerning the initiation of this new modality in the Spanish Labour legislation, aiming to check the effects of its presence in our labour market after some years since it came into force.

Key words: autonomous work; economical dependence; subordinated work frontier

## **1.- La presencia del trabajo autónomo económicamente dependiente en el mercado de trabajo**

A semejanza de lo que suele ser rasgo común de los países de la cuenca mediterránea, la población ocupada en España presenta una presencia bastante significativa de trabajo autónomo, de modo que de un total de en torno a 17 millones de ocupados, los trabajadores autónomos se elevan a 3 millones, es decir en torno al 17,6 % del total de ocupados, de los cuales unos 2 millones son autónomos sin empleados a su servicios, representando aproximadamente el 10,7 % del total de ocupados. De todos ellos, se calcula que unos 400.000 autónomos sin empleados a su servicio prestan sus servicios prevalentemente para una sola empresa cliente, lo que vendría a suponer el 2,4

% del total de ocupados; es decir, lo que sería el dato estadístico más aproximado a la noción jurídica que veremos inmediatamente a continuación de la figura objeto de trabamiento en este estudio: el trabajador autónomo económicamente dependiente. Complementariamente a lo anterior, se aprecia una cierta tendencia al crecimiento del empleo autónomo en los últimos años, coincidiendo con la fase de crisis económica, en paralela a la fuerte destrucción de empleo asalariado. Así, en el último año 2012, mientras que en términos netos se destruyen en torno a 950.000 puestos de trabajo asalariado, se crean en paralelo del orden de 100.000 empleos autónomos. No obstante, es posible que este fenómeno tenga un carácter esencialmente coyuntural, en el sentido de que no es previsible que marque una tendencia en el medio y largo plazo de alteración de la distribución proporcional del empleo en nuestro mercado de trabajo entre asalariados y autónomos, sino más bien intentos de búsqueda en el momento concreto que vivimos de cierto refugio en un empleo precario autónomo a la vista de la atonía intensa de la actividad económica que no ofrece posibilidades reales de contratación en el empleo asalariado.

En todo caso, más allá de la lectura que se pueda hacer de los precedentes datos estadísticos, a grandes rasgos lo relevante es insistir en la presencia en nuestro mercado de trabajo de un significativo porcentaje de trabajo autónomo que, como tal, no queda circunscrito a trabajos de carácter artesanal, de actividades profesionales liberales clásicas o del pequeño comercio tradicional. Se trata, por el contrario, de un empleo autónomo que se inserta dentro de una sociedad de servicios desarrollada, que propicia la consolidación del mismo en actividades profesionales de variado tipo, sin que sea posible contemplar el trabajo autónomo como una realidad única ni homogénea, tanto desde la perspectiva sociológica como jurídica.

Desde la perspectiva que nos interesa resaltar en estos momentos, una de las realidades más novedosas dentro de las muy plurales manifestaciones del trabajo autónomo se encuentra en aquellas actividades de negocio autónomo que se insertan dentro de un modelo de organización empresarial de descentralización productiva, donde no se realiza la actividad para el consumidor o usuario final del producto o servicio, sino para una empresa cliente que externaliza parte de su ciclo productivo con encargos a terceras empresas, en particular con encargo a profesionales autónomos. El fenómeno de la descentralización productiva resulta particularmente intenso en la estructura organizativa de las empresas españolas, incluidas en el ámbito de la Administración Pública. A lo anterior se le añade la circunstancia, en alguna medida

también influyente, de ciertas políticas de empleo favorecedoras del autoempleo que impulsan también en esta línea de promoción de ciertas formas de trabajo autónomo conectadas con fórmulas de descentralización productiva.

A resultas de las anteriores circunstancias, emerge en la realidad laboral de nuestro mercado de trabajo la presencia de fenómenos que responden al prototipo de lo que en sede doctrinal se ha descrito como la figura propia del trabajo autónomo económicamente dependiente, en términos tales que se puede considerar que no se trata de una mera concepción teórica sino de un perfil de trabajador autónomo efectivamente presente entre nosotros. Más allá de que desde el punto de vista de su inserción en el mercado de trabajo pueda tratarse de un fenómeno no fácil de delimitar y sobre todo no fácil de marcar nítidamente las diferencias respecto de la dualidad clásica trabajador asalariado versus trabajador por cuenta propia claramente independiente desde todas las perspectivas, lo cierto es que puede aceptarse que no constituye una ficción creada por el Derecho, sino, a la inversa, una tipología específica y real de trabajador autónomo que puede ser asumida por el ordenamiento jurídico como una figura singular que requiere de un tratamiento legal diferenciado. Con independencia de que pueda delimitarse como un colectivo profesional de mayor o menor relevancia desde el punto de vista cuantitativo, lo cierto es que puede reconocerse con señas de identidad propias que podrían justificar la opción legislativa de ofrecer una regulación apropiada desde el punto de vista normativo, por cuanto que no encaja ni dentro del modelo más ortodoxo del contrato de trabajo concebido para los trabajadores que prestan servicios en régimen de subordinación para un empleador, ni tampoco se amolda al prototipo más clásico del profesional autónomo titular de un negocio que gestiona con plena autonomía desde la perspectiva económica en la medida en que presta sus servicios para una pluralidad de clientes, usuarios o consumidores.

## **2.- El proceso evolutivo de aparición de la figura en la legislación laboral en España**

La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente desde la perspectiva estrictamente jurídica se presenta como novedosa en nuestro ordenamiento jurídico, siendo reconocida y regulada por primera vez hace apenas 6 años, a resultas de la aprobación del denominado Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>1</sup>. Se trata de una Ley que

---

<sup>1</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio (BOE de 12 de julio).

pretende ofrecer una regulación básica y al propio tiempo general de todo el trabajo autónomo, pero contemplando también dentro de uno de sus capítulos una regulación específica del trabajo autónomo económicamente dependiente como una modalidad muy singular del trabajo autónomo, donde no sólo se contemplan sus especialidades en lo que se refiere al régimen contractual de derechos y deberes entre las partes de la correspondiente relación profesional, sino que pretende ofrecer también algunas singularidades en lo que afecta a sus derechos colectivos, a su régimen de protección social e incluso a la tutela judicial en relación a posible litigios derivados de la constitución, ejecución y resolución del contrato. No cabe la menor duda de que la expresión a primera vista pueda contener una contradicción en los términos. Es cierto que quien es “autónomo” no puede ser “dependiente”, del mismo modo que quien trabaja en régimen de “dependencia” no puede hacerlo como “autónomo”. Lo que sucede es que el calificativo va aplicado a perspectivas diferenciadas. En efecto, tienen la condición de “autónomos” en la medida en que son titulares de su propia organización productiva y no se someten al poder de dirección de otro empresario, por tanto, en sentido negativo no pueden considerarse trabajadores en régimen de subordinación sometidos a la legislación laboral. Pero al propio tiempo, tienen la condición de “dependientes” en el sentido de que prestan sus servicios de manera prevalente para un mismo cliente, del cual obtienen sus principales ingresos económicos, en términos tales que ese cliente de facto condiciona la forma y el modo de organización de la propia empresa del autónomo. Por ello, conviene sobre todo no confundir nunca esta figura con el falso autónomo, pues aquí no hay uso fraudulento de la contratación por cuenta propia. Pero, de igual forma, no puede atenderse esta realidad social y económica bajo las claves tradicionales del ejercicio de las profesiones liberales.

Dicha modalidad contractual no sólo constituye una novedad reciente dentro de nuestro panorama jurídico, por no existir precedentes ni siquiera aislados al respecto, sino sobre todo porque comporta una significativa ruptura frente a lo que podría considerarse la concepción bipolar por la que tradicionalmente se ha decantado nuestra legislación reguladora de los trabajos. Concepción bipolar en el sentido de establecimiento, por un lado, de una estricta dualidad de separación entre las actividades profesionales autónomas reguladas esencialmente por el Derecho Civil y, por otro lado, la cierta homogeneidad de tratamiento del empleo asalariado como trabajo en régimen de subordinación como rasgo basilar definitorio del mismo. Es cierto que siempre se han presentado procesos de tensión en la frontera delimitadora

entre trabajo autónomo y trabajado asalariado, pero siempre sobre una premisa teórica de mantenimiento estricto de los elementos formales que marcaban la separación entre ambos sobre los criterios tradicionales de la ajenidad y la subordinación.

En una mirada histórica de antecedentes evolutivos en el largo plazo, puede destacarse como rasgo caracterizador de nuestro Derecho del Trabajo una dilatada y profunda tendencia hacia la expansión subjetiva del ámbito de aplicación de la legislación laboral reguladora del contrato de trabajo. Expansión subjetiva materializada por medio de una comprensión flexible de los requisitos de la ajenidad y de la subordinación, que permitían la progresiva incorporación al ámbito regulativo de la legislación laboral y, por ende, del contrato de trabajo, a relaciones profesionales cada vez más situadas en las típicas zonas grises entre la autonomía y la subordinación; singularmente de relajación del requisito de la subordinación, al extremo de que en ciertas ocasiones casi podría afirmarse que actividades que presentan rasgos más propios del trabajo autónomo se incluían también dentro del ámbito de la legislación laboral, aunque lo fuesen por medio de regulaciones con ciertas peculiaridades: trabajo a domicilio, trabajo en común y de grupo, trabajos artísticos, trabajos con intensa autonomía en su ejecución, etc.

Esa tendencia expansiva, sin embargo, en un momento determinado sufre un cierto punto de inflexión; primero, de contención de la expansión, que permite llegar a hablar de un discreto retorno del arrendamiento de servicios regulado por el Derecho Civil<sup>2</sup>; sucesivamente incluso del regreso hacia fórmulas de trabajo autónomo de relaciones profesionales que se estaban incorporando al ámbito del trabajo asalariado. Ejemplo paradigmático de ello se produjo con ocasión de una significativa reforma laboral en 1994, que expulsó del ámbito de la legislación laboral a ciertas formas de trabajo en el sector del transporte de mercancías. Para algunos esa opción de expulsión por parte del legislador fue recibida con ciertas dosis de rechazo reclamando su recuperación, en tanto que para otros fue percibida como irreversible, incluso como posible cambio de tendencia que cegaba definitivamente la tradicional tendencia hacia la expansión subjetiva del Derecho del Trabajo con voluntad de abarcar la totalidad de las situaciones de dependencia, sea jurídica o económica.

---

<sup>2</sup> A. Martín Valverde, El discreto retorno del arrendamiento de servicios, en AA.VV. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1990.

Ese concreto escenario nacional se ve influido adicionalmente por ciertos debates que comienzan a emerger en el ámbito europeo, en torno a la oportunidad de reconsideración del ámbito referencial del Derecho del Trabajo, en el sentido de que éste debería tomar en consideración todo el conjunto del mercado de trabajo y, por tanto, sin abandonar las categorías propias identificadoras del contrato de trabajo, ir más allá del mismo, para tomar en consideración también las interinfluencias que se producían entre trabajo asalariado y trabajo autónomo<sup>3</sup>.

A resultas de todo ello, desde diversas vertientes doctrinales comienzan a emerger ciertas propuestas que apuestan porque se atienda desde el Derecho del Trabajo, aunque lo sea fuera del contrato de trabajo, a las nuevas realidades que se presentan en el ámbito del trabajo autónomo. Y dentro de esas propuestas doctrinales, algunos comienzan a apuntar la posibilidad de una intervención legislativa reconocedora y reguladora del trabajo autónomo económicamente dependiente<sup>4</sup>.

Tales propuestas vienen acompañadas en paralelo de la emergencia, significativa presencia de actividad y consolidación, de ciertos movimientos asociativos propios entre los trabajadores autónomos. Se percibe una pluralidad asociativa, con postulados y visiones bastante diferentes de la realidad del trabajo autónomo, si bien todas ellas coincidiendo en reclamar el desarrollo de políticas públicas de fomento y tutela del trabajo autónomo, que podría incluir el establecimiento de un marco normativo general para el mismo.

Todo ello se cierra con una decisión política firme de proceder a asumir las precedentes propuestas que emanaban desde las mencionadas posiciones doctrinales y asociativas, que viene precedida del encargo por parte del Gobierno de elaboración a un grupo de expertos de un Informe de diagnóstico de la situación y propuestas de

---

<sup>3</sup> Por todos, A. Supiot, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du Droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999. A. Perulli, *Il lavoro autonomo*, Giuffrè, Milán 1996. B. Caruso y M. Fluchs, *Labour Law and Flexibility in Europe*, Giuffrè, 2004. M. Freedland y N. Kountouris, *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press 2011. J. Cruz Villalón, *El tratamiento del trabajo autónomo en el marco de las relaciones laborales. A propósito del libro verde Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, en *Teoría y Derecho. Revista de pensamiento jurídico* n° 4 (2008), 18 páginas, 74-91.

<sup>4</sup> J. Cruz Villalón, *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*, ed. Fundación Alternativas, Madrid 2003.

actuación<sup>5</sup>. A resultas de ello, se desembocó precisamente en la aprobación del mencionado Estatuto del Trabajo Autónomo en el año 2007, con su sucesivo desarrollo reglamentario<sup>6</sup>.

### **3.- El desigual impacto aplicativo de la nueva regulación**

En un primer momento, la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo dio lugar, como suele ser habitual entre nosotros, a una intensa efervescencia de la atención doctrinal a un nuevo cuerpo normativo al que se le otorga una notable importancia, con estudios exhaustivos de la nueva normativa, de su significación general así como de los particulares interrogantes interpretativos y aplicativos que podría presentar<sup>7</sup>, incluso estudios monográficamente dedicados al régimen del trabajo autónomo económicamente dependiente<sup>8</sup>. Las expectativas de impacto por parte de la doctrina eran inicialmente elevadas, considerando que ello comportaba una notable novedad, que se esperaba tuviese influencia considerable sobre la conformación general de las nuevas realidades de zonas grises entre el trabajo autónomo y el trabajo subordinado,

---

<sup>5</sup> Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo”, Madrid 2006.

<sup>6</sup> Real Decreto 197/2009, de 23 febrero (BOE 4 de marzo), por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre (BOE 28 de diciembre), por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

<sup>7</sup> Por todos, G. Barrios Baudor y M. Apilluelo Martín, Introducción al estudio del trabajo autónomo, Thomson Aranzadi 2007. J. Cruz Villalón y F. Valdés Dal-Ré dir., El Estatuto del trabajo autónomo, La Ley Wolters Kluwer 2008. S. Del Rey Guanter dir, Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo,ed. Lex Nova, Valladolid 2007. García Jiménez M. y Molina Navarrete C.: El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso, Tecnos 2008. J. García Murcia dir, El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado, Thomson Aranzadi 2007. J. I. García Ninet, Comentarios a la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, CISS 2007. J. M. Göerlich Peset, A. Pedrajas Moreno y T. Sala Franco, Trabajo autónomo: nueva regulación, Tirant lo blanch 2007.

<sup>8</sup> Por todos, E. Guerrero Vizuete, El trabajador autónomo económicamente dependiente, Thomson Reuters, 2012.

especialmente por lo que se refería a la nueva modalidad contractual del trabajo autónomo económicamente dependiente.

En esta materia, a pesar de que como veremos a continuación existe un registro oficial de contratos celebrados, oficialmente en estos momentos no se publican los datos correspondientes, con lo cual no existe una constatación pública del resultado práctico de esta modalidad contractual. En todo caso, por los pocos datos conocidos cabe concluirse de manera bastante rotunda que el número de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes es palpablemente modesto, al menos comparativamente con lo que podría esperarse a resultas del inicial debate que había provocado en diversos frentes doctrinales, empresariales, sindicales y sociales la nueva figura. Así, de los escasos datos disponibles, para finales de 2010 se constata que el número total de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes que se han llegado a registrar supera escasamente los 20.000<sup>9</sup>, o bien que a lo largo del año 2012 se celebraron algo más de 9.000 contratos; todo ello frente a las cifras antes mencionadas de 400.000 trabajadores autónomos que prestan servicios casi exclusivamente para una sola empresa cliente. Más aún según, las anteriores cifras lo que reflejan es el flujo estadístico, es decir, el total de contratos celebrados, sin descontar los que hayan podido extinguirse posteriormente. De ahí que la cifra más relevante es la del stock, es decir, del total de contratos vivos en un momento determinado; respecto de esto último tampoco tenemos cifras actualizadas y fiables, si bien las que han podido ser comprobadas indican que el número total de contratos de estas características vivos en el primer trimestre de 2011 apenas superaba los 4.000 contratos<sup>10</sup>. Otros datos complementarios confirman este resultado de escaso impacto cuantitativo de la nueva figura. Por ejemplo, resulta prácticamente simbólico el número de acuerdos de interés profesional, es decir, los acuerdos colectivos celebrados por parte de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Asimismo, el número de litigios judiciales sobre la materia resulta bastante escaso, en un principio prácticamente todos ellos centrados en los requisitos legales de carácter formal exigidos para celebrar el correspondiente contrato y, a mayor abundamiento, casi todas las sentencias con fallos que procedían a excluir la relación contractual del ámbito del trabajo autónomo económicamente dependiente.

---

<sup>9</sup> Ministerio de Trabajo e Inmigración, Balance de medidas sobre trabajo autónomo 2008-2011

<sup>10</sup> Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE), [http://www.uatae.es/index.php?option=com\\_remository&Itemid=58&func=select&id=6](http://www.uatae.es/index.php?option=com_remository&Itemid=58&func=select&id=6)

Como elemento de contraste, conviene tener presente que, al margen de los contratos de estas características acogidos a la modalidad contractual específica del Estatuto del Trabajo Autónomo, existen diversos colectivos de autónomos económicamente dependientes acogidos a otras regulaciones especiales, incorporada a través de especiales normas civiles, mercantiles o administrativas, que despliegan una función muy similar a la que deriva del mencionado Estatuto. De estos otros colectivos tampoco hay cifras estadísticas oficiales conocidas, pero en todo caso resulta obligado dejar constancia de la existencia en paralelo de regímenes jurídicos tuteladores que despliegan legalmente una orientación similar a la propia del Estatuto.

En gran medida el resultado mencionado era bastante esperable, a resultas de la regulación final de la figura, especialmente por los estrictos requisitos exigidos legalmente para la celebración de un contrato de autónomo económicamente dependiente, intensa exigencia de requisitos tanto desde la perspectiva material como también de la formal. A su vez, esa intensa limitación de la figura, como consecuencia de la rigidez de los requisitos impuestos por la norma, reflejaba una constatada desconfianza frente a la nueva figura, que provenía de diversos frentes, incluso que encontraba su origen en posiciones doctrinales contrapuestas, pero unos y otros con una paradójica confluencia de rechazo más o menos pleno a otorgar un espacio real de juego a la figura del trabajo autónomo económicamente dependiente.

De una parte, emblemáticamente representada por ciertas posiciones sindicales influyentes, se consideraba que la nueva figura comportaba enormes riesgos de acentuar los procesos de precarización laboral, por cuanto que, de un lado, consolidaba definitivamente los procesos ya materializados de expulsión de ciertas actividades profesionales del ámbito aplicativo del contrato de trabajo, al tiempo que, de otro lado, podría provocar un efecto acentuado de huida del Derecho del Trabajo de otras relaciones laborales que hasta el presente se encontraban tuteladas dentro del ámbito de la legislación laboral. De ahí que exigieran el establecimiento de una estricta garantía de que la nueva figura no alteraba la tradicional tendencia expansiva en lo subjetivo de la legislación laboral y, por ende, que no se desplazase la frontera que venía rigiendo hasta el presente, de modo que no se facilitase el aumento del espacio material y formal del trabajo autónomo.

De otra parte, emblemáticamente representada por ciertas posiciones empresariales igualmente influyentes, se entendía que la nueva figura escondía un objetivo no traslúcido de “laboralización” de ciertos grupos de profesionales autónomos,

en términos que su regulación se consideraba comportaba la imposición de cargas y costes empresariales típicos del trabajo subordinado. De este modo, se pretendía que el trabajo autónomo económicamente dependiente fuera en la práctica una figura excepcional, manteniendo el grueso de los trabajos autónomos en el contexto de la descentralización productiva fuera del ámbito de la nueva figura. Al final, lo que se percibe es que las tendencias centrífugas de huida del Derecho del Trabajo, también lo son de adicional huida de la figura del trabajo autónomo económicamente dependiente.

En términos prácticos, puede afirmarse que la figura sólo ha cuajado allí donde previamente concurría un colectivo con identidad propia, con significativa presencia dentro de unas empresas clientes que acudían con intensidad a la contratación de autónomos y que, como resultado de todo ello, había logrado asociarse para la defensa colectiva de sus intereses profesionales. El referente prototípico de ello ha venido siendo el de los distribuidores de productos y transportistas de mercancías titulares de su vehículo.

#### **4.- Noción legal: requisitos materiales y formales**

##### **4.1. Exigencias materiales de diferenciación con el trabajo subordinado y el trabajo autónomo ordinario**

A la luz de lo anterior, la concreta legislación establecida al efecto de delimitación de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, acumula con cierto desorden un cúmulo de requisitos materiales que deben concurrir necesariamente todos y cada uno de ellos para poder tener la condición legal de trabajador autónomo económicamente dependiente. Ahora bien, ese desorden en la enumeración requiere efectuar un doble listado de requisitos, en la medida en que se presenta también como doble la frontera definitoria de la figura: de un lado, la frontera de separación respecto del trabajo subordinado; de otro lado, la frontera de separación respecto del que denominaríamos como trabajador autónomo ordinario.

De este modo, al objeto de marcar con claridad la primera de las fronteras, entre el trabajo subordinado y el autónomo económicamente dependiente se exige la concurrencia acumulada de los siguientes requisitos: 1) estructura organizativa propia: desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las

indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; 2) prestación singularizada: no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; 3) asunción personal de los riesgos empresariales: 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; 4) efectiva titularidad de los medios de producción: 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.

Adicionalmente a ello, para marcar las fronteras con el resto de los autónomos, los que denominamos autónomos ordinarios, se exige igualmente de forma acumulada la concurrencia de los siguientes requisitos: 1) precepción al menos del 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas y profesionales de la empresa cliente para la que trabaja de manera prevalente; 2) ausencia de asalariados a su servicio; 3) ausencia de subcontratación de su actividad económica: no 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; 4) ausencia de clientela universal: los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

El resultado principal de esta acumulación de requisitos no va a ser otro que excluir de la modalidad contractual prevista por la Ley a un número considerable de actividades profesionales que desde el punto de vista sociológico y estadístico entrarían dentro del perfil propio de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Esta es la primera explicación de este proceso reductivo del impacto de la nueva figura sobre la realidad de nuestro mercado de trabajo.

#### **4.2. Exigencias formales de celebración del contrato**

A mayor abundamiento, la Ley también se presenta especialmente exigente con las exigencias formales de celebración del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente. Se trata de una serie de requisitos en la formalización del

contrato que provocaron el principal elemento de discusión interpretativa de la figura en los inicios de su puesta en práctica aplicativa. En efecto, la norma expresamente exige que el contrato se celebre por escrito y debe registrarse en la oficina pública correspondiente, a lo que se añade que el trabajador autónomo debe hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate. Tal circunstancia dio lugar a un amplio debate, tanto doctrinal como judicial, en torno a si la regulación venía a dar el tratamiento de requisito “ad solemnitatem” a la celebración del contrato en estas circunstancias, o, por el contrario, tenía un mero valor “ad probationem”, primando el elemento material de la concurrencia de los elementos definitorios de la figura conforme a los requisitos enumerados en el apartado precedente. Después de posiciones y argumentaciones variadas a distintos niveles, la cuestión ha venido a zanjarse por parte de nuestro Tribunal Supremo, con un doble criterio en cuanto a la exigencia de los requisitos de forma. Primer criterio, la formalidad de celebración por escrito y sucesivo registro tiene un mero valor probatorio<sup>11</sup>. Segundo criterio, en todo caso resulta imprescindible que el trabajador autónomo comunique a la empresa cliente su condición de económicamente dependiente para que tenga validez el contrato bajo esta modalidad específica<sup>12</sup>.

A mayor abundamiento, el criterio jurisprudencial precedente de manera paralela y casi coetánea ha venido a ser confirmado legalmente, a resultas de una reforma legislativa del Estatuto que se verifica a finales del año 2011<sup>13</sup>. Conforme a la misma ya no se dice que el contrato “deberá formalizarse” por escrito, sino de forma más genérica que “se formalizará” por escrito. Pero, sobre todo, a partir de ahora se contempla expresamente el efecto jurídico derivado de la ausencia de forma escrita, que con precedencia no constaba; en concreto, lo que dice ahora la norma es que la ausencia de formalización escrita provocará que se presuma, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido. Es decir, una regla similar a la establecida para la contratación laboral, lo que comporta en ningún caso la ausencia de forma escrita afecta a la validez del contrato, de modo que no afecta a su calificación o no como relación de trabajo autónomo económicamente dependiente.

Con lo anterior quedaban resueltos los elementos de discusión básicos al respecto. Así, de ello no sólo derivaría, al menos aparentemente, la prevalencia de lo material respecto de lo formal, sino que adicionalmente se deduce que se trata de una

---

<sup>11</sup> STS 12 de junio de 2012, RJ 8539.

<sup>12</sup> STS 11 de junio de 2011, RJ 6391; 24 de noviembre de 2011, RJ 1472.

<sup>13</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre (BOE 11 de octubre), Reguladora de la Jurisdicción Social.

modalidad de contratación que no queda a la voluntad de las partes, ni siquiera queda remitido a la voluntad de ambas partes. Quiere ello decir que, concurriendo los requisitos materiales referidos, la relación contractual debe someterse al régimen del autónomo económicamente dependiente, sin que sea viable que las partes prefieran optar por celebrar un contrato de autónomo ordinario. La única excepción prevista legalmente es cuando, vigente con plena corrección legal una relación contractual de autónomo ordinario, se produjera una circunstancia sobrevenida de la que derivara el cumplimiento a resultas de ello de los requisitos previstos para el trabajo autónomo económicamente dependiente, en la que se permite que se mantenga a todos los efectos las condiciones de tal contrato, salvo que las partes acordasen modificarlo para actualizarlo y considerarlo como autónomo económicamente dependiente. Pero, para el resto de los supuestos, rige como norma de derecho necesario absoluto y, por tanto, de orden público la tipificación como relación de autónomo dependiente, al concurrir los requisitos legales, sin que el pacto entre las partes pueda excluir tal calificación legal.

Ahora bien, esta fórmula no resolvía por completo los problemas derivados de las exigencias formales. En efecto, en la práctica bastaba una simple pasividad o resistencia por parte de la empresa al sometimiento a la relación profesional bajo esta modalidad contractual para que el vínculo quedase reconducido al trabajo autónomo ordinario. Para hacer frente a esta realidad, la ya mencionada reforma acometida a finales del año 2011, también intentó dar respuesta a este obstáculo, por medio del establecimiento de un mecanismo de carácter procesal. En concreto, a partir de esa reforma, como modo de facilitar el reconocimiento de la existencia de esta figura especial del trabajo autónomo económicamente dependiente, se prevé que, si el correspondiente autónomo considera que su situación materialmente reúne los requisitos sustanciales que definen al económicamente dependiente, éste puede reclamar tal condición a su empresa cliente; es decir, puede reclamar la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que ésta se oponga a tal reconocimiento, bien de forma expresa por la negativa a atender la reclamación del autónomo o bien de forma tácita a resultas del transcurso de un mes desde la solicitud, al autónomo le cabrá acudir a la vía judicial para que el Juez de lo Social por medio de una sentencia declarativa se pronuncie sobre la naturaleza de la relación contractual que une a ambas partes. La sentencia declarativa en tal caso sólo tiene efectos desde la fecha en que se recibió la notificación inicial de reclamación y no respecto de los períodos precedentes.

Esta última regla de efectos limitados resulta a nuestro juicio claramente criticable, por cuanto que en términos prácticos vuelve al punto de arranque, provoca un modo de prevalencia de lo formal frente a lo material. A pesar de que materialmente concurren los requisitos exigidos para el establecimiento de una relación de trabajo autónomo económicamente dependiente, si no se produce la reclamación por parte del interesado y ello no venga confirmado judicialmente, el contrato no recibe legalmente la consideración de tal. Una fórmula que puede resultar plenamente comprensible en un contexto de pleno juego de la autonomía contractual con efectiva igualdad de posiciones de las partes en la contratación, pero es más que discutible en un escenario como es el propio de estas relaciones de trabajo autónomo donde se parte de la presunción del desequilibrio contractual en la defensa de sus respectivos intereses. La situación de dependencia económica constatada por la concurrencia de los elementos materiales definitorios del supuesto de hecho permite con todo fundamento presumir una posición de superioridad contractual de la empresa cliente, suficiente como para retraer al trabajador autónomo para formalizar la mencionada reclamación. En estos casos, lo habitual será que las reclamaciones judiciales se posterguen al momento de ruptura del vínculo contractual, momento en el que no cabría ya formalizar la reclamación de calificación jurídica de la relación contractual entre las partes, dado que la misma ya se encuentra extinguida.

Es cierto que desde la perspectiva jurídica, el autónomo que interpusiese la correspondiente reclamación en el momento precedente idóneo se encontraría plenamente protegido legalmente, tanto si lo hace en la fase previa extrajudicial como en la sucesiva estrictamente judicial. En concreto, de hacerlo podría gozar de la garantía de indemnidad contemplada por la jurisprudencia constitucional, de la que derivaría la consideración como contraria a la tutela judicial efectiva constitucionalmente reconocida cualquier conducta sancionatoria o de retorsión reactiva frente a la correspondiente reclamación judicial. Garantía de indemnidad que desembocaría en la declaración de nulidad a todos los efectos de cualquier conducta de este tipo por parte de la empresa cliente, incluida la obligación de reintegración plena de la relación contractual en la hipótesis de que la empresa cliente hubiese procedido a resolver el contrato a resultas de tal reclamación mencionada. En definitiva, en estos términos desde el punto de vista jurídico constitucional, el trabajador autónomo se encontraría plenamente protegido frente a cualquier tipo de riesgos por interponer la reclamación exigiendo el reconocimiento del carácter de autónomo económicamente dependiente.

Eso sí, también resulta relevante en términos prácticos que en estos momentos aún no se ha producido un pronunciamiento judicial, ni de los Tribunales ordinarios ni mucho menos del Tribunal Constitucional, que de forma expresa deje constancia del anterior criterio. Sea por esta circunstancia o por el contexto general en el que se desenvuelven este tipo de contratos, lo cierto es que pervive la tendencia práctica a no formular este tipo de reclamaciones durante la vigencia de la relación contractual. De ahí que quepa concluir que la solución procesal habilitada por la reforma de 2011 no solventa el problema de fondo suscitado en la dualidad formalidad-materialidad de requisitos. Prueba de ello es que, aunque el tiempo transcurrido hasta el presente sea breve, no se detecta que se hayan presentado reclamaciones judiciales en los términos previstos con la mencionada reforma; y, por añadidura, tampoco se detecta cambio que comporte incremento de las relaciones de trabajo autónomo económicamente dependiente. En suma, la fórmula puede seguir dando como resultado la existencia de un muy reducido número de esta nueva figura, manteniéndose en la práctica marginalidad.

## **5.- Régimen especial de condiciones profesionales**

La anterior presumida resistencia empresarial a vehicular las relaciones de autónomos económicamente dependientes a través de la nueva figura contractual difícilmente se corresponde con las especialidades de régimen jurídico derivadas de la regulación contemplada legalmente. Es cierto que la misma parte de la premisa de que la dependencia económica de este singular trabajador por cuenta propia acentúa el rasgo de desequilibrio contractual del autónomo, lo que determina una regulación más intensa por parte del Estatuto. Estos requieren de una atención propia, por tanto, de una regulación específica, que de un lado parta de la aceptación de una posición de desequilibrio contractual con quien es su cliente principal y del que obtiene sus principales ingresos económicos, con necesidad de reglas legales imperativas que limiten la imposición unilateral de condiciones por parte del contratante fuerte. Sin embargo, todo lo anterior no supone una traslación mecánica a este ámbito de las instituciones propias de la legislación laboral. La propia legislación de Derecho Civil moderno no puede ya identificarse con el Derecho napoleónico liberal, y en él se encuentran regulaciones que dan respuestas también a situaciones de manifiesto desequilibrio contractual, sin negar tampoco los requerimientos de autonomía y

flexibilidad necesarios en estos ámbitos. Dicho de otro modo, no cabe considerar que el Estatuto del Trabajo Autónomo, por medio de la creación de la figura del autónomo económicamente dependiente, responda a un modelo de “laboralización” de la mencionada la relación jurídica. Por el contrario, esencialmente se sitúa en el ámbito de la legislación civil, sin incorporación indirecta u oculta al ámbito aplicativo de la legislación laboral.

Ante todo, su regulación es bastante limitada en cuanto al régimen jurídico del contrato, abarcando aspectos muy concretos: definición de la figura, celebración y formalización del contrato, jornada de la actividad profesional, interrupciones justificadas de la actividad profesional y extinción contractual. En estos términos, se verifica una amplia remisión a la libertad de las partes en la fijación de los derechos y deberes entre ellas derivados de tal relación obligacional, a diferencia de lo que sucede en el ámbito de la legislación laboral, donde el espacio real de actuación del pacto individual se presenta como marcadamente reducido. Incluso dentro de esa parca regulación, algunas de sus prescripciones tienen el carácter de reglas dispositivas, en la lógica general de la legislación civil basada sobre el principio de la autonomía de la voluntad: duración del contrato de trabajo, duración de la jornada laboral, períodos de descanso y distribución de la jornada de trabajo, cuantía de la indemnización por resolución contractual injustificada, etc. Y, sobre todo, regla clave a estos efectos, la precisión de que la legislación civil general, la mercantil o administrativa –según el tipo de contrato– actuará como normativa supletoria para la ausencia de reglas en el Estatuto del Trabajo Autónomo o en el propio contrato pactado entre las partes. A sensu contrario, lo que viene a dejar meridianamente claro el precepto es que no cabe en ningún caso aplicar con carácter supletorio y ni siquiera por analogía la legislación laboral para los vacíos de cobertura normativa o contractual que se produzca. Expresamente así han venido a indicarlo los Tribunales de Justicia de manera expresa y sin ningún género de dudas<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> “no procede puesto que no concurre ni el vacío legal ni la identidad de razón que permitiría la aplicación analógica de esta norma a los TRADE... y no hay identidad de razón porque se trata de dos supuestos esencialmente distintos, no siendo dable equiparar, a estos efectos, los trabajadores por cuenta ajena a los trade, los cuales no perciben salario” (STSJ, Asturias, 19 de febrero de 2010, AS.1013). “En consecuencia, parece evidente, que el legislador quiso precisar que para aquello que no este regulado en la LETA no es posible acudir al Derecho laboral, sino las normas de Derecho civil o mercantil, incluso administrativo, atendiendo a la naturaleza del contrato suscrito, que en cada caso procedan y se puedan

Es cierto que el Estatuto del Trabajo Autónomo procede a atribuir a los órganos judiciales del orden social la competencia para resolver los litigios que se pudieran suscitar en relación con la celebración, desarrollo y resolución del contrato de los autónomos económicamente dependientes. Sin embargo, es nítida la regulación establecida al respecto de que nos encontramos ante una regla de carácter estrictamente procesal, que lógicamente puede proporcionar mecanismos de superior tutela al trabajador autónomo que si se remitiesen tales reclamaciones judiciales al conocimiento del orden civil de la jurisdicción. Es decir, tal superior tutela puede tener consecuencias en el ámbito de la tramitación procesal, de las reglas de desarrollo del proceso judicial, pero en modo alguno ello habilita para extenderlo al ámbito de la aplicación del derecho material, por medio de una indirecta u oculta aplicación de las reglas y principios propios de la legislación laboral, que es claro no ha sido el designio del legislador.

De toda la regulación relativa al régimen jurídico de este contrato, probablemente la que puede estar teniendo mayor impacto práctico es la relativa a la extinción contractual. Al menos eso parecen indicar las resoluciones que se están dictando en la materia. Una vez clarificado el grueso de la discusión en torno a los requisitos formales de celebración del contrato, la práctica totalidad de las sentencias que se están dictando en la materia vienen a resolver demandas frente a resoluciones contractuales por decisión unilateral de la empresa cliente, que el trabajador autónomo considera como injustificadas y, por tanto, a tenor de la regulación vigente, merecedoras de obtener la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

La regulación establecida en el Estatuto Básico se puede resumir en esencia en los siguientes términos. La empresa cliente no puede proceder a extinguir el contrato por mero desistimiento, de modo que se exige la previa causa justificativa de la correspondiente resolución contractual por decisión unilateral de aquélla. Legalmente no se precisan ni concretan qué circunstancias o conductas pueden tener el carácter de

---

aplicar, y en esa clave es en la que debe leerse e interpretarse todo el Estatuto del Trabajo Autónomo y de resolverse todas las cuestiones que se planteen ante los órganos jurisdiccionales sociales, de tal manera, en contra de la opinión vertida por el Juzgador de instancia, que no se podrá acudir ni siquiera por analogía a aquellas figuras coincidentes reguladoras de la relación laboral por cuenta ajena, ya sean común o especiales. Únicamente podremos tomarlas como referencia en los casos que la LETA a sí lo permita” (STSJ, Cataluña 14 de mayo de 2010, AS 1814).

causas justificadas, de modo ha de interpretarse que ello queda remitido a lo que pueda pactarse en el contrato, a lo que se establezca en los acuerdos de interés profesional o a los usos y costumbre; en todo caso, de manera implícita se otorga un muy amplio margen de apreciación al Juez de lo Social en la valoración de la concurrencia o no de la correspondiente causa justificativa. Cuando la resolución contractual por decisión de la empresa cliente se produce sin causa justificativa, el trabajador autónomo económicamente dependiente tiene derecho a la percepción de la correspondiente indemnización por daños y perjuicios. Legalmente se remite al acuerdo individual o al acuerdo de interés profesional la determinación de la cuantía de la indemnización. En la hipótesis de que por las vías precedentes no esté fijada la indemnización, corresponderá determinarla al Juez, tomando en consideración a estos efectos, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

De toda esta regulación, se advierte cómo las sentencias dictadas hasta el momento presente, exclusivamente se han concentrado en un solo asunto, como es el relativo a la cuantificación de la indemnización que corresponde en caso de resolución contractual injustificada por decisión unilateral de la empresa cliente. En sentido contrario, no se analizan en ningún caso otros asuntos, como podrían ser a título de ejemplo los siguientes: causas de extinción contractual diversas a la resolución contractual, resolución contractual por decisión del trabajador autónomo económicamente dependiente, formalidades de notificación de la resolución contractual, causas justificativas de la resolución contractual, desarrollo del proceso judicial y carga probatoria, etc.

Respecto del asunto que abordan estas sentencias, el supuesto de hecho siempre se produce en relación a relaciones en las que las partes no han fijado la cuantía indemnizatoria, ni por vía del contrato individual ni a través del posible acuerdo de interés profesional. Por tanto, remite a una situación de ausencia de reglas específicas respecto de la cuantía indemnizatoria y la necesidad de aplicar al caso concreto los criterios generales conforme a los cuales según la norma debe procederse a fijar tal indemnización.

En esta materia, como es fácil imaginar, se puede percibir una cierta dificultad o incomodidad por parte del Juez de lo Social para proceder a entrar a fondo en la materia, asumiendo el enorme margen de apreciación que le concede el legislador a la hora de ponderar los daños y perjuicios sufridos por el trabajador autónomo económicamente dependiente a resultas de la resolución contractual y, por ende, a la hora de calcular la indemnización que corresponde. A estos efectos, debe tenerse en cuenta que en esta materia la técnica normativa es bien diversa en materia de cuantificación de la indemnización por despido en el caso de resoluciones de contratos de trabajo. En efecto, en nuestro ordenamiento laboral concurre una larga tradición de predeterminación legal de la indemnización, calculada con automatismo en base en dos exclusivos parámetros objetivos: retribución total que venía percibiendo el trabajador en el momento de la extinción y antigüedad del trabajador en la empresa conforme al contrato que se extingue. De este modo, en la legislación laboral, el Juez de lo Social carece del más mínimo margen de ponderación de los daños y perjuicios sufridos por el trabajador a resultas de la pérdida de empleo, de modo que aplica un cálculo de todo punto mecánico a la hora de fijar la condena en el fallo de la sentencia. Por el contrario, el Estatuto del Trabajo Autónomo se sitúa en una técnica normativa de todo punto opuesta, de amplia capacidad de valoración por el Juez de lo Social, que no es nada habitual a diferencia de lo que sucede en el ámbito del orden civil de la jurisdicción. En definitiva, en estos casos el Juez de instancia goza de una amplísima discrecionalidad de valoración, que ni siquiera es controlable por los Tribunales superiores en vía de recurso salvo en el caso de error de hecho, resolución caprichosa, desorbitada o evidentemente injusta" o que se evidencie una desproporción entre el daño real y la retribución que se reconoce<sup>15</sup>.

La anterior precisión es relevante, a nuestro juicio, especialmente para comprender el resultado que se está advirtiendo en las resoluciones judiciales que se vienen dictando en esta materia. Comenzar así por destacar, en primer lugar, que esa relación de criterios generales previstos en la norma tienen el carácter de orientativos, en la medida en que se recogen como un mero listado abierto, ya que el precepto precisa que los mismos son "entre otros factores". A pesar de ello, de las sentencias consultadas, ninguna de ellas incorpora ningún otro factor referencial al objeto de proceder a fijar la cuantía de la indemnización. Más aún, de los varios factores mencionados por parte de

---

<sup>15</sup> SSTs de 22 de junio de 1992, RJ 5462; 13 de mayo de 1994, RJ 1994.

la Ley al efecto, las sentencias casi de forma unánime se centran exclusivamente en el primero de los factores mencionados, que no casualmente es el que tiene un carácter más objetivo y de cálculo mecánico por parte del Juez de lo social. En efecto, nos referimos a que prácticamente todas las sentencias no hacen otra cosa que computar el tiempo que restaba para la conclusión del contrato de trabajo, de modo que, como en la mayoría de las ocasiones se trata de contratos de duración determinada, proceden a una muy sencilla operación matemática: identificar el tiempo que faltaba para la terminación de ese contrato temporal y aplicarle la contraprestación económica que habrían recibido durante este tiempo de haber continuado éste sin ruptura hasta la finalización del contrato inicialmente pactada<sup>16</sup>. Por contraste, en aquellos casos en los que el contrato tenía una duración indefinida no se puede utilizar el criterio precedente, en cuyo caso también se acude a un criterio muy próximo al anterior: calcular el tiempo que restaba hasta que el trabajador autónomo alcanzase la edad ordinaria de jubilación y a tenor de ello presumir que el daño se calcula hasta esa fecha de posible jubilación del trabajador, aunque se presupone que ello no determina la extinción contractual por tener la jubilación el carácter de voluntaria en nuestro sistema jurídico con carácter general<sup>17</sup>.

La simplicidad con la que vienen actuando los Tribunales de Justicia en cuanto al procedimiento simplificado de cuantificación de la indemnización, de consolidarse como el único en la práctica, puede desembocar en efectos, a nuestro juicio, poco razonables y escasamente equitativos. En particular dicho criterio debe ponerse en conexión con la circunstancia de que el régimen de contratación previsto para esta figura remite a la plena libertad de las partes en cuanto a la fijación de la duración de la relación obligacional, sin presencia alguna del principio de causalidad en la contratación temporal, incluso con plena libertad para fijar el término o condición resolutoria del contrato. En estos términos, nada impediría forzar, como es obvio imaginar a propuesta inicial de la empresa cliente, la celebración de contratos temporales de muy corta duración, sometidos a prórrogas sucesivas sin interrupción alguna. Ello permitiría en términos prácticos a la empresa cliente proceder a resolver el contrato con el abono en todo caso de indemnizaciones muy reducidas, en la medida en que siempre restaría poco tiempo para la terminación del contrato o de la sucesiva prórroga. Ciertamente ello podría contrarrestarse en estos casos con una alegación de

---

<sup>16</sup> STSJ, Cataluña, 14 de mayo de 2010, AS. 1814; Madrid, 28 de noviembre de 2012, JUR 2013/19738.

<sup>17</sup> STSJ, Cataluña, 28 de marzo de 2011, AS 1069; Asturias, 19 de febrero de 2010, AS.1013.

conducta abusiva en el uso de la libertad de contratación temporal y de determinación de su extensión por parte de la empresa cliente. Sin embargo, no sería razonable llegar a esos extremos, que siempre comporta imponer la carga probatoria en el correspondiente proceso al trabajador autónomo económicamente dependiente. Dicho en otros términos, lo que procede es profundizar en el efectivo cumplimiento del mandato legal relativo a la pluralidad de factores que deben ser comprobados por el Juez de lo Social, asumiendo la responsabilidad que le traslada el ordenamiento jurídico de comprobar y valorar en todos sus extremos el efectivo daño y perjuicio ocasionado al trabajador autónomo económicamente dependiente a resultas de la resolución contractual injustificada.

## **6.- Tutela colectiva de los intereses de los autónomos económicamente dependientes**

La otra vertiente complementaria e imprescindible de tratamiento en la materia es la correspondiente a la tutela colectiva de los intereses profesionales por parte de los trabajadores autónomos, singularmente para aquellos que ostentan la condición de económicamente dependientes. Dentro de cualquier modelo democrático de desenvolvimiento de las relaciones sociales, y más allá de que las instituciones típicas al efecto surjan históricamente en el ámbito del trabajo subordinado asalariado, qué duda cabe que hoy en día en cualquier tipo de sociedad moderna desarrollada se generalizan los movimientos asociativos que articulan el tejido social por la vía de constituirse en instrumentos de defensa grupal de los más variados intereses colectivos. Es en ese contexto en el que van surgiendo también organizaciones específicas de defensa de los intereses de los trabajadores autónomos, que en España van adquiriendo solidez y manifiesta presencia pública en los últimos años. Se conforman inicialmente como organizaciones de expresión pública de intereses identificados por su posición singular en la actividad económica y, especialmente, con vistas a reclamar un tratamiento propio por parte de las diversas políticas públicas que puedan incidir sobre el ejercicio de su actividad profesional. De este modo, se identifican con facilidad elementos específicos del conjunto de las políticas públicas que les pueden afectar de manera singular y, sobre todo, con impacto diferenciado a quienes se integran en la actividad económica bajo otras formas autónomas: políticas fiscales, requerimientos administrativos y de control en la puesta en marcha de actividades empresariales, protección social por parte del sistema público de Seguridad Social, etc. Y, en ese ámbito, no se excluye por supuesto el régimen contractual de sus relaciones con

terceros en la actividad económica, por tanto, derechos y deberes en el tráfico económico-mercantil.

Lo anterior desemboca en un progresivo proceso de institucionalización de los mecanismos típicos y clásicos de organización, tutela y defensa de los intereses colectivos de un determinado grupo profesional dentro de la actividad económica. Ello se materializa en concreto en una específica recepción por parte del ordenamiento jurídico de esta constatada realidad de la defensa y tutela de los intereses colectivos de los trabajadores autónomos. En unos casos, por medio de la utilización de una regulación de instituciones contempladas con carácter general para cualquier grupo de intereses que emerja socialmente; en otros casos, a resultas de la aprobación de un régimen específico para los trabajadores autónomos. En unos casos, con herramientas jurídicas que resultan de aplicación con carácter general para el conjunto de los trabajadores autónomos, en otros casos por medio de la regulación de fórmulas específicas y propias concebidas sólo para los económicamente dependientes.

Dos son las instituciones claves a traer a colación en esta materia: de un lado, la de carácter asociativa con la regulación pertinente de las organizaciones que integran a trabajadores autónomos; y, de otro lado, la que propicia la celebración de acuerdos colectivos, que se vienen a denominar legalmente “acuerdos de interés profesional”, reguladores de las relaciones entre los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas clientes para las que prestan servicios.

Respecto de la primera, no sólo ha de atenderse a la regulación específica contemplada en el propio Estatuto del Trabajo Autónomo, pues éste ha de complementarse con otras legislaciones que ofrecen en conjunto un panorama más completo e integrado. A tenor de ello, múltiples opciones se les ofrecen a los autónomos a los efectos de organizarse para la defensa de sus intereses; alternativas que manifiestan percepciones diversas acerca de cuál es su posición en el conjunto de la actividad económica. En primer lugar, se prevé que para ciertos autónomos prime su condición de titulares de una actividad empresarial y, como tales, prefieran asociarse dentro de las organizaciones empresariales, con vistas a una defensa conjunta de sus intereses en conexión con el resto de los empresarios. En segundo lugar, se contempla que para este colectivo prime su identificación con la condición de trabajadores, de modo que por los intereses que pretenden defender se consideren preferentemente identificados con el resto de los trabajadores y, por tanto, quieran optar por integrarse

dentro de las correspondientes organizaciones sindicales; en particular, la Ley reguladora de la libertad sindical en España contempla la posibilidad de que los autónomos que no tengan trabajadores a su servicio puedan afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas, a pesar de que no puedan fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares. En tercer y último lugar, también es factible que los autónomos no se sientan suficientemente representados ni por las asociaciones empresariales ni por las organizaciones sindicales empresariales, entendiéndose que poseen intereses propios a defender, sobre todo diferenciados de los dos anteriores, por lo que prefieran optar por la constitución de asociaciones propias integradas exclusivamente por trabajadores autónomos y para la exclusiva defensa de sus singulares intereses; esto último es precisamente lo que contempla como novedoso el Estatuto del Trabajo Autónomo, donde se prevé que los trabajadores autónomos podrán constituir sus propias asociaciones de defensa de sus intereses profesionales, al amparo del derecho constitucional de asociación general. Como variante de esto último y, en cierto modo como cuarta opción, cabe pensar en que constitución de asociaciones integradas sólo por trabajadores autónomos, sea aún más reducida desde el punto de vista subjetivo en el sentido de que sean asociaciones en la que sólo se inscriban trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Todas estas alternativas legalmente admitidas por nuestro ordenamiento jurídico se encuentra precisamente presentes en nuestra realidad asociativa, mostrando una elevada riqueza de opciones organizativas, por cuanto que existen implantadas esencialmente tres asociaciones que aglutinan autónomos conforme a las tres modalidades mencionadas: En primer lugar, UPTA, como asociación con personalidad jurídica propia de profesionales y trabajadores autónomos que se encuentra integrada federalmente al sindicato UGT; En segundo lugar, CEAT, como asociación con personalidad jurídica propia que aglutina a autónomos y pequeños empresarios, asociación que a su vez se encuentra federada a la gran organización empresarial española, la CEOE-CEPYME. En tercer lugar, ATA, como asociación de trabajadores autónomos y pequeñas empresas, que tiene el carácter de asociación que se constituye de manera plenamente independiente y, por tanto, sin lazos de colaboración o conexión ni con las organizaciones sindicales ni con la gran organización empresarial. Añadido a lo anterior, se presenta otra opción, de carácter más estrictamente sindical, en términos tales que los autónomos económicamente dependientes se integran en se integran directamente y sin diferenciación organizativa dentro de cada una de las organizaciones

sindicales por sector de actividad, fenómeno este último por el que se decanta entre nosotros el sindicato CCOO.

En todo caso y, a pesar de la notable pluralidad de opciones antes descrita, desde la perspectiva que estamos contemplando, conviene resaltar el hecho de que ninguna de las precedentes responde a un modelo que haya dado lugar a la conformación de una asociación que integre exclusivamente a trabajadores autónomos económicamente dependientes. No obstante, si convendría dejar constancia que organizaciones de estas características también existen en algunas Comunidades Autónomas, como es el caso de Cataluña o de Castilla y León, que integran dentro del sindicato de ese ámbito de CCOO. En todo caso, desde la perspectiva legal convendría precisar que la regulación contenida en materia de asociaciones de autónomos por parte del Estatuto del Trabajo Autónomo de 2007 se refiere genéricamente a cualquier tipo de estructura asociativa de autónomos, sin diferenciación entre autónomos ordinarios y autónomos económicamente dependientes. Ello, en clave legal deriva en dos conclusiones complementarias: una, que no existe regulación específica en materia de derecho de asociación concebida exclusivamente para los autónomos económicamente dependientes; dos, que la regulación del Estatuto prevista para el conjunto de los autónomos, permitiría jurídicamente la constitución a través de la misma de una asociación integrada exclusivamente por autónomos económicamente dependientes y para la defensa de sus específicos intereses.

Uno de los aspectos más relevantes contemplados en la regulación relativa al derecho asociativo de los autónomos es la relativa a la determinación de la representatividad de las asociaciones legalmente constituidas. La normativa prevé, de un lado, una amplia libertad de constitución de asociaciones de autónomos con fundamento en el derecho constitucional de asociación como derecho fundamental y libertad pública, por tanto, con un ejercicio muy sencillo y escasamente formalizado del que deriva el inmediato reconocimiento de la correspondiente personalidad jurídica. De otro lado, se prevé que algunas de esas asociaciones de autónomos pueden presentar en la realidad social una mayor implantación y penetración en el tejido social, lo que obliga a darles un tratamiento diferenciado de mayor favor como interlocutores singulares con el poder público a los efectos de información y consulta en el diseño de las correspondientes políticas públicas, en la medida en que se constata objetivamente

que se trata de asociaciones especialmente representativas; sobre todo, más representativas en términos comparativos con el resto.

A las asociaciones de autónomos, al igual que a los sindicatos, se les reconoce un papel singular de interlocución con los poderes públicos en el desarrollo de cuantas políticas puedan tener incidencia sobre sus intereses profesionales, incluyendo relevantes canales de participación institucional; el más señalado de ellos, la constitución del Consejo del Trabajo Autónomo, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo<sup>18</sup>. A este efecto, exclusivamente de la interlocución con los poderes públicos, la norma predetermina reglas y procedimientos objetivos y singulares de determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos. Se trata de un régimen propio de determinación de la representatividad sindical, conforme a criterios objetivos y valorados por un Consejo imparcial, ajeno a los interesados, que ya hemos tenido ocasión de referir. Ello viene desarrollado a través de la correspondiente disposición reglamentaria. En concreto, lo que contempla al efecto el Estatuto del Trabajo Autónomo es que tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos aquéllas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen.

A resultas de todo ello, se ha verificado un primer proceso de selección de las asociaciones representativas en nuestro país. El mismo ha dado lugar al reconocimiento de hasta un total de cinco asociaciones representativas de autónomos, que comprende las tres antes mencionadas (UPTA, ATA y CEAT), junto con otras dos, estas otras menos identificadas en la actuación externa asociativa (FOPAE y UATAE).

El proceso de selección ha resultado lento, con algunas reclamaciones al respecto, si bien en principio a estas alturas resueltos judicialmente. El principal asunto suscitado ha sido el derivado de la exigencia reglamentaria de aportación por parte de las asociaciones de la relación íntegra de autónomos inscritos en la asociación, a los efectos de comprobar el primero de los elementos objetivos de contraste relativo al

---

<sup>18</sup> Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre (BOE 28 de diciembre), por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

número de afiliados. Algunas asociaciones consideraron que ello podría afectar a derechos fundamentales de sus inscritos, especialmente conectados con el derecho a la intimidad y la reserva de su control por parte de la Administración Pública. Sin embargo, el Tribunal Supremo se pronunció tajantemente rechazando estas alegaciones y, por tanto, considerando que es correcto desde la perspectiva constitucional exigir la aportación del número de afiliados<sup>19</sup>.

En la vertiente colectiva, la novedad principal se presenta igualmente en relación con los económicamente dependientes, por cuanto que se otorga carta de naturaleza a la posibilidad de celebrar acuerdos de interés profesional entre la empresa cliente, de un lado, y los sindicatos o asociaciones de autónomos, de otra parte; acuerdos colectivos por medio de los cuales se establezcan las condiciones de ejecución de su actividad profesional, siendo respetuosos con los límites derivados de las reglas de defensa de la competencia<sup>20</sup>. Su régimen se somete en todos sus términos a las reglas comunes de la contratación civil, dándose a entender implícitamente que los acuerdos tendrán en todo caso ámbito empresarial –nunca sectorial- y cuya eficacia se extenderá a los firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello. En sentido contrario, no se prevé que los mismos gocen de eficacia general para el conjunto de los autónomos contratados por la empresa cliente firmante del acuerdo. En sentido positivo sí que se decanta por atribuir a estos acuerdos fuerza jurídica vinculante para las relaciones contractuales individuales entre empresa cliente y trabajador autónomo económicamente dependiente, en términos tales que se declaran como nulos los pactos individuales contrarios a lo dispuesto en los referidos acuerdos de interés profesional. El ya referido escaso número de contratos de autónomos económicamente dependientes celebrados hasta el presente, unido a las exigencias impuestas a la celebración de los acuerdos de interés profesional, especialmente su reducción al ámbito de la empresa cliente y no concebido para el ámbito sectorial, ha determinado que en la práctica el número de los acuerdos celebrados hasta el momento presente haya sido marcadamente residual<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> STS, CA, 5 de junio de 2012, RJ 8057.

<sup>20</sup> J. Cruz Villalón, Los acuerdos de interés profesional, en AA. VV., El Estatuto del trabajo autónomo”, (J. Cruz Villalón y F. Valdés Dal-Ré), editorial La Ley, Madrid 2008.

<sup>21</sup> Así, cita exclusivamente la existencia de un total de 5 Acuerdos, M. A. Castro Arguelles, Los acuerdos de interés profesional: una balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del Trabajo

Más allá de lo anterior, el Estatuto contempla una regulación significativamente amplia de los derechos colectivos de cualquier trabajador autónomo, sea o no dependiente económicamente, donde resalta en especial el reconocimiento del derecho de ejercer la actividad colectiva en defensa de sus intereses profesionales, directamente y por medio de sus asociaciones de autónomos o bien de los sindicatos a los que se afilie el trabajador autónomo.

## **7.- Especialidades en materia de protección social**

En lo que refiere a la Seguridad Social, el Estatuto eleva a rango legal el marco general del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que hasta ahora era meramente reglamentario, con voluntad de materializar el objetivo contemplado en el Pacto de Toledo de conformación en nuestro Sistema Público de dos grandes regímenes: el general para los asalariados y el de autónomos. Las novedades más significativas se sitúan, en primer lugar, en prever fórmulas de cotización diferenciadas para ciertos colectivos, con el establecimiento de bonificaciones cuando concurren características personales o profesionales que lo aconsejen. En cuanto a la acción protectora, destaca la conversión en obligatoria de la inclusión de las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes, que con carácter previo al Estatuto era optativo para quienes se encontraban dentro del ámbito de este Régimen Especial. De igual forma se prevé como obligatoria la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los económicamente dependientes, así como para el resto de los autónomos que presenten un mayor riesgo de siniestralidad laboral. Al mismo tiempo se incluye dentro del concepto de accidente de trabajo el correspondiente al llamado accidente *in itinere*, es decir aquél que se produce al ir o volver del lugar de prestación de la actividad. De otra parte, se prevén fórmulas novedosas de jubilación anticipada para los trabajadores autónomos que ejecuten su actividad en ámbitos de naturaleza tóxica, peligrosa o penosa.

Finalmente, se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los autónomos, garantizando los principios de contributividad, solidaridad, sostenibilidad financiera y responda a las preferencias y necesidades de los propios autónomos, lo que se ha materializado a través de la aprobación de la correspondiente

Ley en 2010<sup>22</sup>. En particular, esta protección se prevé como obligatoria para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como para el resto de los autónomos en este último caso si han optado por quedar cubiertos frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El resultado de esta nueva prestación ha sido considerable desde el punto de vista de su recepción por parte de sus destinatarios, bastando para ello con tener en cuenta que en torno a 650.000 autónomos se encuentran dentro de la cobertura de la contingencia por cese de actividad, lo que viene a representar del orden del 30 % del total de los trabajadores autónomos sin empleados a su servicio y del 21 % del total de los incluidos dentro del ámbito del régimen especial de trabajadores autónomos<sup>23</sup>.

Como elemento complementario a esta extensión de la acción protectora se produce en paralelo una tendencia hacia el incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social de estos beneficiarios del sistema, al objeto de lograr el equilibrio financiero del régimen especial. Se trata de un incremento lento, pero que marca una cierta línea de tendencia hacia la convergencia de costes de cotización entre régimen general y régimen de autónomos. Esto último tiene una repercusión más allá del propio sistema de Seguridad Social. Me refiero al hecho de que la tendencia empresarial hacia la preferencia del trabajo autónomo frente al trabajo asalariado en gran medida se debe a la diferencia de costes laborales unitarios entre unos y otros, incluyendo en este cálculo lógicamente y con fuerte peso el diferencial de costes derivados de la Seguridad Social. En la medida en que la referida convergencia se vaya completando, indudablemente ello influirá en las opciones empresariales e indiscutiblemente podría funcionar como freno frente a no aconsejables huídas del trabajo asalariado por parte de las empresas.

---

<sup>22</sup> Ley 32/2010, de 5 de agosto (BOE 6 de agosto), por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Sobre el particular, cfr. M. J. Cervilla Garzón, La protección por cese de actividad para los autónomos independientes: cese protegido, ámbito subjetivo y dinámica de la prestación, ed. Bomarzo 2013.

<sup>23</sup> UPTA, Anuario del Trabajo Autónomo en España 2011-2012: <http://www.upta.es/>