

La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente y su laboralización en el estatuto del trabajo autónomo

por Eduardo Román Vaca

I. El trabajador autónomo económicamente dependiente: frontera difusa entre dos categorías

La definición de trabajador autónomo no nos viene dada sino por contraposición a su opuesto, es decir, a trabajador por cuenta ajena. Para la delimitación de aquél se hace preciso, pues, partir de la del segundo.

La doctrina científica española, con base en el artículo 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, señala que son cuatro las notas que definen al sujeto y destinatario de la legislación laboral, siendo tal el que realice un trabajo:

- a) Libre; más allá, por supuesto, de la compulsión económica para desarrollar una actividad a fin de obtener el necesario sustento.
- b) Retribuido, lo que nos sirve para diferenciar este tipo de trabajo del realizado, como dice el Estatuto de los Trabajadores, a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, sin exigir contraprestación económica.
- c) Por cuenta ajena. El trabajo se desarrolla para otro sujeto, el empleador o empresario. Valga decir aquí que diversos parámetros han sido utilizados para definir la ajenidad. Hablan así los autores de ajenidad en los frutos o utilidad del trabajo, que directamente engrosa el patrimonio del empleador; ajenidad en los medios de producción, propiedad del empresario; ajenidad en el mercado, en tanto con carácter general el trabajador no participa en la relación con el cliente, etc.
- d) Dependiente, de manera que el trabajador realiza su prestación “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona” (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores), esto es, sometido a las órdenes e instrucciones de esta última. Naturalmente se observa, en función por ejemplo de la cualificación requerida o del tipo de trabajo a realizar, una muy variada gradación de la dependencia, desde la supeditación a instrucciones muy concretas, a casos en que bastan unas directrices generales.

Por contraposición al trabajador por cuenta ajena o dependiente, lo determinante en el trabajo por cuenta propia o autónomo sería la ausencia de las notas tercera y cuarta. Sin embargo, con el desarrollo progresivo de nuestro sistema productivo la frontera entre ambas figuras (una objeto del Derecho del Trabajo, rama del ordenamiento tendente a la protección de los intereses del trabajador; la otra excluida de aquél y sujeta al libre juego de voluntades en el mercado) se difumina.

Aparecen así, de un lado, supuestos de dudoso engarce, en que bien la ajenidad, bien la dependencia, o ambas conjuntamente, no ofrecen unos perfiles claros, de suerte que, según el punto de vista seleccionado por el intérprete o aplicador de la norma, una misma situación fáctica puede ser incardinada en uno u otro tipo de relación (laboral o mercantil).

Pero, de otro y como consecuencia en buena parte de lo anterior, no han dejado de producirse abusos o prácticas fraudulentas en que, bajo la apariencia de un trabajo autónomo, se han desarrollado verdaderas actividades dependientes y por cuenta ajena. Hablan así los autores de “falsos autónomos”, situación que se da sobre todo cuando se trabaja para una sola empresa.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, trató de dar respuesta – cuestión diferente es que la misma nos parezca acertada o no- a algunos de los problemas que se habían planteado, y lo hizo con un doble enfoque: por una parte precisando el concepto de trabajador autónomo dependiente económicamente (como subtipo del más genérico trabajador autónomo); por otra estableciendo una serie de derechos y garantías a favor de los mismos.

En cuanto a lo primero, el artículo 11.1 del Estatuto define a los trabajadores autónomos económicamente dependientes como “aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. Como desarrollo de lo anterior, se establecen las siguientes notas definitorias (artículo 11.2):

- 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 el riesgo y ventura de aquélla.

Pese a este intento de precisión, creemos que seguiremos encontrándonos con zonas difusas, además de supuestos en que, posiblemente y pese a figurar como autónomos, nos hallemos ante trabajadores dependientes en sentido jurídico.

El segundo tipo de respuesta venía dado, como decimos, por el reconocimiento de una serie de derechos, en el plano individual y en el colectivo, a los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Y es aquí precisamente donde con mayor intensidad se deja sentir la influencia de lo que hemos comentado líneas arriba, en cuanto al más que cercano perfil de estos trabajadores con los que realizan su labor por cuenta ajena: en cierto modo lo que se ha buscado -abandonando ya el mero sometimiento a la legislación civil y mercantil, y al libre juego de voluntades en el contrato-

es establecer un régimen que se antoja en muchos puntos similar, cuando no idéntico, al de los trabajadores asalariados, posiblemente –y también lo hemos dicho ya- porque en ocasiones lo sean, por mucho que busquemos expresiones, más o menos afortunadas o imaginativas, que lo encubran (dependencia económica vs dependencia jurídica).

Las líneas que siguen pretenden adentrarse, precisamente, en la comparación, del nuevo régimen establecido en la Ley 20/2007 para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, con la normativa destinada a los trabajadores por cuenta ajena, determinando hasta qué punto se ha conseguido igualar su nivel de protección y en qué casos –de ser ésa la intención querida por el legislador- se observan carencias.

II. Régimen de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes

El Derecho colectivo del Trabajo se ocupa, por el lado asalariado, de las formas de organización de los trabajadores y de sus medios de acción. En tal sentido, son cuatro los bloques que componen su objeto:

- a) La libertad sindical, como derecho a crear organizaciones de defensa de los intereses de los trabajadores, derecho a afiliarse a las mismas y al ejercicio de la actividad sindical.
- b) La representación de los trabajadores en el seno de la empresa, bien de carácter unitario, bien de carácter sindical.
- c) La negociación colectiva, en tanto que derecho a lograr acuerdos colectivos que se imponen a los contratos individuales.
- d) La adopción de medidas de conflicto, como armas que el Estado pone a disposición de los trabajadores para exteriorizar y defender sus pretensiones, o lograr una solución a las controversias colectivas que se presenten.

Trasladando esta cuestión al terreno de los trabajadores autónomos cabe decir, con respecto a la libertad sindical, que ya la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, reconoció a determinados autónomos algunas de las facultades integrantes de aquélla. Así, su artículo 3.1 dispuso que “los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio ... podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a la presente ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares”. De las tres facultades en que tradicionalmente se divide la libertad sindical individual (libertad de constitución, libertad de afiliación y ejercicio de la actividad sindical), la Ley Orgánica de Libertad Sindical sólo restringía la primera. En cualquier caso, el amparar bajo la libertad sindical a estos trabajadores autónomos encontraba una razón obvia: los trabajadores por cuenta propia sin trabajadores a su servicio suelen encontrarse, en el sistema económico y social, más cercanos a los trabajadores asalariados que al empresariado; de ahí que las organizaciones sindicales sean entidades adecuadas para la protección de sus intereses.

Pues bien, el Estatuto del trabajo autónomo, en su artículo 19.1.a), reitera de modo implícito lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Pero, ya en el plano colectivo, avanza un paso más, al reconocer a las organizaciones sindicales más representativas (estatales o autonómicas) capacidad para actuar también en representación de los trabajadores autónomos, y ello a efectos de (artículo 21.5):

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
- b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.
- c) Gestionar programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.
- d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

En lo que hace a la representación en la empresa, no se establece en el Estatuto del trabajo autónomo, para los económicamente dependientes, algo similar a lo previsto para los trabajadores asalariados, a saber, la constitución de órganos internos propios de representación (comités de empresa y delegados de personal).

En materia de negociación de acuerdos colectivos es donde a nuestro entender se da el avance más importante para los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Efectivamente, sometida la relación profesional a la normativa común de los contratos y a lo pactado en el contrato individual [artículo 3.1, b) y c), del Estatuto del trabajo autónomo], es decir, a la autonomía de la voluntad, sólo el reconocimiento, al estilo de lo previsto en el artículo 37 de la Constitución española para los asalariados, de una especie de derecho de “negociación colectiva” para los autónomos limará las asperezas de una pretendida, y más que falsa en ocasiones, autonomía de la voluntad basada en la igualdad formal de ambas partes contratantes. Y así, el Estatuto dispone para estos trabajadores la posibilidad de unos denominados acuerdos de interés profesional, a que han de someterse los contratos individuales, como nos dice el artículo 3.2 del Estatuto del trabajo autónomo [recordándonos en cierto modo lo previsto en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores], bien que cuando el autónomo haya prestado su consentimiento para ello.

Son las asociaciones profesionales o sindicatos (previsiblemente a éstos corresponderá mayor juego) que representen a los autónomos económicamente dependientes los encargados de la firma de estos acuerdos, cuya diferencia con respecto a lo establecido para la negociación colectiva asalariada es doble.

De un lado, si en esta última cabe tanto la de eficacia general como la de eficacia limitada, los acuerdos de interés profesional sólo abarcarán “a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello” (artículo 13.4 el Estatuto del trabajo autónomo).

La segunda diferencia, muy importante y que a nuestro juicio va a entorpecer bastante todo el juego que podría dar este tipo de acuerdos, estriba en que, conforme parece desprenderse del inciso final del artículo 13.4 transcrito, así como de lo indicado en el también citado artículo 3.2, será necesario el consentimiento expreso del trabajador para que se aplique el acuerdo.

Finalmente, y en cuanto a la adopción de medidas de conflicto colectivo, el artículo 19.1.c) del Estatuto del trabajo autónomo se limita a reconocer, como derecho colectivo básico de los trabajadores autónomos (todos, no sólo los económicamente dependientes), el de “ejercer la actividad colectiva en defensa de sus intereses profesionales”. A su vez, las asociaciones de trabajadores autónomos y los sindicatos podrán “ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos” [artículo 19.2.c)]. No se nos explicita en qué puedan

consistir las actividades de defensa y tutela colectiva. Pero dada la dicción legal, y la intervención de organizaciones sindicales (y no podemos olvidar el sentido amplio que del contenido de la libertad sindical nos da el Tribunal Constitucional), no parece descabellado pensar que, entre tales medidas y por lo que se refiere a los económicamente dependientes, se encuentre algo muy similar a la huelga (¿"paro concertado" podríamos denominarlo?).

Es este último un campo novedoso, cuyo régimen jurídico será seguramente fijado a través de los pronunciamientos judiciales. No parece irrazonable sostener que, si bien no se aplicará en su integridad el régimen de la huelga previsto en el Decreto-ley de Relaciones de Trabajo para los trabajadores asalariados, sí al menos (¿por analogía?) algunos de sus extremos (en orden, por ejemplo, a la ausencia de repercusiones negativas por participar en medidas colectivas). En cualquier caso, como decimos, un vasto campo se abre a la labor doctrinal y jurisprudencial.

III. Régimen de los derechos individuales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes

Como hemos visto en el epígrafe anterior, el Estatuto del trabajo autónomo ha supuesto, en materia del económicamente dependiente, un cierto acercamiento –bastante importante en ocasiones- a la situación normativa de los trabajadores asalariados, lo que, naturalmente, consideramos un avance desde la óptica iuslaboralista. En el terreno de los derechos individuales se produce igualmente un acercamiento, como veremos a continuación.

Así, de un lado, el artículo 4.3 del Estatuto del trabajo autónomo (recordando bastante los derechos de los asalariados en la relación de trabajo, artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores) reconoce una serie de derechos en el ejercicio de la actividad profesional, entre los que podemos citar los siguientes:

- No discriminación, respeto de su intimidad y dignidad
- Formación y readaptación profesionales
- Protección en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Percepción puntual de su contraprestación económica
- Conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar
- Ejercicio individual de las acciones derivadas de la actividad profesional ...

Estos derechos se reconocen a todo trabajador autónomo, pero sin duda encontrarán un mayor campo de acción en lo que hace a los económicamente dependientes. Con seguridad aquí habrán de jugar un importante papel los acuerdos de interés profesional, pues, como sucede en lo laboral con los convenios colectivos, están llamados al desarrollo de muchos de esos derechos.

Con un mayor detenimiento se centra el Estatuto en materias como la salud laboral (con referencias directas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; artículo 8) o las percepciones económicas (artículo 10), además de la prohibición del trabajo de menores (artículo 9).

Específicamente, para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se prevé la formalización por escrito del contrato (artículo 12) o la interrupción anual de la actividad (artículo

14; ¿eufemismo de “vacaciones”?). Al contrato individual o los acuerdos interprofesionales se remite la regulación y distribución de la jornada, descanso semanal y festivos (artículo 14). Se prevé también, y se limita, la realización de “actividad por tiempo superior al pactado contractualmente” (artículo 14.3; ¿otro eufemismo, por “horas extraordinarias”?). Las vicisitudes y extinción de la relación profesional se tratan con cierta profusión en los artículos 15 y 16; no se llega a una regulación idéntica –con las debidas adaptaciones- al tratamiento que reciben las suspensiones y extinción del contrato de los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores, pero desde luego lo recuerdan bastante, en un ejemplo más de la base muy laboralizada de este tipo de relación.

IV. Solución de conflictos

En materia de competencia jurisdiccional volvemos a ese acercamiento de que acabamos de hablar, y ello tanto en conflictos individuales como en conflictos colectivos.

Así, el artículo 17.1 del Estatuto del trabajo autónomo dispone que son los órganos del orden social “los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente”, como también lo son “para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional” (artículo 17.2).

En cuanto a los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos, aquí también, como sucede con los convenios colectivos de los asalariados, son llamados implícitamente los acuerdos de interés profesional a instituir órganos específicos de solución, al punto de sustituir a los órganos administrativos de conciliación como vía previa al proceso judicial (artículo 63 de la Ley de la Jurisdicción Social).

V. Recapitulación y conclusiones

Llegados a este punto, conviene recapitular brevemente lo que llevamos dicho, y extraer algunas conclusiones, todo lo cual lo podemos sintetizar como sigue.

1. Entre trabajador por cuenta ajena/dependiente y trabajador por cuenta propia/autónomo existe una frontera no siempre nítida, lo que provoca la existencia tanto de zonas dudosas como de abusos fraudulentos.
2. El Estatuto del trabajo autónomo ha venido, en parte, a dar respuesta a esa situación. De un lado perfilando una nueva figura, la del trabajador autónomo económicamente dependiente, que si reviste caracteres del trabajador por cuenta propia, no deja de presentar también semejanzas con el trabajo por cuenta ajena. De otro estableciendo toda una serie de garantías y derechos que, quizás como reflejo de los recelos doctrinales hacia la figura del falso autónomo, suponen un acercamiento nítido a la legislación laboral, y ello en los aspectos tanto colectivos como individuales de esta relación profesional.
3. En materia de libertad sindical, el Estatuto avanza en la línea en su día seguida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al reconocer expresamente funciones, de representación y defensa de los intereses de los trabajadores autónomos, a las organizaciones sindicales.
4. Nada se prevé de modo explícito en cuanto a la representación, en el seno de la empresa para la que prestan servicios, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

5. Un sustancial avance lo supone el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional. Sin embargo, el consentimiento expreso que parece requerirse del autónomo para que aquéllos le sean de aplicación, dificultará a nuestro juicio que dicha negociación despliegue todos los efectos que serían deseables.

6. En punto a la adopción de medidas colectivas de presión, resulta bastante escueto el Estatuto, si bien parece recoger algo similar a la huelga de los trabajadores asalariados. Su régimen jurídico no aparece dibujado; la labor de la doctrina y los tribunales va a ser aquí trascendente.

7. En lo que se refiere a los derechos individuales, se recogen tanto derechos de los trabajadores autónomos en general (pero que con toda probabilidad tendrán mayor cabida en las relaciones de los económicamente dependientes), como específicos de estos últimos. No alcanzan la amplitud y garantías que para los trabajadores asalariados recoge la legislación laboral, pero se asimilan bastante y en todo caso su reconocimiento supone un serio avance.

8. Finalmente, y en punto a la solución de conflictos, la tendencia a lo laboral persiste con la atribución a los órganos jurisdiccionales sociales del conocimiento de las pretensiones jurídicas. Por su parte, los acuerdos de interés profesional son llamados a establecer procedimientos autónomos de solución, se entiende que como vía de solución no sólo de conflictos individuales, sino también colectivos.

Eduardo Román Vaca
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla