

SERIE INFORMES

EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

FREDERIC V. LÓPEZ I MORA



Edita

© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa
Avda. Los Naranjos. Facultad de Economía. 46022 Valencia.
Tel.: 96/356.22.48 - Fax: 96/382.84.92
www.ciriec.es

Maquetación

Sergio Rubio

Portada

Estudio Gráfico de Publicidad SL.
C/ Játiva, 14-6°-60. 46002 Valencia. Tel. 96/394.32.25

Impresión

Gráficas Papallona.
C/ Pio XI, 40 bajo. 46.014 Valencia. Tel. 96/357.57.00

ISBN

xxxxxx
xxxxxx

Depósito legal

xxxx

Impreso en España – Printed in Spain

ÍNDICE

Prólogo, por José Luis Monzón	7
1. Consideraciones preliminares y acotaciones en torno a este Informe	9
2. La delimitación jurídica del trabajo autónomo y su tipología	13
3. Autoempleo, las formas empresariales del trabajo autónomo y su encauzamiento jurídico	23
4. El vigente estatuto profesional del los trabajadores autónomos	29
5. Comportamiento, evolución y funcionalidad del trabajo autónomo.	37
6. Las transformaciones en nuestro sistema de relaciones profesionales y las nuevas técnicas de organización y funcionamiento empresarial	41
7. La emergente problemática de los TRADEs: más allá de los falsos autónomos	51
8. La incorporación de los empresarios al Proyecto de Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo: emprendedores y la empresa económicamente dependiente	73
9. La gestación de la Ley reguladora de un inminente Estatuto del Trabajador Autónomo y el estado actual de la propuesta	75
10. Los contenidos del Proyecto de Ley por el que se pretende regular un Estatuto del Trabajador Autónomo	79
11. Consideraciones finales y puntos críticos del Proyecto de Ley por el que se pretende regular un Estatuto del Trabajador Autónomo.	83
12. Bibliografía	93

ANEXOS

I. Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo	105
II. Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo	117

III. Memoria justificativa del Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.	135
IV. Memoria económica del Anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.	147
V. Dictamen del Consejo Económico y Social de España sobre el Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.	159
VI. Informe del Consejo General del Poder Judicial al Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.	169
VII. Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo	185
VIII. La Recomendación de la OIT sobre la Relación de Trabajo aprobada por la 95ª Conferencia Internacional de la OIT de 2006.	205
IX. Trabajadores autónomos, propiamente dicho, en alta en la Seguridad Social, resumen de resultados a 31 de diciembre de 2006	211
X. Perfiles de trabajadores autónomos en España a 31 de diciembre de 2006	215

PRESENTACIÓN

A las puertas de que el Parlamento español dé por definitivamente aprobada la ley por la que incorpora a nuestro ordenamiento un Estatuto del Trabajo Autónomo, CIRIEC-España y el Observatorio Español de la Economía Social - con el inestimable patrocinio de la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales -, prosiguen la línea emprendida con la publicación de su serie *Informes* para contribuir al entendimiento y contextualización de tan relevante y laboriosamente preparada iniciativa legislativa.

Aunque con toda seguridad, cuando este estudio vea la luz y se entrecruce con otras publicaciones y aproximaciones al tema que ya están circulando en el ámbito editorial, contemos ya con esta norma pionera dentro y fuera de nuestro país, el interés, el valor añadido de este informe radica tanto en su formato - ya que al texto, excelentemente elaborado por su autor, Frederic V. López i Mora, le acompañan hasta diez documentos anexos que sirven de guía para comprender los móviles y la gestación de esta importante intervención que va afectar a cerca de tres millones y medio de profesionales -, como en sus contenidos, toda vez que la indagación se detiene, conscientemente, con la presentación ante el Congreso de los Diputados del referido Proyecto de Ley (24 de noviembre del 2006).

Se obtiene así, por un lado, un sugestivo material de apoyo para situar la problemática del trabajo autónomo en España y que permita comprender el por qué de esa intervención normativa - objetivo central del Informe - y, desde otra perspectiva, se pueda presentar una obra de carácter más expositivo que especulativo al no adentrarse en el estudio - vano, por otra parte, al no estar todavía aprobado y en vigor - de carácter jurídico-formal sobre dicho Estatuto del Trabajo Autónomo.

Con todo, y como esta tarea muy pronto será abordada por los estudiosos de las ciencias sociales, especialmente desde el campo del Derecho, la publicación de este estudio compromete a su autor a realizar sin demora una segunda indagación pegada ya al tenor literal de la ley, tratando desentrañar sus bondades, limitaciones y riesgos tanto desde el punto de vista de la técnica legislativa como desde los siempre sugerentes dominios de la Política del Derecho. Y todo ello sin olvidar que, en principio, esta norma, una vez publicada en el BOE quedará sometida a un período de *vacatio legis* de tres meses.

Confiamos en que este documento resulte de utilidad para todos aquéllos que se aproximan al estudio de un fenómeno tan complejo como el del trabajo autónomo que en las sociedades avanzadas constituye un elemento central para el equilibrio de su sistema productivo y para la consolidación de la sociedad del bienestar.

José Luis Monzón

Director del Observatorio Español de la
Economía Social
Presidente del CIRIEC-España

1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES Y ACOTACIONES EN TORNO A ESTE INFORME

El objetivo básico que se persigue con la elaboración de este documento es, primero que nada, el de contextualizar la importante iniciativa legislativa del actual Gobierno para que sea aprobado, por nuestro Parlamento y en la vigente legislatura, un Estatuto del Trabajo Autónomo.

A tal fin, de manera didáctica y concisa, en dicho Informe se traza un perfil sobre los sujetos destinatarios de la futura norma; seguidamente se apunta una básica delimitación y clasificación de éstos, así como el marco legislativo que en la actualidad disciplina su actividad, para luego describir su comportamiento económico y social en el mercado, tratando de dar cuenta cabal sobre las transformaciones que se atisban en esta relevante franja del empleo y de las iniciativas o proyectos empresariales que, al día de hoy, lo informan en sus más gruesos trazos; posteriormente se intenta explicar su evolución y funcionalidad dentro del marco del sistema español de relaciones profesionales, para concluir con una breve crónica sobre la gestación, las orientaciones y el impacto de esta propuesta legislativa.

Realizada esta primera aproximación al tema, resulta absolutamente clarificador para comprender lo que parece ser una de las principales claves que explican semejante decisión político-normativa, y cuya trascendencia viene avalada por sólidos argumentos: dicha ley, ordinaria y pese a las confusiones que pueda generar su conceptualización como Estatuto y su arquitectura como norma-marco, resultará potencialmente de aplicación en su caso a más de tres millones trescientos mil profesionales que integran la segunda franja de nuestra población activa (según los datos de afiliación a los Regímenes por Cuenta Propia de nuestro Sistema de Seguridad Social a 31 de diciembre de 2006, de los cuales 2.207.485 son *autónomos propiamente dichos*) - tras el mayoritario grupo que, también en el posfordismo, viene constituido por los trabajadores asalariados (en torno a dos tercios de nuestra población ocupada) - o, por poner otro argumento de peso, el que esta intervención, que comenzó a gestarse con el nuevo siglo, de salir adelante constituirá la primera ley generalista que, en la Unión Europea - y, cabe decir sin solemnidad, que en el mundo -, establezca un régimen jurídico mínimo común y sustancialmente inderogable para todos los autónomos que trabajen en nuestro país, con los matices que puedan derivarse de la entrada en vigor, llegado el caso, de la Directiva Comunitaria relativa a los servicios en el mercado interior y bautizada como Directiva *Bolkenstein* (segunda versión).

De ser así, nuestro Estado será pues el primero en responder a las inquietudes e interrogantes que plantean tanto la Recomendación sobre la Relación de Trabajo,

aprobada en el 2006 por la 95ª Conferencia Internacional de la OIT o, en parte, con respecto al perturbador *Libro Verde* de la Comisión Europea, titulado “*Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*” y presentado a finales de ese mismo año, aunque con un riesgo que puede llegar a convertirse en un inconveniente: el que quizá España, por paradójico o sorprendente que parezca, intervenga antes de tiempo si prospera alguna iniciativa legislativa al respecto en el seno de una Unión Europea políticamente empantanada.

Con todo, y esto debe quedar bien claro, dicho peligro es más bien de escasa entidad ante la urgente necesidad de afrontar la renovada problemática social y profesional de tan heterogéneo colectivo, históricamente postergada y que por lo tanto, tras las vertiginosas transformaciones que están experimentando las empresas, los mercados, los sistemas de relaciones laborales y las políticas públicas, tiene hoy un tratamiento más que disfuncional, disperso y deficitario, en buena parte derivado de la legislación actualmente aplicable, anclada en unos formatos propios de los años sesenta y setenta del siglo XX y, por ello, necesitada de una profunda adaptación y revisión ante los nuevos requerimientos de la economía y del empleo.

Con mayor precisión: la opción de política legislativa de inclinarse por un estatuto-marco para los trabajadores autónomos, más allá de intentar responder a las reivindicaciones de las asociaciones representativas de éstos, constituye una verdadera exigencia y todo un desafío que nuestros poderes públicos competentes deben abordar para dar respuesta al nuevo escenario en el que se mueve nuestro país y quienes realizan una actividad emprendedora, solos, asociados, recurriendo a la contratación de trabajadores asalariados o con la ayuda de familiares. Para ello, discurriendo en paralelo, se actualizan las reglas de juego en el tráfico empresarial, se fomenta la potencialidad generadora de ocupación que representa el autoempleo y se reordena con ello indirectamente el sector del trabajo por cuenta ajena, sometido a procesos más o menos discretos de huída o de expulsión de su campo aplicativo en determinados ámbitos o actividades (así, por ejemplo, el fenómeno de los *falsos* autónomos o el de deslaborización de algunas relaciones profesionales). Cuestión distinta, hay que reconocerlo de antemano, es que tales necesidades se consigan equilibradamente vertebrar el día en que entre en vigor el Proyecto de Ley por el que se regula un Estatuto del Trabajo Autónomo, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

Como cierre a la presentación de este Informe, puede resultar ilustrativo y de cierta utilidad narrar el proceso de gestación de semejante iniciativa legal, así como señalar los principales hitos que han jalonado su decurso hasta la presentación en nuestras Cortes Generales del referido Proyecto de Ley (Anexo VII), y que se enmarca en una práctica cada vez más arraigada en el campo laboral: la llamada concertación social, desarrollada, y parece que con buenos resultados, entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las principales asociaciones más o menos representativas de los

trabajadores autónomos, lo que constituye una novedad - aunque no carente de una lógica que se mueve entre bambalinas -, al haber quedado fuera de la negociación expresa, formal, los tradicionales interlocutores de los empresarios (CEOE-CEPYME) y de los asalariados y funcionarios públicos (los sindicatos CC.OO. y UGT).

Siendo pues el Proyecto de Ley el punto de llegada de este Informe, y a la espera de que concluya su decisiva tramitación parlamentaria, parece oportuno el anotar finalmente los ejes vertebradores de tal iniciativa y, una vez agrupados sus principales bloques temáticos, el explicar muy resumidamente y sin demasiados tecnicismos el significado y las implicaciones contenidas en su propio planteamiento regulativo; todo ello sin eludir de plano la identificación de algunos de los más claros puntos críticos que presenta el texto aceptado a trámite y remitido a la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados - con competencia legislativa plena -, tal y como puede deducirse del debate político, social y doctrinal que se ha abierto paso, cada vez con mayor intensidad, a lo largo del año 2006.

Realizadas todas estas consideraciones preliminares, que delimitan el objeto del presente Informe, conviene realizar en última instancia ciertas acotaciones con respecto al guión más arriba anotado, señalar los límites que nos hemos impuesto en su desarrollo y argumentar el por qué algunas materias, datos o enfoques no aparecen en él reflejados. En ese sentido, conviene puntualizar los siguientes extremos:

- 1^º Ante todo, debe quedar meridianamente claro de que se ha descartado de plano el realizar un estudio especulativo o de carácter doctrinal tanto en relación con el Proyecto de Ley por el que se pretende regular un Estatuto del Trabajo Autónomo - ya que no tendría demasiado sentido, en tanto en cuanto no es todavía norma aplicable y pueden producirse variaciones de alcance durante su tramitación parlamentaria -, ni, tampoco, sobre la más amplia problemática que suscita este relevante colectivo de profesionales desde diversos ángulos o disciplinas - puesto que a estas alturas ya contamos en España con un acervo creciente de investigaciones y comentarios al respecto desde los campos de la economía, la sociología o el derecho; algunas de esas obras aparecerán luego relacionadas en la bibliografía que acompaña a este Informe -.
- 2^º Su matriz es claramente narrativa e instrumental, tratando de suministrar al lector un material que permita captar con un lenguaje sencillo las claves de tal iniciativa legislativa, sus contenidos y las dudas o interrogantes que puede dejar abiertos; de tal suerte, este Informe se elabora pues como un complemento para acercarse al texto del Proyecto de Ley y poder seguir así mejor su discusión en nuestras Cortes Generales, sin adentrarnos por ello en debates de carácter técnico-jurídico con respecto a su articulado y a los principios que lo inspiran.

- 3º Es precisamente por ello por lo que aconsejamos una atenta lectura de los análisis más solventes y recientes elaborados por determinados grupos de especialistas en diversas disciplinas conectadas con el trabajo autónomo, tomando como primera referencia las aportaciones de la Comisión de expertos creada al efecto - y a cuyas consideraciones nos remitimos - para estudiar la situación socioeconómica y jurídica del colectivo y, todavía más, para presentar como lo hizo en su momento un texto articulado de estatuto (Anexo I), que ha servido de base y punto de partida para la negociación política entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y algunas asociaciones profesionales de trabajadores autónomos - la Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA), la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), y la Confederación Española de Autónomos (CEAT) -. Como consecuencia de lo anterior, deliberadamente no hay prácticamente referencias en este Informe a datos, ni menos todavía, a series estadísticas ni a descripciones sobre los rasgos sociales y económicos del trabajo autónomo en España.
- 4º También interesa advertir que se ha optado por un calculada autolimitación a la hora de desarrollarlo; dicho de otra manera, hemos evitado en lo posible pronunciarnos personal y directamente sobre esta iniciativa, tanto en el plano técnico de su reglas concretas y de sus proposiciones regulativas como en el campo más abierto de la Política del Derecho, aunque en ocasiones, inevitablemente, aparezcan algunas afirmaciones o observaciones que puedan dar a entender nuestra valoración y posición al respecto.
- 5º Y como última precisión, interesa señalar que se deja intencionadamente fuera del estudio la problemática del trabajo autónomo en el seno de los Estados miembros de la Unión Europea, así como la referencia y comentario a diferentes actuaciones y decisiones que, a lo largo de los últimos años, se han producido en el seno de la OIT o de la propia UE. Semejante corte, aún cuando pueda entenderse como una carencia que asumimos al impedir contrastar nuestra experiencia con la de esos países e identificar las orientaciones en los marcos comunitario e internacional, viene justificado porque esa tarea, de intentar realizarse con rigor, resulta abrumadora y desborda con creces los modestos objetivos propuestos al abordar la redacción de este Informe.

2. LA DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y SU TIPOLOGÍA

La precisa demarcación de lo que debe entenderse por trabajo o autónomo constituye una tarea ineludible al tiempo que un verdadero desafío. Lo primero porque cualquier tentativa que con precisión aspire a situar y adentrarse en su vasta problemática pasa, inexorablemente, por acotar correctamente el objeto de esta actividad y desgranar sus elementos tipificadores; sólo entonces será posible el tratar de obtener un concepto que, recogiendo la realidad socioeconómica del empleo autónomo, permita definirlo como categoría jurídica singular con la que ordenar el sistema de relaciones profesionales y, a su vez, dar mayor seguridad en la contratación y circulación de obras, bienes o servicios.

A su vez, esa pretensión delimitadora (VALDÉS ALONSO) reúne varios ingredientes que la convierten en una operación sumamente delicada, de alto riesgo; al menos por tres consideraciones: en primer lugar, porque en nuestro vigente ordenamiento jurídico no existe una definición unitaria y unívoca a la que aferrarse, existiendo diversas y no siempre coincidentes acotaciones según a qué parcelas de aquél nos refiramos (mercantil, fiscal, laboral, sindical, de Seguridad Social, etc.). Es más, de encontrar esa noción relativamente homogénea, al menos desde la óptica de las relaciones profesionales, el trabajo autónomo se singulariza en negativo, de manera indirecta, es decir, por lo que no es: trabajo subordinado y por cuenta ajena, que sí aparece legalmente precisado por los artículos 1.1, 1.3 y 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como también lo está su continente y sus fronteras, más o menos depuradas por obra de nuestra magistratura y de la propia doctrina científica; del mismo modo, tampoco no se dispone de un concepto general y uniforme sobre lo que debe entenderse por trabajador autónomo.

La segunda razón que convierte en sumamente delicada y resbaladiza la tarea de establecer una noción precisa de empleo autónomo responde a su abigarrada y muy rica tipología (VALDÉS ALONSO), como tendremos la oportunidad de poner de manifiesto posteriormente; porque del mismo modo que el trabajo asalariado se descompone en una variadísima gama de relaciones contractuales y de diversas posiciones en el mercado, la actividad de los autónomos, su perfil económico y profesional o su manera de organizar y dirigir su negocio se despliegan en un abanico mucho más abierto y multicolor.

Para empezar, y a diferencia de aquéllos, este trabajo puede ser ejecutado tanto por personas físicas como jurídicas; es susceptible de desarrollarse en solitario, de manera asociada o con el auxilio de familiares colaboradores y, también, abrazar figuras tan

distintas y con inquietudes tan distantes con las de un empresario con personal laboral a su servicio, que gestiona una explotación de muy variadas dimensiones (gran empresa, PYME, micro o nanoempresa), de carácter privado o perteneciente al sector de la Economía Social, un joven emprendedor, quien integra una de las llamadas profesiones liberales, un pequeño transportista, un agente comercial o de seguros, un feriante, el titular de una explotación agrícola que recibe la ayuda esporádica de algún familiar, un colaborador de medios de comunicación, un artesano, quien se dedica a la venta ambulante, o, si acaso, un autónomo individual que bien ofrece sus servicios o productos en el libre mercado o bien lo hace en exclusiva para otra empresa en régimen de subcontratación.

Semejante multiplicidad tiene su reflejo en las tentativas de aproximación estadística al fenómeno del trabajo autónomo -con los consiguientes problemas a la hora de validar sus resultados y no incurrir en desviaciones desmesuradas-, o en la misma operación política de pretender legislar de manera generalista sobre este numeroso y poliédrico colectivo profesional.

Finalmente, y como tercer motivo, no pueden pasarse por alto las profundas transformaciones que se vienen observando en esta forma de producir, derivadas del nuevo orden económico capitalista, de las estrategias adoptadas por las grandes corporaciones y multinacionales, de las remozadas formas de organización del trabajo y del impacto de las últimas tecnologías de la información y de la comunicación. Es justamente en este escenario en el que se viene gestando una potente recomposición del trabajo autónomo como subsistema profesional, más cualitativa que cuantitativa, que también; y ello se traduce en una mayor estratificación de tan amplio y versátil colectivo - más segmentado y *refeudalizado* que nunca -, que se ve acompañada por una pérdida de espacio o centralidad de lo que vendría a ser la figura estandarizada del autónomo tradicional: aquél que compite con sus propios medios y técnicas en el libre mercado, ofertando bienes o servicios para una clientela más o menos abierta y que proyecta, organiza y dirige su negocio sin controles ni interferencias relevantes de otras empresas; así se explica, pues, la irrupción sostenida de otras fórmulas y formatos a la hora de vertebrar iniciativas de empleo por cuenta propia, entre las que destaca, por su alejamiento del modelo clásico y por las dudas y problemas que su reglamentación suscita, la emergente figura del llamado trabajador autónomo económicamente dependiente y del que se hace eco con intensidad el Proyecto de Ley que venimos anunciando.

Retomando el problema relativo a la noción jurídica - que no económica - de trabajo autónomo, y aún siendo cierto que diversas disciplinas suministran pautas y criterios bastante concomitantes, no por ello puede decirse que existe en el ordenamiento español una noción unitaria al respecto; veamos algunos ejemplos extraídos de regulaciones de carácter social o profesional:

1º En materia de Seguridad Social, y aplicando el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, más concretamente, en su artículo 2.1, se entiende por tal a *“aquél que realiza de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas”*, señalándose en su apartado 3 que se presumirá, salvo prueba en contrario, que *“en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo, a efectos de este Régimen Especial, si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.”*

Siendo ésta la noción de trabajador autónomo que más ha sido utilizada para su identificación, proveniente como hemos apuntado de la legislación de Seguridad Social, resulta que no coincide con el planteamiento adoptado al respecto por el Derecho del Trabajo. Como refleja el Informe de la Comisión de expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, *“desde una perspectiva laboral, el trabajador autónomo que tenga trabajadores a su servicio es considerado, preferentemente, como empresario, quedando sujeto a la normativa general. Pero desde la vertiente de la protección social, ese mismo trabajador autónomo, por lo pronto, puede asumir la doble condición de “empresario”, a la hora de cumplir determinadas obligaciones de Seguridad Social (afiliación, alta o cotización, por citar ejemplos ilustrativos) respecto a los trabajadores a su servicio, y de “trabajador autónomo”, incluido en el ámbito de aplicación de la normativa de Seguridad Social. Pero, de otro lado, ésta inclusión no se efectúa en un único régimen de Seguridad Social, sino que puede tener lugar en alguno de los regímenes especiales que ofrece, en la legislación aún vigente, cobertura a esta categoría de trabajadores: el de Trabajadores Autónomos (RETA), el Agrario (REA) o, en fin, el de Trabajadores del Mar (REM)”* (Anexo I, p. 92).

2º Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores se limita a sancionar a lo largo de todo su articulado que el trabajo por cuenta propia no queda sometido al ámbito de aplicación de la normativa laboral, excepto en aquellos aspectos en los que, por precepto legal, se disponga expresamente tal sujeción (Disposición Final Primera del ET); de este modo, la referida ley laboral básica no suministra, en consecuencia, un concepto de trabajador autónomo.

3º Por citar otra norma reciente que también maneja un concepto legal de trabajador autónomo, nos encontramos con la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, y cuyo artículo 3 g) lo delimita como aquella *“persona física distinta del contratista*

y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a los efectos de la presente Ley."

- 4º Según el artículo 1.1 del Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, y a los efectos de esa futura norma, se nos dice que será de aplicación a *"las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena."*
- 5º También hay que tener en cuenta que dicho Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo incorpora la referida categoría específica del trabajador autónomo económicamente dependiente. Vienen éstos definidos por su artículo 11.1 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."* Para identificar a este colectivo, en el apartado 2 del citado precepto se incorporan unos determinados requisitos y condiciones que deberán reunir simultáneamente, y que son:
- 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 conjunta e indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier forma contractual 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 bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda 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.

Y como cierre a esta caracterización, el apartado 3 del artículo 11 establece una regla muy clara que actúa como una presunción *iuris et de iure* - esto es, que no admite la prueba en contrario -, y que es la siguiente: “*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.*”

Desde el ámbito de otras disciplinas no jurídicas (CUADRADO ROURA y otros), la delimitación de lo que se entiende por autoempleo o trabajo por cuenta propia resulta también bastante versátil, confirmando la idea de que no existe una noción homogénea y cerrada al respecto; así, por ejemplo, en el marco de las estadísticas nacionales (INE) o internacionales (OCDE) tal colectivo viene a ser caracterizado básicamente por integrar a un importante sector de la población activa, diferenciado de la asalariada, que dispone de los medios, técnicas y equipos para trabajar en su negocio como propietario o con un derecho de uso y disfrute sobre la propia infraestructura productiva, con las consiguientes facultades decisorias en su actuación económica para el mercado y en el ámbito financiero de la iniciativa; vemos, pues que, en este terreno, la acotación se realiza en positivo, enfatizando elementos tan relevantes como lo son la asunción del riesgo empresarial o la organización, dirección, control y responsabilidad sobre el desarrollo de la actividad. Por contra, en otros casos, como sucede por ejemplo en materia contable, la aproximación conceptual u operativa se realiza de manera negativa y derivada, como lo hace el ordenamiento jurídico-laboral: un autónomo es, sencillamente, aquél que produce por su cuenta y dispone de un empleo sin estar sometido a un contrato de trabajo.

Más allá de estas consideraciones, cuyo debate trasciende del ámbito puramente académico y no resulta en absoluto un ejercicio retórico ya que está en juego precisar el objeto de estudio y, con él, la reconstrucción de un concepto normativo adecuado y preciso del que pueda partir ese estatuto-marco del trabajo autónomo en España, merece la pena acercarse a continuación al tema de las clasificaciones o tipologías de una forma de empleo tan diversa. A tal fin, y descartando por inoperante cualquier planteamiento sectorial, de profesión u oficio o de legalidad, resultan sugestivas algunas categorías como las que seguidamente se enuncian.

De esta manera, entre otras opciones, el trabajo autónomo es posible desglosarlo en muy diferentes figuras si tenemos en cuenta sus propios perfiles en el plano de la *inserción profesional* (origen, calidad y cualidad de las condiciones profesionales); y así, sin perder de vista que el listado que sigue se refiere a “tipos ideales”, cuyas fronteras resultan imprecisas en ocasiones y que pueden perfectamente originarse cruces e intercomunicaciones entre ellos, según ZURDO ALAGUERO cabe identificar hasta cinco concretas modalidades:

- 1^a **Emprendedor:** pese al carácter polisémico del término - ya que su delimitación normativa se encuentra en el terreno de las políticas activas de empleo y suele referirse a jóvenes menores de 35 años que lanzan al mercado su primer proyecto empresarial con unos pocos trabajadores asalariados a su servicio, mientras que la ciencia económica lo emplea más bien como traducción posmoderna y edulcorada del clásico concepto de patrono, al tiempo que los poderes públicos y los medios de comunicación lo van haciendo suyo, amplificándolo y normalizándolo en esa dirección intencionada -, a los efectos de esta clasificación los datos relevantes aquí son tres: su muy mayoritaria presencia en el segmento de las microempresas, el carácter vocacional y racional de su iniciativa económica y su propia percepción y/o identificación con la figura de un empresario, con sus valores e inquietudes.
- 2^a **Autónomo socializado:** o, dicho de otro modo más directo, que lo es debido al entorno o a una más o menos inveterada tradición familiar, en cuyas redes queda atrapado profesionalmente. Puede entrecruzarse con la anterior categoría del emprendedor.
- 3^a **Autónomo obligado:** responde claramente a otras motivaciones, mucho más ligadas a estrategias de ajuste ante la coyuntura económica y la propia situación del llamado mercado de trabajo. Tiene por ello unos rasgos que explican su opción en términos de “empleo-refugio” y con un claro componente contracíclico; esto es, se trata de una persona que se convierte en autónomo ante disyuntivas como el paro o una drástica precariedad laboral.
- 4^a **Autónomo por azar:** su incorporación al mercado de bienes o servicios se debe fundamentalmente a razones circunstanciales y de oportunidad, no obedeciendo a un patrón deliberado, pacientemente planeado y vocacional; en este caso influyen mucho los factores externos y relacionales del sujeto, de modo que su permanencia en esta franja del empleo puede ser muy inestable o eventual.
- 5^a **Autónomo fluctuante:** se caracteriza por sus sucesivas entradas y salidas en el ámbito del trabajo por cuenta propia, siguiéndose así una carrera discontinua y dependiente sobre todo de los propios ciclos vitales.

A la anterior tipología cabe agregarle una segunda, que toma en consideración los principales segmentos del trabajo autónomo y que apunta a una potencial contradicción y polarización entre ellos (ZURDO ALAGUERO), seguramente referida también a una cierta estratificación económica, a una matizadamente diversa percepción y problemática profesionales y a un conjunto de relaciones más dispares con respecto al mercado, a los poderes públicos y a los agentes sociales:

6ª **Autónomo “sólo”**: esta figura constituye el arquetipo clásico de este subsistema profesional. Su identidad, su imaginario se forjan como trabajador y no como empresario, con el que no se identifica y con el que puede llegar a entrar en conflicto; en su caso, el recurso a la ayuda de familiares no suele ser infrecuente.

7ª **Autónomo “empresario”**: a grandes trazos, en él se conjugan algunas notas precisas; la primera, claro está, es que utiliza permanentemente los servicios que debe retribuir de trabajadores asalariados. Tiene una parte de responsabilidad en la precariedad y *proletarización* de ciertos autónomos (los llamados económicamente dependientes), que exponencialmente se incrementa a mayor volumen de su negocio. Vista la estructura productiva española, suele tratarse de microempresarios y, tal vez por ello, en potencia doblemente enfrentados a los trabajadores subordinados y por cuenta ajena y a las grandes empresas.

8ª **Autónomo “económicamente dependiente”**: se trata de la figura más polémica y emergente de todas. Incluso se discute social y doctrinalmente su verdadera existencia o, mejor dicho, bien el que no camufle en realidad y fraudulentamente el trabajo de los *falsos autónomos*, bien el que pueda singularizarse con rigor y precisión como tal; otro importante debate que plantea es el de la conveniencia de regular y normalizar legalmente su actividad por sus posibles negativas consecuencias sobre el mercado de trabajo y el empleo asalariado (vía de fuga del ordenamiento laboral, medio para presionar a la baja sobre las condiciones de los trabajadores por cuenta ajena, aumento de la subcontratación empresarial encadenada).

La incorporación y la propuesta regulativa del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE en lo sucesivo) en el Proyecto de Ley presentado ante el Congreso de los Diputados a finales de diciembre de 2006, va a permitir un examen también en términos de política legislativa sobre dicha modalidad y sobre los problemas anteriormente apuntados - y otros más, como su etiología, funcionalidad y nivel de protección -; de hecho, la anunciada intervención parlamentaria tiene como tema estelar y central la reglamentación del TRADE, ya que el Proyecto de Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo le dedica ocho de sus veintinueve artículos, más dos de manera parcial. Al hilo de esta modalidad, también se ha dejado constancia de la existencia de dos subespecies:

1 El **TRADE “monodependiente”**, es decir, aquél que reuniendo los presupuestos sustantivos de la figura trabaja para un único *cliente*, del que en exclusiva depende económicamente. En buena lógica, para este profesional no caben situaciones de pluriempleo o de pluriactividad.

- 2 El **TRADE “multidependiente”**, que lo hace para dos empresas o más y que, según lo establecido por el artículo 11.1 del Proyecto de Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo, puede o no entrar en el espacio regulativo del tipo a diferencia del TRADE “monodependiente”, ya que éste, por definición, obtendrá no sólo más del 75% de sus rentas por el trabajo realizado, sino el total de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades empresariales o profesionales en favor de su cliente.

Desde otras coordenadas, alguna organización sindical más representativa en el ámbito estatal ha recordado la singular problemática que plantea otro colectivo y para el que se reclaman un mayor grado de tutela en el referido Proyecto de Ley; en concreto nos referimos al

9ª Autónomo “administrativamente” dependiente: su singularidad reside en que se trata de profesionales que, para poder desarrollar legalmente su actividad, deben disponer para actuar en el mercado de la oportuna licencia o concesión de la que son competentes para su otorgamiento, por razones de interés general, las Administraciones Públicas - especialmente la local -; de ahí su situación de dependencia, que no es económica como en el caso del TRADE sino “administrativa”, toda vez que ese permiso y su renovación condicionan absolutamente su derecho al trabajo y a la libertad de empresa y aún más, dado que esa autoridad pública dispone de muy amplios márgenes para reglamentar determinadas condiciones (tarifas, horarios, descanso semanal, seguridad, control y régimen sancionador): de ahí que se reclame la transparencia en los procedimientos para la concesión de tales autorizaciones, un cierto margen para poder negociar colectivamente ese determinante régimen jurídico e introducir canales alternativas a la jurisdicción contencioso-administrativa para la resolución de esos conflictos (Federación TRADE-CC.OO. de Cataluña).

10ª TRADE público: finalmente, nada impide con el modelo y la delimitación subjetiva que realiza el Proyecto de Ley que vamos poco a poco explorando la presencia de un trabajador autónomo económicamente dependiente que, reuniendo los requisitos del tipo establecidos por el artículo 11.1 y 2 de esa iniciativa, tenga por cliente a una de nuestras Administraciones Públicas o a uno de sus organismos o entidades sometidos al Derecho Administrativo (sujetas estas últimas en el ámbito general del Estado a un proceso reorganizativo para mejorar su gestión y su eficiencia - así, la aprobación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos -); sobre este colectivo de profesionales volveremos más adelante cuando analicemos a vuela pluma las formas de contratación administrativa.

La última clasificación digna de ser destacada sobre los trabajadores autónomos y que constituye un punto de referencia obligado a la hora de realizar aproximaciones cuantitativas y cualitativas con respecto a este colectivo, viene de la mano de su afiliación a nuestro Sistema de Seguridad Social. Por razones que ahora no vienen al caso, los autónomos todavía no están incluidos en un único régimen, como marca la Recomendación 6ª del Pacto de Toledo de 1996, de manera que a 31 de diciembre de 2006 hay que agregar a los inscritos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA en adelante), los pertenecientes al Régimen Especial Agrario por Cuenta Propia o Autónomo (a partir de este momento REA) - aunque ya se haya admitido a trámite en noviembre de 2006 el Proyecto de Ley por el que se pretende su integración en el RETA - y los adscritos al Régimen Especial del Mar por Cuenta Propia o Autónomo (en lo sucesivo REM).

Con estas precisiones, desde la óptica de la protección en materia de Seguridad Social los trabajadores autónomos propiamente dichos - esto es, personas físicas no integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias y excluyendo a los llamados colaboradores familiares u otras modalidades muy específicas (familiar de socio, religioso o miembro de un colegio profesional) -, legalmente se ven acompañados de otros sujetos con los que constituyen un frente todavía más abierto, amplio y heterogéneo al abarcar también a empresarios y/o emprendedores que, de manera personal y directa, prestan servicios habitualmente en su negocio con el concurso de asalariados y adoptando cada vez la forma de una persona jurídica mercantil o civil.

3. AUTOEMPLEO, LAS FORMAS EMPRESARIALES DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y SU ENCAUZAMIENTO JURÍDICO

Las técnicas de autoempleo son expresivas del desarrollo de un proyecto empresarial fundamentado en el trabajo por cuenta propia y se enmarcan sin duda en el campo de las llamadas políticas activas de empleo. Aun siendo cierto que esta forma de producir ha preexistido incluso al trabajo asalariado libre (MOULIER-BOUTANG), lo cierto es que su fisonomía se ha visto sensiblemente alterada con respecto a sus orígenes, del mismo modo que su propia funcionalidad socioeconómica presenta rasgos particulares en los últimos treinta años al menos en relación con determinadas formulaciones jurídicas (así en ciertas franjas y modalidades del trabajo autónomo individual, asociado o en empresas de Economía Social), hasta el extremo de que en la actualidad se puede apreciar, al menos parcialmente, su incardinación y apropiación por parte de la Política de Empleo.

En sus justos términos, ese engarce del autoempleo individual o colectivo con las intervenciones públicas de fomento del empleo se sitúa en España en la década de los años ochenta del siglo XX; prueba de ello son determinadas previsiones de la Ley Básica de Empleo de 1980 (artículos 7, 8 y 10.2), el reconocimiento y disciplina de la capitalización en pago único de la prestación por desempleo (Real Decreto 1044/1985 y modificado en diversas ocasiones) o la promulgación de las leyes estatales sobre sociedades anónimas laborales (Ley 16/1986) o cooperativas (Ley 3/1987), ambas hoy derogadas respectivamente por las Leyes 4/1997 - Sociedades Laborales - y 27/1999 - Cooperativas - y que constituyen la normativa actualmente vigente para estas empresas.

Este proceso se intensificará y consolidará ya en los noventa y por dos razones: primero, al entrar en juego las Comunidades Autónomas mediante la elaboración programas e incentivos en favor del trabajo autónomo como uno de los pilares de sus intervenciones en materia de ocupación, a lo que añadir su desarrollo legislativo del cooperativismo, que ya suma aproximadamente una docena de leyes autonómicas; y, en segundo término, por el creciente protagonismo de la Unión Europea en materia de Política de Empleo, toda vez que la activación del Título VIII del Tratado de la Comunidad Europea está suponiendo la aprobación de directrices comunes dirigidas a los Estados miembros que apuestan abiertamente por el fomento del autoempleo; lo que luego se traduce, como con facilidad se puede comprobar en el caso de España, en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo que, desde 1997 hasta 2004 con carácter anual y, luego, tras la reordenación en este frente de la estrategia comunitaria, en períodos trienales (en la actualidad 2005-2008), fijan objetivos y destinan importantes

recursos para impulsar el desarrollo del trabajo por cuenta propia en el marco de la Política de Empleo.

Desde otra perspectiva, debe anotarse a continuación que el autoempleo puede encauzarse instrumentalmente mediante diferentes y variados mecanismos jurídicos; en el **plano individual**, es claro que su exteriorización nos sitúa ante la figura del trabajador autónomo que, como titular de su propio negocio concierne diferentes contratos civiles, mercantiles o administrativos con una clientela más o menos abierta, en unos casos consumidores directos o usuarios, en otros verdaderas *empresas* para las que trabaja en pie de igualdad o, por el contrario, bajo fuertes lazos de subordinación y de dependencia económica: esta cada vez más visible fragmentación y desarticulación del trabajo autónomo obliga a diferenciar la clásica figura del profesional que se mueve con independencia en los márgenes del libre mercado, frente a la emergente realidad del trabajador autónomo económicamente dependiente (muy próximo a las modalidades del trabajador *parasubordinado* en Italia o del *cuasitrabajador* en Alemania, por ejemplo) que, sin prácticamente mecanismos y normas tutelares, produce de manera preferente o exclusiva para una sola empresa, de la que obtiene la mayor parte de sus rentas y queda sometido a fiscalización y control sobre el resultado de su trabajo e, incluso, sobre la propia forma de trabajar (condiciones técnicas, manuales y normas de funcionamiento, jornada, horario, etc.) o de llevar el negocio (contabilidad, por ejemplo).

Más en concreto, el mapa de la contratación que nuestro sistema jurídico suministra para el encauzamiento del empleo autónomo y/o por cuenta propia puede, de manera sintética, ordenarse de la manera que sigue:

- ¹⁹ En el marco de la **relaciones privadas** nos encontramos con los que podemos denominar los tradicionales negocios civiles (contratos como el arrendamiento de servicios, el de ejecución de obra, el de aparcería, etc.) o mercantiles (de impronta asociativa, ligados a la propiedad intelectual o industrial, a la representación mercantil, al transporte, a la publicidad), que en ocasiones se desglosan para actuar por separado en sus respectivos ámbitos (contratos de sociedad, mandato o compra y venta).

Dicho elenco, como no podría ser de otra manera, se ha ido ensanchando en los últimos decenios debido a las prodigiosas transformaciones que, en el tráfico comercial, han provocado acontecimientos como la globalización, las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento, la reorganización y movilidad de las empresas o, también, debido a los hábitos y necesidades propias o inducidas de la población misma, ya sea en su faceta productiva, ya lo sea en su vertiente consumidora; inexorablemente, y en poco tiempo, el derecho de la contratación ha tenido que encajar el impacto de esos y otros fenómenos emergentes y buscarles el correspondiente acomodo legal, aunque

no siempre ha sucedido de esa manera ya que, en varias ocasiones, esa función regulativa se ha realizado por otros cauces (jurisprudencia, códigos de buenas prácticas).

Asistimos así a una considerable y creciente irrupción de figuras de naturaleza contractual y estructura más o menos complejas, buena parte de ellas originarias del Derecho anglosajón, y que aproximan o intensifican los fines de colaboración y cooperación interempresarial, ligándose a veces con los procesos de especialización flexible: esto es lo que ocurre en el campo de la distribución comercial (contratos de delegación y de franquicia), de la financiación y gestión financieras (contratos de *leasing*, *renting*, *factoring*, *confirming*, *forfaiting*), de las nuevas tecnologías (contratos informáticos o de comercio electrónico) o, también, los que están más o menos conectados con el clásico contrato de obras o contrato de empresa (*engineering*, know-how, *outsourcing* o *merchandising*).

- ²⁹ Por lo que respecta a la también renovada **contratación administrativa**, que normaliza las prácticas de la cesión de contratos y, sobre todo, de la subcontratación de obras y servicios (artículos 114, 115 y 116 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio) - aunque con sus propias cautelas y lógicos controles debido a los fines que la presiden -, hay que anotar, primero que nada, la admisión a trámite por el Congreso de los Diputados el 8 de septiembre de 2006 de la iniciativa gubernamental para reformar la norma actualmente vigente y anteriormente citada, lo que se ha traducido en la articulación y presentación del Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público; dos objetivos fundamentales explican esta importante modificación que se pretende introducir en esta legislatura dando lugar, en su caso, a una nueva disposición: por una lado, incorporar a nuestro ordenamiento la Directiva comunitaria 2004/18/CE sobre los nuevos y mejorados criterios para coordinar los procedimientos de adjudicación de contratos públicos de obras, de suministro y de servicios. Por otro, aprovechar esta exigencia para realizar *“modificaciones en diversos ámbitos de esta legislación, en respuesta a las peticiones formuladas desde múltiples instancias (administrativas, académicas, sociales y empresariales) de introducir mejoras en la misma y dar solución a ciertos problemas que la experiencia aplicativa de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas ha ido poniendo de relieve”* (Exposición de Motivos, I, del Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público). A la espera del resultado final que depare la tramitación de esta iniciativa en la norma básica sobre contratación administrativa, interesa señalar, en segundo lugar, que por esta vía se abren espacios a la vinculación económica de empresarios y de autónomos con las Administraciones Públicas, al objeto de

realizar obras o de prestar servicios que éstas deciden por criterios de eficacia, rentabilidad u oportunidad no acometer directamente. Aplicando pues el elenco actualmente en vigor de negocios jurídicos que pueden concertarse entre el sector público y estos profesionales, y recordando que aquí se mueve una franja nada despreciable de trabajadores por cuenta propia que deberán ajustarse a unas reglas distintas, más severas y menos *igualitarias* que en el marco de la contratación privada, cabe mencionar las modalidades siguientes: los contratos de obras públicas, las técnicas cada vez mejor vistas de gestión de servicios públicos (concesión, gestión interesada, concierto y sociedad de economía mixta), el contrato de suministro, los contratos de consultoría y asistencia - en los que predomina el carácter intelectual y técnico de los profesionales, a tenor de su titulación académica y/o de su capacidad para el desarrollo de funciones formativas - o, en último término, un contrato muy fronterizo al laboral asalariado y vía de fuga con respecto a éste, arraigado históricamente bajo otras denominaciones, pero que en la actualidad se presenta bautizado como *contrato de servicios* (artículo 196.3 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas).

En esta tesitura, parece obvio resaltar que la perspectiva que se ofrece a los posibles beneficiarios de la contratación administrativa presentan perfiles bien diversos; en determinadas modalidades, a buen seguro, nos encontraremos con empresarios de mediadas o, mejor, de notables dimensiones, con capacidad y recursos suficientes como para poder concertar y cumplir tales estipulaciones: así suele suceder mayoritariamente con los contratos de obras públicas o con las fórmulas de la concesión, la gestión interesada, el concierto o la sociedad de economía mixta. En cambio, todos los datos indican que los trabajadores autónomos individuales o pequeñas formulaciones de empleo asociado, las micro o nanoempresas suelen entrar en liza con otros negocios más modestos, como serían los contratos de consultoría y asistencia o los de servicios que, por cierto, el Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público reconduce a únicamente a ésta última figura. Con ello, puede perfectamente ganar espacio y carta de ciudadanía la figura del *TRADE público* -, y aún a pesar de las mayores limitaciones, lógicas por otra parte, para derivar en este sector las posibles manifestaciones de la llamada *externalización* productiva de obras o servicios.

Cambiando de enfoque, si del plano puramente individual del empleo autónomo pasamos al **colectivo** o **trabajo asociado** en sentido amplio, es innegable que el autoempleo se descompone en un amplio abanico institucional (LOPEZ I MORA, I); para empezar, nos encontramos con la muy arraigada fórmula del trabajo o de la **empresa familiar**, en algunas ocasiones una simple derivación coyuntural, en otras de carácter más estable, del propio trabajo autónomo.

El segundo grupo lo proporcionan las múltiples variaciones del empleo asociado cuyo eje vertebrador es el **contrato de sociedad** (civil, mercantil o cooperativa), y del que se pueden extraer tres grandes subsistemas: las sociedades personalistas (colectiva o comanditaria, simple o por acciones), las sociedades capitalistas (anónima o de responsabilidad limitada y, dentro de esta segunda categoría, la figura denominada Sociedad Nueva Empresa e introducida en España por la Ley 7/2003) y las sociedades cooperativas. Este listado bien pronto tendrá que ser actualizado cuando entre en vigor la Ley de Sociedades Profesionales, en fase muy avanzada de tramitación parlamentaria en el momento de cerrar este Informe.

Bajo todas estas modalidades es posible identificar, bajo diferentes presupuestos y estatutos jurídicos profesionales, a personas integrantes de cualquiera de estas *sociedades* que aportan a la empresa su esfuerzo productivo, personal y directo, aunque sólo en la primera de ellas se admita la figura del suministrador puro de trabajo - el llamado socio industrial -; en cambio, tanto en las sociedades capitalistas como en las cooperativas existe obligación de poner en común dinero, bienes o derechos, en tanto que la ejecución personal de servicios resulta en algunos casos potestativa según se establezca en los estatutos internos (tal sería el caso de las llamadas prestaciones accesorias de actividad en las compañías capitalistas o con respecto a la figura del socio de trabajo en las cooperativas), mientras que en otros supuestos el desarrollo de actividad productiva se erige en elemento constitutivo e inexcusable del tipo (socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o figuras asimiladas, al igual que sucede en las sociedades laborales). En último término cabe traer a colación otras formas de empresa que, con mayor o menor intensidad, presentan un nexo asociativo más o menos difuso sin que por ello se origine la concertación de un contrato de sociedad; en un supuesto, la presencia del trabajo personal y directo es regla general tal y como sucede con el contrato de aparcería agrícola o pecuaria, o, si acaso, en ciertas sociedades civiles irregulares tratadas como comunidades de bienes; en otras ocasiones, tal exigencia resulta excepcional y meramente potestativa (así la llamada *joint-venture* puramente contractual), suscitándose bastantes dudas en cuanto a la posible aportación personal de servicios en el contrato de cuentas en participación.

4. EL VIGENTE ESTATUTO PROFESIONAL DEL LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Contemplado en su conjunto, y como punto de partida, conviene reseñar que el autoempleo se identifica, cuando no se confunde, con el trabajo desarrollado por cuenta propia, de ahí que quede adscrito a las medidas no estrictamente laborales para el fomento del empleo: semejante afirmación tiene sus matices, por diferentes razones:

- 1º En el marco de la dogmática jurídica, cabe recordar que ciertas modalidades del trabajo autónomo, más allá de los casos de fraude y encubrimiento de verdaderas relaciones laborales, se ejecutan en régimen de alteridad, en nombre y/o por cuenta de otra persona (así, por ejemplo, los contratos de agencia comercial, de seguros o de mandato).
- 2º Adicionalmente, porque en los proyectos de trabajo asociado articulados en torno al contrato de sociedad, se produce una ficción propia del mundo del Derecho, en el sentido de que entre los socios y la empresa se interpone una entidad con personalidad jurídica propia y diferenciada, titular originaria de los frutos obtenidos en régimen de comunidad productiva y a la que se le imputan inicialmente los riesgos de empresa (beneficios o pérdidas), con independencia del régimen de responsabilidad limitada o ilimitada de los socios en caso de deudas.
- 3º Un nuevo factor que contribuye a matizar la afirmación de inicio se refiere a la arquitectura jurídica sobre la que se construyen las sociedades laborales, ya que por exigencias dogmáticas y legales, sus socios trabajadores y mayoría accionista o partícipe tienen necesariamente que tener concertado y en vigor un contrato laboral con su propia empresa (artículos 1.1 y 2, 10.1 y 21 de la Ley 4/1997, BOE de 25 de marzo), de suerte que, en ese sentido, producen formalmente por cuenta ajena.
- 4º En última instancia, debe recordarse que en la figura civil del contrato de aparcería, aplicando la Ley 49/2003, de Arrendamientos Rústicos (BOE de 27 de noviembre del mismo año) y modificada por la Ley 26/2005 (BOE de 1 de diciembre de 2005), el productor o cultivador directo de la explotación trabaja de manera asociada para sí mismo y para el propietario de los medios de producción (artículo 28.1 de la ley), lo que no contradice la posibilidad para intensificar su vinculación y realizar la actividad siguiendo subsidiariamente las pautas del contrato de sociedad (artículo 32 de la norma de referencia); por lo demás, debe anotarse que la normativa aplicable, de forma sorprendente

y atípica, permite que por pacto los servicios prestados por el primero se ejecuten en régimen laboral asalariado (artículo 28.2 de la ley), y que, en cualquier caso, no deja de ser posible la exigencia de que el aparcerero, bajo las condiciones dispuestas por la Ley de Arrendamientos Rústicos, deba percibir al menos el salario mínimo interprofesional y la aplicación correspondiente de la normativa laboral y de Seguridad Social (artículo 30 de la ley).

Con todo y en sustancia, debe mantenerse la identificación del autoempleo con el trabajo desarrollado por cuenta propia; partiendo pues de este principio, tiene bastante interés el reconstruir de manera sintética el régimen jurídico profesional de aquellos sujetos que, situados en esta franja del mercado y con la actual normativa en la mano, ejecutan de manera habitual un trabajo a título personal y directo y como medio de vida. Así las cosas, nos encontramos con el siguiente cuadro-resumen:

1º El **empleo autónomo** está abiertamente excluido de la aplicación del Derecho individual del Trabajo, por no reunir las características típicas del contrato de trabajo (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores); tampoco le están abiertas las facultades relacionadas con los derechos laborales colectivos, a excepción del derecho a la afiliación sindical (artículo 1.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical), pese a que el tema se presente algo más abierto de realizarse una dilatada y discutible lectura en este punto de tales derechos constitucionales. Por coherencia con todo ello estos trabajadores no tienen acceso al orden social de la jurisdicción y determinado por el artículo 2 de la Ley de Procedimiento Laboral. Formalmente quedan sometidos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 3.1 de la norma), aunque luego de su articulado no se desprendan reglas concretas, salvo la extensión de ciertas obligaciones (así, a tenor del artículo 24.5 de esa ley, las de coordinación e información en materia preventiva cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen sus actividades dos o más empresas) o en el concreto ámbito sectorial de la construcción.

En coherencia, su prestación de servicios aparece prácticamente desregulada y regida por el principio de autonomía de la voluntad (siguiendo comúnmente el patrón diseñado por el artículo 1255 del Código Civil), con dos importantes salvedades: la primera es que se encuentra adscrito al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a efectos de Seguridad Social (artículo 3.a) del Real Decreto 2530/1970) u otro especial atendiendo a la naturaleza de la actividad (agrario, del mar); la segunda guarda relación con normas administrativas o con reglas corporativas y deontológicas dimanantes de los respectivos Colegios Profesionales, en el sentido que de ellas cabe deducir una cierta intervención o limitación en su quehacer profesional (acatamiento a las normas colegiales,

sometimiento su poder disciplinario, competencia leal, reglas en materia de tarifas u honorarios).

Con todo, y ante la constatación empírica y legal de que ciertas franjas de trabajadores autónomos actúan en régimen de debilidad contractual, con importantes niveles de dependencia económica y al servicio de una única empresa en régimen de subcontratación que fija unilateralmente alguna de sus principales condiciones profesionales, se está abriendo paso en los últimos años una importante reflexión para ofrecer cierto grado de tutela en favor de estos “*trabajadores parasubordinados*” o TRADEs, lo que puede realizarse: uno, activando la Disposición Final Primera del Estatuto de los Trabajadores y con contenidos diversificados (reconocimiento expreso de derechos y obligaciones profesionales, formalización del contrato, protección ante ciertas condiciones de empleo, extensión de los derechos laborales colectivos, mejoramiento y/o ampliación de las prestaciones de Seguridad Social o, entre otros ejemplos, acceso a la jurisdicción social); dos, al calor del artículo 2.1 i) del mismo Estatuto de los Trabajadores, mediante el diseño y la incorporación a nuestro ordenamiento de una nueva relación laboral especial y, tres, siguiendo el rumbo marcado por el actual Gobierno socialista, incluyendo en el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo una modalidad cualificada y más protegida de empleo por cuenta propia, a título individual, personal y directo.

2º Por lo que se refiere a la figura de los llamados **socios industriales** de las compañías personalistas (sociedades colectivas o comanditarias, simple o por acciones), la reflexión corre pareja a la realizada con respecto a los trabajadores autónomos individuales, en el sentido de carecer de las instituciones tuitivas del Derecho del Trabajo y Sindical, no tener acceso a la jurisdicción del orden social y no ser beneficiarios de las normas relacionadas con la salud y la prevención de riesgos laborales. Su estatuto profesional queda sometido al foro interno de la compañía y a las prescripciones contenidas en los estatutos sociales y en los correspondientes acuerdos internos. Por el contrario, bajo ciertas condiciones, gozan de la protección que brinda el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a efectos de Seguridad Social (art. 3.c) del Real Decreto 2530/1970).

3º En cuanto a los **socios trabajadores de las compañías capitalistas**, conviene diferenciar dos situaciones; aquellos que únicamente desarrollan una prestación accesoria de actividad, por no existir contrato de trabajo, quedan extramuros de la protección que suministra en su conjunto el Derecho del Trabajo y Sindical, situándose sus reclamaciones profesionales en la órbita de la jurisdicción civil. Por el contrario, en los casos en que resulta admisible que un integrante de una sociedad capitalista (anónima o de responsabilidad

limitada) ejecute un trabajo personal y directo y en el que no queden desnaturalizadas las notas laborales de subordinación y ajenidad, aquí se puede admitir la concertación simultánea de un contrato de trabajo compatible con el nexo societario: de ser así, será beneficiario de los derechos y protecciones del ordenamiento laboral y sindical - incluida la jurisdicción social -, existiendo reglas particulares para los socios **consejeros o administradores** a efectos de Seguridad Social (Disposición Adicional Vigesimoséptima del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social).

- 4º Por lo que se refiere a las **sociedades laborales** (LÓPEZ GANDÍA, IV, LÓPEZ i MORA, I), el estatuto profesional de sus socios trabajadores está por completo sometido a las prescripciones generales del ordenamiento laboral en sus múltiples planos (individual, colectivo, prevención de riesgos), del mismo modo que en materia de Seguridad Social - correspondiendo su encuadramiento en el Régimen General o en uno de los Regímenes Especiales para trabajadores asalariados por razón de su actividad (Agrario, del Mar, de la Minería del Carbón o, en su caso, de Empleados del Hogar), con las oportunas salvedades y correcciones en materia de prestaciones o de encuadramiento que introduce el artículo 21 de la Ley 4/1997 o en materia procesal - competencia de la jurisdicción del orden social a tenor del artículo 2.º) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral -; ello resulta por completo coherente con lo establecido por el artículo 1.1 de la Ley 4/1997 cuando establece los requisitos del tipo “sociedad laboral”, ya que esta figura presupone la concertación de un contrato de trabajo para su mayoría accionista o partícipe - asalariados con contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o parcial -, siendo igualmente predicable de admitirse la existencia de socios trabajadores con contrato de duración determinada (Sentencia del Tribunal Superior de la Comunidad Valenciana de 2 de septiembre de 1996, Aranzadi Social 2866).
- 5º Respecto a las **sociedades cooperativas** el asunto del estatuto profesional de los socios que aportan también su trabajo personal y directo difiere, por dos razones fundamentales (LÓPEZ GANDÍA, III, LÓPEZ i MORA, I): la primera obliga a diferenciar entre los llamados socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado - y figuras asimiladas -, y los denominados socios de trabajo de las restantes cooperativas, más los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra; en este punto, y con las particularidades que puedan derivarse de las leyes cooperativas de nuestras Comunidades Autónomas, la divergencia radica fundamentalmente en dos instituciones, pues los primeros no tienen legalmente garantizada la percepción anual de anticipos en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, a diferencia de lo que sucede con los dos restantes colectivos (aplicando la Ley 27/1999, estatal de cooperativas, artículos 13.4 y 97.5; reglas similares

aparecen contenidas en la práctica totalidad de las leyes cooperativas de las Comunidades Autónomas que han hecho uso de su competencia legislativa en la materia), residiendo la segunda diferencia en el campo de la protección social.

En efecto, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) pueden optar vía estatutos, y por un período mínimo de cinco años, entre su asimilación a los trabajadores por cuenta ajena - quedando integrados en el Régimen General de la Seguridad Social o en alguno de sus Regímenes Especiales según la naturaleza de la actividad económica - o su consideración como trabajadores autónomos - siendo entonces encuadrados en el correspondiente Régimen Especial -, mientras que los socios de trabajo o los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra (CECT) están, en todo caso, asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, con los consiguientes efectos en sede de encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social (Disposición Adicional Cuarta 1 y 2 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social). Con todo, debe quedar meridianamente claro que para los socios trabajadores de la CTA o de la CECT no resultan de aplicación las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Completando el círculo que marca una diferencia de estatutos profesionales entre los socios trabajadores de la CTA y los restantes socios de trabajo de las demás cooperativas, debe señalarse que los primeros tienen una más limitada cobertura frente a la contingencia del desempleo: para ello debe la CTA haber optado y cotizado por el Régimen General de la Seguridad - o el correspondiente Régimen Especial por razón de la actividad si se han asimilado a los trabajadores por cuenta ajena -, quedando reflejada esa más tenue protección por desempleo en los Reales Decretos 1043/1985 y 42/1996.

Como apuntábamos más arriba, existe un segundo y potente factor que inevitablemente diversifica el estatuto profesional de los socios trabajadores de la CTA, de la CECT y de las restantes organizaciones cooperativas; la diferencia reside en la ley aplicable como derecho positivo y atiende a la norma estatal o autonómica que reglamenta el empleo cooperativo. En esa dirección, el hecho cierto es que su reglamentación difiere porque tanto la Ley 27/1999 estatal de cooperativas que rige transitoriamente para aquellas Comunidades Autónomas que todavía no han hecho uso de su competencia legislativa - visto el carácter supletorio del ordenamiento estatal a tenor del artículo 149.3 de la Constitución, además de su vigencia para Ceuta y Melilla o para aquellas cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, excepto cuando en una de ellas se ejecute ésta con carácter principal (art. 2 de la Ley 27/1999), a lo que

sumar el caso de leyes autonómicas que se remiten directamente a los mínimos establecidos en el derecho del Estado -, como las leyes actualmente vigentes de las Comunidades Autónomas que ya han reglamentado este fenómeno empresarial (aproximadamente una docena), no siguen un patrón común ni homogéneo a la hora de disciplinar el trabajo cooperativo.

En efecto, realizando un esfuerzo de abstracción ante tan profusa selva normativa, nos encontramos con tres grandes modelos regulativos: en un extremo, algunas Comunidades Autónomas han optado por seguir un patrón sensiblemente deslaboralizado, en el sentido de reenviar al foro interno de la sociedad el establecimiento de las condiciones de prestación de los servicios de los socios trabajadores o de trabajo; en una zona intermedia o templada, en la que situarían la Ley estatal 27/1999 y las leyes de ciertas Comunidades Autónomas, la apuesta se hace a favor de una reglamentación que importa estándares del ordenamiento laboral pero menos intensos y garantistas que los que proporciona el Estatuto de los Trabajadores, dejando importantes márgenes a la autonomía social para concretar y, en su caso, mejorar, lo establecido por el Derecho del Trabajo, procediéndose así a una peculiar activación indirecta de lo previsto por la Disposición Final Primera del Estatuto de los Trabajadores; finalmente, en el extremo opuesto, unas pocas Comunidades Autónomas se han decantado por una abierta - y conflictiva en términos constitucionales - *laboralización* del empleo cooperativo, de modo que las prescripciones del ordenamiento asalariado se erigen en un mínimo inderogable y de orden público en orden a fijar internamente el estatuto profesional de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas. Dicho trasvase en el plano individual de la relación allana en estos casos el camino para la activación de buena parte de los derechos laborales colectivos - a excepción del derecho electoral pasivo y/o activo para designar la representación unitaria de Comités de Empresa o de Delegados del Personal (Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1844/1994) -.

En cualquier caso, debe dejarse constancia de que existe un importante ámbito - la competencia de la jurisdicción de lo social a la hora de dirimir las controversias profesionales suscitadas entre estos socios y las empresas cooperativas -, en que la laboralización actúa de pleno y rige para todo el territorio español (arts. 2.º de la Ley de Procedimiento Laboral y 87 de la Ley 27/1999).

- 6º En última instancia, corresponde realizar un sucinto comentario sobre el estatuto profesional de los **aparceros agrícolas o pecuarios**. Esta contratación, edificada sobre un innegable nexo asociativo, convierte a estos sujetos en trabajadores que desarrollan su actividad, relativamente, por cuenta propia; de ello se colige que, como línea de principio, queden fuera del alcance de

las previsiones del Derecho del Trabajo y del Derecho Sindical, en tanto que su encuadramiento a efectos de Seguridad Social deba reconducirse al Régimen Especial Agrario.

Con todo, su norma reguladora, la Ley de Arrendamientos Rústicos de 2003, contiene como advertíamos dos concretas previsiones que condicionan en parte el razonamiento anterior: la primera, más limitada, obliga bajo ciertas condiciones a asegurar a estos profesionales el salario mínimo interprofesional en cómputo anual (artículo 30 de la Ley de Arrendamientos Rústicos). La segunda, mucho más profunda, permite aparentemente mediante el juego de la autonomía privada laboralizar la relación jurídica existente entre el aparcerero y el titular de los medios de producción (artículo 28.2 de la Ley de Arrendamientos Rústicos).

5. COMPORTAMIENTO, EVOLUCIÓN Y FUNCIONALIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO

El trabajo autónomo y/o por cuenta propia ha visto en las tres últimos decenios cómo se ha ido modulando su clásica funcionalidad en el sistema productivo de libre mercado y en marco de las relaciones sociales.

De su valor estratégico y programático para servir de cauce a la hora de democratizar la actividad económica, activar la libertad de empresa en el marco de un sistema capitalista y desarrollar el llamado *espíritu* emprendedor, puede afirmarse con bastante fundamento su progresivo aprovechamiento para encauzar algunos de los objetivos que marca, con pujante relevancia, la llamada Política de Empleo, sin por ello perder sus señas de identidad. Punto de inflexión con el que se evidencia, mediados los años ochenta del siglo XX, cómo los problemas subyacentes al paro estructural y a la más que compleja integración profesional de los colectivos en riesgo o en situación de exclusión social han trastocado la arquitectura del modelo fordista - basado, entre otras notas, en el principio del pleno empleo (masculino) y en un prototipo de relación laboral por tiempo indefinido y a jornada completa - hasta su formidable mutación, que hoy arremete con fuerza y constituye un polo de innegable preocupación para la sociedad, los poderes públicos y los agentes sociales.

Este giro se manifiesta en multitud de expresiones legales, administrativas y funcionales, como lo demuestran los replanteamientos de los poderes públicos y la práctica retroalimentada de los ciudadanos, a la búsqueda de una salida profesional que los aleje del desempleo, la precariedad o la marginación. En ese sentido, la Política de Empleo, variable atraída y condicionada por la omnipresente Política Económica, se ha ido apropiando de las formulaciones más típicas del trabajo autónomo y de las entidades productivas y no financieras de la Economía Social - las cooperativas y las sociedades laborales - , hasta hacer de ellas una de las más relevantes y decididas apuestas de lo que se conoce como *políticas activas de empleo*, que vendrían concebidas y dotadas de contenido, a grandes rasgos, por resultar un conjunto de medidas y técnicas destinadas a la orientación, *empleabilidad*, ocupación y formación de los parados, ya lo sean por cuenta ajena o por cuenta propia - lo que sería la franja que ahora más nos interesa -.

Estas intervenciones de los poderes públicos, avaladas expresa o fácticamente por los interlocutores sociales, redescubren la potencialidad del empleo por cuenta propia al objeto de reconstruir un mercado de trabajo tan profundamente desestructurado, aunque, también hay que subrayarlo, sin perder de vista las interconexiones entre estas actuaciones y las prestaciones por desempleo, ya sean contributivas o asistenciales, en

el marco de la acción protectora frente al paro forzoso - polo de referencia obligado en las conocidas como *políticas pasivas de empleo*, y que constituye la más clásica manifestación y respuesta del Estado frente a esas situaciones de necesidad -.

De este modo, nos adentramos en la problemática funcionalidad el autoempleo, en este caso en su vertiente individual - lo que implica dejar ya fuera del campo de análisis la riquísima problemática de las empresas de Economía Social -. Así se desprende este engarce entre el fomento de tal forma de trabajar - muy ligada al taumatúrgico concepto de *espíritu de empresa* - y las renovadas formulaciones de la pujante Política o Derecho del Empleo (artículos 23.1 y 25.1.e) de la vigente Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo estatal, BOE de 17 de diciembre).

En cualquier caso, no debería perderse de vista que el autoempleo cumple también otras finalidades que escapan a los postulados de una estricta Política de Empleo. Y ello es así porque el innegable crecimiento del trabajo por cuenta propia, manifestado tanto en los datos que nos proporcionan el régimen de afiliación al RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) como las series estadísticas del INE - no coincidentes, por cierto -, obedece a orientaciones que no siempre se engarzan en los estrictos dominios de la Política de Empleo; algunas de las causas de este relanzamiento, desde luego, sí pueden incardinarse en ésta: así, el aprovechamiento de las fórmulas de trabajo por cuenta por cuenta propia - bien individual, bien colectivo -, que se utilizan para desarrollan un papel de *empleo refugio* para aquellos trabajadores que pierden su ocupación en los períodos de recesión económica (cambios profesionales ante los ciclos económicos), o como *mecanismos de transición* dentro del mercado de trabajo (los flujos laborales). Por el contrario, otras claves explicativas de semejante despegue guardan una relación mucho más distante con la Política de Empleo en su concepción más rigurosa: por ejemplo, la tentativa de explicar su crecimiento debido a los intensos *procesos de cambio sectorial* en la estructura económica de nuestro sistema productivo o, también, debido a la emergencia y consolidación de lo que se ha venido en llamar las *nuevas formas de organización del trabajo*.

Siguiendo esta línea de razonamiento, y según se desprende de un estudio encargado por la Administración Laboral a un grupo de expertos (CUADRADO ROURA (director y coordinador), *Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004), los resultados que arroja el comportamiento del autoempleo¹ en los últimos años vendría presidido por las siguientes directrices, que reproducimos literalmente para no desvirtuarlas de manera torticera (ob. cit, pp. 86-87):

1. Hay que advertir de inmediato que la investigación citada acota su objeto de estudio al núcleo del autoempleo representado por los empleadores, los trabajadores autónomos sin asalariados a su servicio, las cooperativas de producción y las sociedades laborales, dejando fuera al sector agrario, las colaboraciones o ayudas de familiares y el empleo por cuenta propia que no constituye la fuente principal de ingresos (ob. cit., pp 12 y 13).

- 1ª El autoempleo presenta patrones de comportamiento contracíclico, tal y como predice la hipótesis del “empleo refugio”. Sin embargo, su carácter débil y retrasado descarta la idea de que ésta sea la hipótesis explicativa fundamental.
- 2ª Las transiciones laborales desde el paro hasta el autoempleo no son las más importantes. Bien al contrario, el origen más frecuente de las entradas que se producen en el autoempleo hay que buscarlas en el empleo asalariado.
- 3ª Sin embargo, se observa como los flujos de entrada al autoempleo desde el desempleo siguen pautas claramente contracíclicas, lo que reforzaría la idea de que el autoempleo actúa, al menos parcialmente, como una situación de “refugio” en nuestro mercado de trabajo.
- 4ª No parece que exista una relación muy fuerte entre el cambio sectorial y la evolución del autoempleo en nuestro país.
- 5ª Además, mientras que las actividades tradicionalmente con mayor presencia de autoempleo han contribuido a su reducción, otras actividades, novedosas en este sentido, son las que en mayor medida han incrementado la presencia de esta situación laboral.
- 6ª La emergencia de las “nuevas formas de trabajo” se concluye como un factor intensa y positivamente relacionado con la evolución del autoempleo en España.

Así las cosas, desde una óptica laboral y de empleo, es posible conjeturar que el autoempleo, individual o colectivo cumple básicamente las siguientes funciones:

- 1ª En unos casos, algunas de sus figuras o modalidades dan cobertura a la economía sumergida o se configuran como mecanismos de fuga de la contratación laboral asalariada. Lo primero afecta desde luego al trabajo autónomo individual, al igual que la segunda de las conjeturas, como se evidencia en determinados sectores y lo ponen de manifiesto, cada vez con mayor intensidad, nuestra magistratura y la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social: ello guarda una relación directa y, en este caso, perversa con el fenómeno de la *externalización* de obras, productos y servicios.
- 2ª En otras ocasiones el autoempleo individual o colectivo tiene por fin la creación neta de nuevos puestos de trabajo, actuando como vía de integración profesional de desempleados (autónomos, cooperativas de producción y sociedades laborales mayormente), o como fórmula de salvamento de empresas en crisis (en especial las sociedades laborales y, en menor medida, las cooperativas de trabajo asociado y figuras asimiladas).
- 3ª Otra lógica nada despreciable y que viene experimentando un fuerte despegue es aquella que entronca, aunque no lógicamente de una manera generalizada, las principales modalidades de autoempleo con el proceloso mundo de la

descentralización productiva o de comercialización (subcontratación de obras o servicios, concesiones administrativas, franquicias, etc.) o, si acaso, con sus expresiones extremas y generalmente fraudulentas (cesión ilegal de trabajadores y, en menor grado, empresas de trabajo temporal, empresas de servicios profesionales o multiservicios, etc.).

- 4^a Como se pone en evidencia al recordar los contenidos y los ámbitos de actuación de la Política de Empleo, resulta que sus modalidades más emblemáticas y utilizadas son un instrumento cada vez más potente y valorado para el desarrollo de aquélla; así se refleja en la Estrategia Europea para el Empleo (y las consiguientes directrices de la UE a seguir por los Estados Miembros en esta materia) y, correlativamente, en los sucesivos Planes Nacionales de Acción para el Empleo del Reino de España: no hay que olvidar que la *promoción del autoempleo* ha sido una de las actuaciones estratégicas del Pilar II (Política empresarial y creación de empleo). Dicho planteamiento confirma el giro de las políticas pasivas (básicamente el recurso a las prestaciones por desempleo, aún cuando éstas tengan también aspectos no sólo defensivos o reparadores), hacía el campo de las políticas activas (en este caso, el estímulo de la *empleabilidad* y de la iniciativa empresarial, con lo que se da plena carta de ciudadanía al papel que puede desplegar el trabajo por cuenta propia).
- 5^a También en términos de Política de Empleo, parece sólida la percepción de que el autoempleo encierra una gran potencialidad para la integración profesional de las mujeres, reforzando así los principios de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral y familiar; adicionalmente reúne unas características bastante adecuadas para el encauzamiento de los llamados *nuevos yacimientos de empleo* y como alternativa productiva para determinadas franjas y actividades de los trabajadores extranjeros (así, entre otros, los llamados negocios *étnicos*).
- 6^a Cabe, incluso, que alguna de estas modalidades resulte útil para desarrollar estrategias de lucha contra la exclusión social, sirviendo de ropaje para las llamadas Empresas de Inserción (que pueden adoptar la vestidura, entre otras fórmulas, de cooperativas de integración social o de servicios sociales), y cuyo proceso de reglamentación jurídica sistematizada está todavía en construcción para muchas CC.AA. y también con respecto al propio marco estatal.

6. LAS TRANSFORMACIONES EN NUESTRO SISTEMA DE RELACIONES PROFESIONALES Y LAS NUEVAS TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL

Puestos a buscar los principales puntos de enlace en la propuesta regulativa del trabajo autónomo que ha diseñado este Gobierno y el partido que lo sustenta - aunque con delicados apoyos parlamentarios -, no caben demasiadas especulaciones para cifrar en tres los móviles centrales de tan relevante iniciativa: uno, la dignificación y razonable tutela de esta forma de empleo, llamada a incrementar su peso en el renovado sistema de relaciones profesionales y su peso en términos de empleo y del PIB; dos, enlazar con las más remozadas estrategias comunitarias e internacionales para hacer frente a los retos que se plantean en un escenario de transición con respecto al modelo clásico *fordista*, fomentando y promoviendo estas iniciativas generadoras de una nueva cultura *empresarial* y, tres, el tratar de asentar un espacio en el que la centralidad del Derecho del Trabajo asalariado no suponga desconocer el empuje de otras formas de actividad por cuenta propia cada vez más arraigadas y poderosas, y en las que el Derecho de la Empresa o Mercantil se vaya adaptando también a tales y vertiginosos cambios, ligados, en muy buena medida, a las más novedosas técnicas de organización y funcionamiento productivo.

Aunque la interacción de los ordenamientos laboral y mercantil ofrece muy pocas dudas, parece un hecho contrastado el insuficiente - por no decir escaso - diálogo entre ambas disciplinas y sus especialistas. La circunstancia de que sus respectivos centros de gravedad, sus principios y sus enfoques difieran ostensiblemente, todo ello no se perfila como una razón determinante para que cada una de estas parcelas del sistema jurídico camine en direcciones no ya autónomas, sino descoordinadas y en ocasiones dislocadas. Desde luego, como se ha subrayado, el *iuslaboralismo* lleva décadas anclado en el estudio de las relaciones y condiciones de trabajo, de sus profundas transformaciones y sus consiguientes efectos, sin prestar la debida atención, viviendo casi de espaldas, a las también evidentes adaptaciones y reformulaciones de la empresa como eje de imputación del Derecho Mercantil y, dentro de ella, y más precisamente, de la propia organización del trabajo (VALDÉS DAL-RE). Y aunque esta equivocada y peligrosa deriva comienza lentamente a ser paliada - así el ejemplo que nos proporciona la problemática de los grupos de empresa o la nueva legislación concursal o, mucho más limitadamente, nuevas realidades negociales, como el contrato de franquicia -, no cabe la menor duda de que todavía queda mucho camino por recorrer.

El Derecho del Trabajo clásico, confirmado por la versión inicial del Estatuto de los Trabajadores, la de 1980, se edificó sobre el modelo de la empresa *fordista* que ya se encuentra en evidente proceso de retroceso y, para algunos, hasta de demolición. Desde luego no puede hablarse con fundamento de superación de dicho prototipo, pues todavía persiste arraigado en determinados ámbitos, pero sí de convivencia y relativo desplazamiento por el nuevo paradigma organizativo que representa la llamada y polimórfica figura de la *empresa-red*, cuya etiología, caracterización y funcionalidad han sido magistralmente analizadas por CASTELLS.

Prosiguiendo con el argumento, uno de los rasgos más persistentes de ese nuevo modelo es la fragmentación del ciclo productivo de las empresas, alguna de cuyas fases se encomienda o *externaliza* hacia otras explotaciones especializadas que se encargan de suministrar bienes o de prestar determinados servicios, formando una trama más o menos compleja y de carácter reticular. El recurso a esas compañías auxiliares, cuyas relaciones interempresariales oscilan desde la alianza estratégica, pasando por la cooperación estable o coyuntural, hasta llegar a la más pura situación de dependencia económica, se canaliza a través de la contratación civil, mercantil e, incluso, administrativa, ya que también el sector público y sus distintas Administraciones se sirven de tales prácticas, aunque queden sometidas a mayores limitaciones y controles por imperativos constitucionales y legales.

Justamente aquí se focaliza el primer elemento jurídico que permite identificar y exteriorizar, a partir de determinadas necesidades y estrategias del nuevo capitalismo, el inquietante fenómeno de la *balcanización* de nuestro sistema de relaciones profesionales. Y así, para sostener esta hipótesis, la argumentación precisa, en primer término, recordar cuáles son los mecanismos contractuales de naturaleza no laboral que sirven de molde para desarrollar esas nuevas formas de organización y gestión del trabajo y de la empresa; seguidamente, hay que tratar de explicar qué lógica elemental subyace en el uso de tales resortes negociales al objeto de reflejar la tendencia apuntada, para finalmente tratar de razonar el enlace entre el despegue de esta contratación extralaboral y el advenimiento de esa *balcanización*.

Por lo que respecta al menú vigente que en materia de contratación encauza la actividad productiva de los trabajadores autónomos y de los empresarios laborales, y a la vista de que esta temática ya fue abordada en el apartado 3 de este Informe, nos remitimos al razonamiento allí contenido, no sin antes reiterar que esos negocios jurídicos pueden tener naturaleza privada (civil o mercantil) o bien administrativa. Y una nota más, no por obvia menos intrascendente: el desarrollo de esta clase de empleo, activando la libertad de empresa que reconoce con límites el artículo 38 de nuestra Constitución, puede materializarse de manera individual, asociada o familiar y dar paso, en su caso, a la constitución de una persona jurídica sometida a un régimen de responsabilidad limitada o ilimitada por deudas frente a terceros.

Si ahora tratamos de perfilar algunas de las principales razones que podrían explicar el dinamismo y las innovaciones que está experimentando esa contratación civil, mercantil o administrativa, su apunte permite descubrir una muy interesante polivalencia.

Y, así, para empezar, resulta claro que la fragmentación del ciclo productivo de las empresas, la *externalización* de obras y servicios, la especialización flexible de actividades y el empuje mismo del modelo de empresa-red, son estrategias y necesidades que buscan abrirse camino en el campo del Derecho; de tal suerte, las nuevas formas de organización del trabajo encuentran en los dominios de esta contratación uno de los principales cauces para imponerse.

En segundo lugar, hay que reconocer que tales impulsos repercuten y exigen cambios en la propia estructura de la empresa privada o del sector público, más allá del impacto que ello pueda provocar sobre el factor *trabajo*. De nuevo aquí, en el marco de la contratación extralaboral, se pueden encontrar las vestiduras necesarias - o forzar a que se generen - para dar salida, al menos, a los tres siguientes fenómenos que, innegablemente, luego vuelven a tener su impacto sobre el ordenamiento profesional: la descentralización productiva (subcontratación de obras o servicios, trabajo a domicilio, Empresas de Trabajo Temporal, cesión ilegal de trabajadores, las llamadas y díscolas Empresas de Servicios Profesionales, el teletrabajo), la concentración empresarial (grupos de empresas, franquicias, uniones temporales de empresas, Agrupaciones de Interés Económico, *joint venture*) e, indirectamente, la deslocalización de empresas.

Pero hay una tercera lógica que no conviene perder de vista por su trascendencia: se trata del cada más erosivo y demolidor fenómeno de huída con respecto a determinadas instituciones nucleares del Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social; dicha tentativa de fuga, cuya etiología, efectividad y tratamiento merecen un estudio urgente y pormenorizado, no sólo se limita a la ocultación y falseamiento de la propia contratación laboral (falsos autónomos, aparentes becarios, formas espurias de voluntariado o de empleo público) y de todas las consecuencias que ello acarrea (derechos laborales y colectivos, protección social y prevención de riesgos profesionales, tutela administrativa y judicial).

Y así, por citar tan sólo algunos ejemplos relacionados con las renovadas formas de organización, gestión y disciplina del trabajo, cabe traer a colación los intentos de elusión de las reglas normativas que regulan el prestamismo de mano de obra - lo que está sucediendo mediante el recurso incontrolado a las Empresas de Servicios Profesionales (GOERLICH PESET) - En materia de subcontratación y de pseudocontratas, el sorteamiento más bien fraudulento del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores mediante el recurso a empresas-pantalla - alarmante y creciente es la utilización para estos fines de las cooperativas de trabajo asociado, ligadas en exclusiva a un principal (LÓPEZ GANDÍA, II) - e, incluso, la intención por vía reglamentaria de excepcionar lo

dispuesto en ese precepto legal, creando, para los trabajadores discapacitados, una complicada figura ligada a la *externalización* productiva, al tráfico de personal y al fomento, casi a cualquier precio, del empleo protegido: nos referimos a los Enclaves Laborales, regulados por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

En suma, todas esas necesidades, estrategias y renovadas prácticas negociales de las empresas en el tráfico, una vez instaladas en el campo de la contratación mercantil, civil o administrativa, contribuyen luego a la *balcanización* de nuestro sistema de relaciones profesionales; cumplen, de esa manera, también funciones en términos de socioeconómicos y de empleo (competencia, abaratamiento de costes y rebaja de derechos, articulación y consolidación de otras categorías de profesionales - así, por ejemplo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes), más allá de la idea matriz de permitir desarrollar las nuevas formas de organización, gestión y disciplina del trabajo asalariado.

Según parece comúnmente aceptado, los parámetros clásicos que caracterizan los órdenes de la producción y del trabajo con la consolidación del sistema capitalista nos remiten a los rasgos definitorios del *taylorismo* y su modelo práctico organizativo, el *fordismo*; por ello, consecuentemente, es en la revisión y sustitución - relativa - de sus principios axiales donde habrá que ubicar los cambios, las transformaciones que vienen produciéndose desde las décadas de los años sesenta y setenta del siglo pasado en la organización del trabajo, por múltiples factores que ahora no procede analizar y que fueron experimentándose mediante diversas técnicas: la rotación de puestos, la ampliación y el enriquecimiento de tareas o, por ejemplo, la de los grupos de trabajo semiautónomos. Ese debate y consiguiente replanteamiento, por lo demás, se reavivará y de qué manera durante los años ochenta del siglo XX, con dos elementos determinantes y plenamente vigentes: la situación de los mercados a nivel nacional e internacional y el desarrollo de las *nuevas* tecnologías.

De este modo con esas estrategias productivas y organizativas de las empresas se intensificará la búsqueda e implantación de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT en adelante), desigual según los países, los sectores y ramas de actividad, el tipo y la dimensión de las explotaciones, el ideario social de éstas y su modelo de relaciones profesionales, incluso dentro de una misma empresa (CASTILLO).

Con todo, y el caso español puede constituir un buen ejemplo, no puede sostenerse con rigor que exista un nuevo modelo paradigmático de organización laboral que, de manera continuada y sistemática, se esté consolidando en el conjunto de nuestro tejido empresarial. Ni tampoco que el *taylorismo* y el *fordismo* puedan darse como definitivamente superados; tal vez, como puede observarse en ciertas tareas y trabajadores de sectores como la alimentación, el textil, la construcción, el comercio, la hostelería o la limpieza, sería más preciso hablar de una adecuación del modelo clásico que no trastoca sus bases esenciales: separación entre trabajo manual e intelectual, fragmentación y separación de las tareas, reducción de las cualificaciones

exigidas, control directo e indirecto tanto sobre las plantillas como sobre los resultados de su quehacer productivo (DE PABLO). O si se prefiere, que mayoritariamente nos encontramos en realidad ante situaciones intermedias, en las que se combinan en ciertas empresas y/o para ciertos trabajadores los factores sustantivos del *taylorismo* y del *fordismo* como método de organización del trabajo, junto a determinados sectores que han introducido importantes innovaciones, verdaderas NFOT para sortear las disfunciones y efectos negativos de ese modelo (LINHART), lo que sería válido, por poner un caso, para el núcleo del sector automovilístico y buena parte de sus empleos directos.

En este renovado escenario, especialmente por el arrollador empuje de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (en lo sucesivo NTIC), no parece que exista unanimidad entre los estudiosos y especialistas en la materia a la hora de acotar el repertorio instrumental de las NFOT, lo que parece comprensible si comenzamos por tratar de dar contenido al propio adjetivo que las sustenta: el de *nuevas* o, por ejemplo, incardinar o no en ellas el modelo conocido como *toyotismo*.

Con todo, más pacífica y acertada resulta la idea de que las NFOT van más allá de los cambios y mutaciones de carácter técnico en la organización científica del trabajo, que centra y se proyecta casi en exclusiva sobre el plano de la producción: para ser consideradas como tales, tienen que diseñar e incorporar una transformación en aspectos tan renovadores como las relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación, la dirección y el liderazgo, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, los valores culturales o la ética del trabajo (AA.VV., FERNÁNDEZ GUERRERO (coordinador). Y, por ende, si aspira a mostrarse como conjunto sistémico, deberá estructurar sus propios y nuevos principios, algunos de los cuáles ya han sido avanzados: unificación de las funciones especializadas de dirección con el trabajo de ejecución, integración de las actividades o, entre otras, incorporación del control y de la supervisión como parte de la organización que se establezca en la unidad de trabajo.

Trazadas estas elementales pero muy sugestivas consideraciones, interesa apuntar que los avances en la implantación de tales resortes en lo que son los procesos internos de la empresa (esencialmente los recursos humanos, las finanzas, la logística, la producción y los servicios, las ventas y el marketing), son susceptibles de vincularse y hasta integrarse en procesos externos a ella; con ello se abren paso dos perspectivas o dimensiones al hilo del tema que estamos tratando, hasta el punto de que parte de esos seis factores internos arriba anotados pueden desarrollarse o, al menos, complementarse o aligerarse, en todo o en parte, fuera de la propia explotación productiva sin perder ésta por ello su dirección y control: de ahí que los estudios más solventes sobre las nuevas realidades y las proyecciones del futuro que tiene el trabajo autónomo en las economías más *desarrolladas* apunten, como principal efecto propulsor y de consolidación, a la irrupción y perfeccionamiento de las NFOT.

Para ello, la empresa que viene (MARTIN ARTILES), en términos jurídicos mercantiles y laborales, tiene la posibilidad de recurrir a la actividad de otras organizaciones formalmente ajenas e independientes, con las que establecer lazos de muy diversa naturaleza: desde la cooperación entre iguales, pasando por la descentralización auxiliar de obras, productos o servicios hasta llegar a establecer, incluso, fórmulas de recentralización en centros decisorios más complejos y a menudo transnacionales (los grupos de empresas).

Apostando pues por contemplar el problema que debatimos desde dos ángulos que no se excluyen a nuestro entender - las vertientes interna y externa en la organización del trabajo -, nuestro punto de mira quedará fijado en dos ámbitos exclusivamente: el de los recursos humanos y el de la producción o los servicios. Con ello se persigue calibrar su impacto en las empresas y en la incentivación y el impulso sostenidamente acelerado del empleo autónomo más o menos dependiente: en consecuencia, los restantes planos que configuran el núcleo de la actividad empresarial junto con el factor tecnológico (esto es, las finanzas, la logística, las ventas y el marketing), con ser igualmente relevantes, quedarán fuera de esta reflexión por dos razones básicas: la primera, por motivos relacionados con nuestro grado de solvencia y especialización en la materia, la segunda por considerar que poco aportan al hilo discursivo de nuestra indagación.

De esta manera, nos encontramos con una abierta, polimórfica y compleja finalidad dirigida a desplegar una estrategia fundamentada en lo que podríamos elásticamente calificar como readaptación de las empresas a un escenario económico y tecnológico profundamente renovado, no del todo definido y estructurado y en el que se trata de superar las rigideces e insuficiencias *taylorismo* y del *fordismo*, que se compadecen mal con la inestabilidad e incertidumbre que atenaza actualmente a los mercados. Se procede así a una importante reorganización y flexibilización del ciclo productivo y de la estructura del trabajo - vertiente externa -, así como de las técnicas tradicionales de reclutamiento y administración de la mano de obra - vertiente interna - (MARTÍN ARTILES).

Entre los objetivos centrales que se persiguen con esas prácticas, no cabe la menor duda de que con ellas las empresas pretenden fundamentalmente un aumento de la competitividad y la recuperación de su tasa de beneficios, aunque también confluyen otras motivaciones de naturaleza diversa pero casi siempre relacionadas con el móvil fundamental (*fidelización* y mayor participación del núcleo duro de sus empleados, mayor comunicación y motivación, dirección y liderazgo renovados, incremento de la formación y la movilidad funcional, valores culturales y una nueva ética del trabajo, incremento de la *externalización*, una más sutil disciplina en el trabajo propio o ajeno, drenaje del papel tutelar y contractual de los sindicatos). Con este caldo de cultivo, las líneas de tendencia relacionadas con este fenómeno, cada vez más perceptible y consolidado, en su proyección sobre iniciativas empresariales de trabajo autónomo en

sentido amplio, unas veces reflejan compromisos de clara impronta asociativa y de especialización flexible entre iguales, en otros de mera colaboración episódica o, en el peor de los casos, ante fórmulas cautivas de empleo dependiente, cuando no abusivo y fraudulento.

De esta manera, pueden reproducir el efecto de una empresa subordinada e incurrir en alguna de las principales manifestaciones de la descentralización productiva o de servicios, donde el trabajo por cuenta propia es utilizado recurrentemente para dar cobijo a tácticas de subcontratación privada o pública (concesiones administrativas y figuras asimiladas en el segundo de los supuestos). En la mayoría de los casos ocupan un papel periférico o subalterno; en ese contexto, tampoco cabe descartar de plano el recurso a la transmisión y fragmentación de la actividad de las empresas. Por otra parte, es posible también que actúen como de mano de obra puesta a disposición de otra explotación usuaria. Semejante comportamiento puede llegar a articularse a través de la figura de la Empresa de Trabajo Temporal (en adelante ETT). Pero es posible también que dichos profesionales incurran en la práctica prohibida de la cesión ilegal de mano de obra en los términos del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores; en este juego fraudulento, las llamadas *empresas de servicios profesionales o multiservicios* están arraigando alarmantemente en España, cuya finalidad es la de eludir las garantías con las que teóricamente actúan las ETTs y realizarles una competencia desleal.

Como hemos tratado de razonar, en los últimos tiempos una de las funciones estratégicas que cumple una franja del trabajo autónomo consiste, justamente, en servir de cauce, entre otras vías, para que discurra el muy acentuado proceso de reorganización empresarial, aunque este fenómeno siga ritmos e intensidades dispares según las ramas y sectores de actividad, zonas geográficas y, por qué ocultarlo, atendiendo a la situación singular de cada explotación. El análisis ha permitido reconocer su cara más visible, la que podríamos denominar como externa y que atiende a las relaciones que vienen a establecerse entre empresas o con trabajadores autónomos.

En verdad es que el elenco de los resortes ligados a las formas de organización, gestión y control del trabajo se identifica con todo su rigor desde áreas del conocimiento que encuentran en este problema su eje vertebrador; son por lo tanto disciplinas metajurídicas las protagonistas, con la Dirección y Organización de Empresas a la cabeza. Sin embargo, no por ello cabe descartar de plano la contribución del Derecho, y más en concreto, del ordenamiento del trabajo, a la hora de intentar desvelar la incidencia, la potencialidad del autoempleo para propulsar el impacto de las NFOT y hacerlo, en cualquier caso, de manera eficiente para que las empresas, más bien medianas o de grandes dimensiones, logren alcanzar sus objetivos.

¿Qué razones justifican pues el adentrarse en un territorio a primera vista lejano y afrontar un tema como éste, ligado a la organización científica del trabajo? Una fundamental al menos tenemos, y nos parece poderosa: tales técnicas se aplican sobre

los trabajadores, propios o externos, de esas organizaciones y su estatuto de ciudadanía profesional, el Derecho del Trabajo y el del Empleo en sentido amplio, establecen reglas, cauces, límites y contrapesos frente al libre despliegue de la potestad empresarial para imponerlas, pues en el fondo esas parcelas del ordenamiento jurídico se explican, uno, como contención de los poderes patronales, entre ellos, y destacadamente, el organizativo y el directivo y, el otro, como ordenación del mercado profesional y el desarrollo de políticas para proteger y estimular la creación o el mantenimiento de los puestos de trabajo. Con todo, no conviene crear falsas expectativas, toda vez que únicamente una parte significativa de esos resortes, pero no todos desde luego, encuentran en las normas jurídicas laborales un tratamiento que marque la frontera entre lo lícito, lo ilegal o lo abusivo. En suma: modesta aportación y con inciertos resultados a buen seguro con respecto al tema que nos concita, pero reto y ángulo de observación que, así lo pensamos, no debe ser de plano descartado.

Llegados a este punto, es hora ya de intentar enumerar las instituciones que se ven afectadas por el impacto de las formas de organización del trabajo, ya sean métodos tradicionales o se puedan identificar como *nuevos*, en el **marco interno de la empresa**. Ello nos sitúa ante un amplio conjunto de condiciones profesionales y de prestación de los servicios pactados; ese elenco, sin ánimo de ser exhaustivos, se refiere a:

- 1 El amplio menú de las modalidades de contratación previstas por el ordenamiento, ya sea laboral asalariado, ya se trate del que canaliza el trabajo autónomo.
- 2 La clasificación profesional.
- 3 El tiempo de trabajo, el horario, los descansos y permisos obligatorios o, en su caso, el régimen de trabajo a turnos.
- 4 La ordenación, la estructura y las modalidades de la retribución, salarial o no, por los servicios efectivamente prestados.
- 5 Los sistemas de trabajo, control y rendimiento sobre la actividad contratada, ya se trate de obligaciones de actividad, de resultado o a proyecto.
- 6 El recurso al teletrabajo y el empleo de las NTICs.
- 7 La polivalencia en el puesto de trabajo, movilidad funcional y geográfica más modificación sustancial de condiciones laborales.
- 8 El sistema de promoción interna en la empresa o los incentivos de carácter no retributivo.
- 9 El régimen sancionador, bien sean medidas estrictamente disciplinarias, bien de cláusulas penales que se incorporan a la contratación no laboral.
- 10 La formación profesional, fundamentalmente la continua.
- 11 El régimen suspensivo y extintivo del contrato laboral o por la realización autónoma de obras o servicios.
- 12 En su caso, las diversas formas de participación en la empresa.

Por lo que se refiere a la **vertiente externa de la organización del trabajo**, ya con anterioridad recogimos las más destacadas estrategias que pueden utilizarse al respecto; algunas, con claridad, pueden vincularse con el sistema clásico de corte *taylorista* o *fordista* aunque otras, en cambio, son más bien propias de las NFOT; ahora es el momento de enumerarlas:

- 1 La subcontratación de obras o servicios por parte de una empresa principal, pública o privada o, incluso, de una Administración Pública o de organismos o agencias de carácter estatal.
- 2 La cesión ilícita de trabajadores mediante meros intermediarios o por acción de empresas interpuestas.
- 3 Las Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas.
- 4 Las Empresas de Servicios Profesionales o Multiservicios (por lo general fraudulentas).
- 5 El trabajo a domicilio.
- 6 La transmisión total o parcial de la empresa, de centros de trabajo o de unidades productivas autónomas.
- 7 El sistema de la empresa-red, con las franquicias como una de sus figuras más emblemáticas.
- 8 Los grupos de empresas o sociedades.
- 9 Las Uniones Temporales de Empresas, las llamadas *joint ventures* o las Agrupaciones de Interés Económico.

7. LA EMERGENTE PROBLÉMÁTICA DE LOS TRADES: MÁS ALLÁ DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS

Visto en perspectiva, no cabe la menor duda de que el Proyecto de Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo encierra dos apuestas esenciales pero de diferente calado; la primera es la de tratar de instituir, como ya quedó reseñado, un marco normativo básico para encauzar, de manera generalista y seguramente pionera en términos de Derecho comparado estatal, avanzándose a los movimientos que se detectan en el seno de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo, la renovada problemática profesional de este muy diversificado colectivo. La segunda reposa en el convencimiento gubernamental y de determinados agentes sociales de que debe procederse a reglamentar al máximo nivel una nueva categoría de profesionales, los autónomos económicamente dependientes, que levante acta de un fenómeno incipiente, pero llamado a crecer y a superar la drástica dicotomía entre el empleo asalariado por cuenta ajena y la figura tradicional del profesional autónomo por cuenta propia, que desarrolla su actividad para el libre mercado, de manera realmente independiente y en pie de igualdad económica y contractual con otras empresas o clientes con los que concierta su prestación de obras o servicios: en suma, que frente al modelo bipolar que ha presidido las relaciones de producción durante más de un siglo, se entiende de que existen suficientes razones y evidencias como para normalizar una nueva y discutida figura de trabajador, autónomo conceptualmente hablando pero contratante débil ante las leyes del nuevo capitalismo y dependiente en términos sociales y económicos. Y como prueba irrefutable de la importancia y del valor estratégico que tiene la modalidad del TRADE, baste recordar que el referido Proyecto de Ley dedica aproximadamente un tercio de su articulado a la reglamentación de esta nueva categoría profesional, lo que explica que, según el Informe de la Comisión de expertos, con esta iniciativa y como uno de sus objetivos prioritarios, se pretenda dar un reconocimiento expreso a la figura del trabajador autónomo dependiente y abordar la regulación de sus derechos y obligaciones.

Con esta arriesgada apuesta, la figura del TRADE, que no es ajena a otros ordenamientos de países desarrollados pero que no llegan a proporcionarles un estatuto jurídico tan completo y sistematizado, se persigue adecuar la arquitectura de las relaciones de actividad a los nuevos tiempos y afrontar los requerimientos y prácticas de las empresas y del sector público, que o bien abusan de su posición dominante para dar alas al patológico fenómeno de los *falsos autónomos* (CEREZO MARISCAL Y RUIZ CIRIZA) o, alternativamente, contratan los servicios de determinados profesionales cuyo encuadramiento y su correspondiente marco regulativo resultan dudosos, ambiguos o

imprecisos - las llamadas *zonas grises* del contrato de trabajo (LÓPEZ GANDIA, I) -, forzando a nuestra magistratura a tener que jugar a una suerte de ruleta rusa: o quien trabaja para otro lo hace en régimen asalariado y, por ello, se mueve en la jungla de las normas protectoras laborales o, sin más alternativa, se mueve en el desierto regulativo del empleo por cuenta propia.

A estas motivaciones que explican la construcción de la categoría del TRADE, al que se le dota de un estatuto jurídico *semilaboralizado*, le acompañan dos más a nuestro modo de ver: la primera se liga poderosamente al fomento y difusión del autoempleo que, como fuerza motriz, inspira también parte de la lógica política de todo el Proyecto de Ley; con ello se oficializa el mensaje de una nueva cultura emprendedora dirigida a la ciudadanía y, más subrepticamente, se desliza el deseo implícito de tratar de alcanzar una situación de pleno empleo, aunque sea en su reformulación posfordista. Y como última razón, la tentativa cierta pero no revelada, de ofrecer una salida tutelar a determinados colectivos de trabajadores (en especial a los transportistas con vehículo propio o a los intermediarios comerciales o de seguros) expulsados del ordenamiento laboral por acción del legislador en los años noventa del siglo XX o, si acaso, de la jurisprudencia, y que se encuentran en una situación profesional muy precaria y casi insostenible.

Con este mar de fondo, no caben demasiadas dudas sobre la cascada de reflexiones y posibles efectos que la reglamentación de los TRADEs puede desencadenar en nuestro actual sistema de relaciones profesionales. Sin entrar a comentarlas, lo que claramente deja abierta esta opción legislativa es que, con ella, de salir adelante, se reactualizan viejos debates - el de las *zonas grises* de la contratación laboral y el de los *falsos autónomos* -, al tiempo que con ella se activa otro fleco reflexivo y concomitante, en términos de Política del Derecho, sobre la introducción en nuestro ordenamiento profesional de esta novedosa modalidad de autoempleo. Y fundamentalmente por un motivo: como se trasluce a lo largo de su inexorable edificación, desde sus antecedentes teóricos hasta llegar a su plasmación prelegislativa, fruto del diálogo social y de intereses cruzados en liza, el trabajo económicamente dependiente, se quiera o no, queda acantonado en los intersticios del empleo por cuenta ajena, del que se separa bien por razones ligadas a las nuevas formas de organización del trabajo, bien por proposiciones estratégicas en términos de Política de Empleo o de recomposición del mismo *mercado* profesional.

Es por ello por lo que la hipotética incorporación de los TRADEs a nuestro modelo de relaciones laborales nos obliga, por una derivada, a conocer cómo se ha construido el régimen del empleo asalariado, ya que de éste se separa dogmáticamente hablando pero sin perder la estela política y teleológica que llevó en su momento a protegerlo; al tiempo, esta reflexión puede contribuir a comprender el contexto en que se inscribe tal iniciativa y a enmarcar el entendimiento y los términos de un debate ineluctable y de

profundo calado. En esa dirección, procede seguidamente establecer las siguientes ideas-fuerza:

- 1º La delimitación del campo de aplicación personal del ordenamiento del empleo asalariado, su ámbito subjetivo, no vienen directamente fijados por nuestra Constitución; dicha tarea medular, como muy claramente sostiene la STCo 227/1998, se encomienda al legislador ordinario (artículo 35.2 del texto constitucional), lo que no implica que esa actuación esté exenta de límites precisos (igualdad y proscripción de las diferencias de trato carentes de un fundamento objetivo y razonable, proporcionalidad, respeto al reparto competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas), y sometida a un control que ha de reputarse más intenso que el que cabe obtener a partir del principio general de igualdad (artículo 14 de la Constitución). De tal manera, las inclusiones y exclusiones a la hora de precisar quienes quedan dentro o fuera del continente asalariado deberá siempre realizarse bajo esos parámetros, de donde *“se deriva para el legislador la prohibición de que, una vez que ha incorporado determinados criterios para definir la prestación de trabajo que cae en el ámbito regulado por el Derecho Laboral (tales como los contenidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores), y, partiendo de aquéllos, ha acotado las relaciones contractuales que van a ser reguladas conforme a las finalidades y principios de tal ordenamiento, excluya del ámbito de aplicación así configurado y de los derechos de él derivados, a grupos de trabajadores o a determinados tipos de prestaciones en función de un criterio que, por injustificado o irrazonable, resulte constitucionalmente inaceptable por contrario al principio de igualdad”* (Fundamento Jurídico 5º de la citada STCo 227/1998).
- 2º Establecido el perímetro de las normas laborales desde una prisma subjetivo, según la valoración del legislador ordinario en recta aplicación de los presupuestos sustantivos de contrato de trabajo y tomado éste como género, nada obsta para luego descomponer la figura en distintas modalidades o especies, como se refleja en el propio Estatuto de los Trabajadores (artículos 2, 10, 11, 12, 13 y 15, entre otros); la misma jurisprudencia constitucional, en su relevante STCo 227/1998, así lo ha confirmado, entendiéndolo que *“la vinculación al principio de igualdad no impide al legislador laboral la diversificación de regímenes jurídicos, siempre que el criterio adoptado para introducir la diferenciación supere el canon de constitucionalidad constituido por el artículo 35.2 de la Constitución, ya que tal diferenciación sólo alcanza a vulnerar aquél si se encuentra desprovista de una justificación objetiva y razonable, apreciada en relación a la finalidad y efectos de la medida (SSTCo 22/1981, 34/1981, 6/1984 y 4/1991)”*.

- 3º La relación laboral se caracteriza tanto en el plano normativo (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores) como en el dogmático, y siguiendo una muy dilatada tradición, por la necesaria concurrencia de cuatro notas típicas: voluntariedad, retribución, ajenidad (por todos, ALARCÓN CARACUEL) y subordinación (MONTOYA MELGAR, ROMÁN DE LA TORRE) - también conocida como dependencia -. Las dos últimas, verdaderamente singulares, sirven para distinguirla del trabajo autónomo, familiar o asociado por cuenta propia. Vistas las dificultades que en la práctica se generan para separar determinadas actividades fronterizas y de dudosa calificación - las llamadas *zonas grises* del contrato de trabajo - o, también, para desenmascarar los casos de simulación y fraude - en especial el de los denominados *falsos autónomos* -, los operadores jurídicos disponen básicamente de dos herramientas y de un principio; por este orden, el sistema de indicios materiales (SALA FRANCO y LÓPEZ I MORA), la cada día más debilitada y amortiguada presunción de laboralidad (GONZÁLEZ ORTEGA, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO) y el axioma, cuestionado por cierto sector en los últimos años, de que la voluntad formalmente declarada por las partes, la denominación jurídica dada al contrato, no es relevante, decae siempre ante el principio de primacía de la realidad y, en consecuencia, no vincula a nuestros jueces y tribunales (RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER).
- 4º La contratación laboral, emancipada del molde que inicialmente dio cobijo a las primeras manifestaciones del empleo subordinado y por cuenta ajena - el viejo contrato de arrendamiento de servicios -, irá con el tiempo absorbiendo y regulando amplias manifestaciones de actividad profesional correspondientes a esferas propias del Derecho civil, mercantil o administrativo, lo que dará pie a un fenómeno conocido como *tendencia expansiva* del contrato de trabajo, que se inicia en el último tercio del siglo XIX y se mantiene como constante hasta finales del XX; con todo, debe reconocerse que dicho proceso se ha visto acompañado de concretas y sintomáticas contracciones, de una verdadera huida del Derecho del Trabajo propiciada en ocasiones por el legislador y, en otros casos, por la acción más silenciosa de la jurisdicción social. Pero a partir de los años noventa del siglo XX, y debido a la concurrencia de múltiples factores socioeconómicos e ideológicos, lo que se observa es un freno primero, y luego una contención, del ámbito subjetivo de aplicación de las normas laborales.
- Se mire como se mire, tras el tema que introducimos late siempre un problema de fronteras, de deslinde entre el contrato de trabajo y otras figuras próximas o afines, en las que el trabajo autónomo y, en especial, la figura del TRADE despliegan su particular protagonismo. Esa pugna territorial está plagada tensiones jurídicas y de consecuencias prácticas, dado que el campo asalariado se define, dentro de un sistema capitalista, como el universo de la tutela del

trabajador considerado como parte contratante débil, mientras que las restantes formas de empleo parten de otros presupuestos y no responden a esa lógica protectora y de corrección de la desigualdad. Todo ello junto a nuevas derivas y transformaciones: del mismo modo que se reorganiza y se transforma el propio modelo productivo debido a factores tecnológicos, sociales y culturales, lo mismo sucede en paralelo y, por derivación, con las nuevas profesiones y los oficios, renovándose unos o desapareciendo otros para dar paso a nuevas ocupaciones. Y de nuevo, aquí, el empleo autónomo tiene mucho que decir. De esta manera el ámbito personal del Derecho del Trabajo, el radio de acción de su contrato, se encuentran sometidos a un constante proceso de revisión debido a tales cambios, que luego cristalizan en pronunciamientos normativos, en ciertas interpretaciones judiciales o, incluso, en propuestas situadas en la órbita de la Política del Derecho.

Llegados a este punto, se hace preciso el tratar de encontrar las claves que vienen a explicar las transformaciones que se han producido en el ámbito del empleo autónomo y, con ellas, la diversificación de este numeroso colectivo y la emergencia de nuevas fórmulas profesionales, entre ellas la de los TRADES; en ese sentido, la propia Exposición de Motivos del Proyecto de Ley por el que se pretende regular un Estatuto del Trabajo Autónomo (Anexo VII, II) viene a señalar que *“desde el punto de vista económico y social no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actual coincida con la de hace algunas décadas. A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie. Esta circunstancia ha dado lugar a que en los últimos años sean cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas”*.

Reforzando con algunos datos oficiales la transformada realidad del trabajo autónomo y/o por cuenta propia, nos encontramos con su peso en España, por lo que se refiere al encuadramiento en el sistema de Seguridad Social y al que legalmente vienen obligados, se desglosa de la manera que sigue:

AFILIADOS EN LOS RÉGIMENES POR CUENTA PROPIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGUN RÉGIMEN, POR COLECTIVO A 31 DE DICIEMBRE DE 2006

Reta	3.062.439
Agrario	254.375
Mar.	15.534
Total	3.332.348

Si estas referencias generales las descomponemos luego en función del tipo de actividad que desarrollan, nos encontramos a fecha de 31 de diciembre de 2006 con el cuadro que a continuación se adjunta:

TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PROPIAMENTE DICHO, EN ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL, RESUMEN DE RESULTADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2006²

Modalidad	Total	Reta	Agrario	Mar
Autónomos propiamente dicho	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
Familiar colaborador	191.866	190.572	689	605
Socio de sociedad	845.462	844.633	141	688
Consejeros o administradores	54.701	54.664	0	37
Familiar de socio	6.942	6.792	0	150
Religioso	18.287	18.287	0	0
Colegio profesional	7.605	7.605	0	0

2. FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Empleo, Dirección General de la Economía Social, el Trabajo Autónomo y el Fondo Social Europeo, *Trabajadores Autónomos propiamente dicho, en alta en Seguridad Social a 31 de diciembre de 2006*. Elaborado por la Subdirección General de Fomento y Desarrollo Empresarial y Registro de Entidades.

Al finalizar 2006 había 2.207.485 trabajadores autónomos propiamente dichas, inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos.

Los varones representan el 68,8% y las mujeres el 31,2% del total. Estos porcentajes cambian cuando se tienen en cuenta otras variables:

- En los tramos de base de cotización más elevados, el porcentaje de varones supera el 80%.
- En Asturias y Galicia las mujeres son más del 40%, mientras que en la industria y construcción no llegan al 20%.

Más del 66% de los autónomos supera los 40 años de edad, aunque este porcentaje desciende al 51,8% entre los procedentes de otros países. En Andalucía, Murcia y en la construcción es mayor el peso de los jóvenes, situándose en el extremo contrario Castilla y León, Galicia y los sectores agrícola e industrial.

Los autónomos de nacionalidad diferente a la española representan el 5,1%, superándose este porcentaje entre los más jóvenes, en las comunidades insulares, Melilla, Comunidad Valenciana, Madrid y en la construcción.

El 86,5% de los autónomos no supera la base mínima de cotización.

- Este porcentaje supera el 92% cuando la edad es inferior a los 50 años.
- A partir de los 50 años de edad, el 26,2% cotiza por una base superior a la mínima, hecho este relacionado con la proximidad a la edad de jubilación.
- El 10,5% tiene una base de cotización reducida, siendo superior este porcentaje en los autónomos con mayor antigüedad, los que trabajan en el sector agrario (63,1%) y por tanto en las comunidades con mayor peso de este sector.
- Tienen base mínima de cotización el 76% de los autónomos; este porcentaje se eleva en los extranjeros (94,6%), en los que llevan menos tiempo inscritos (91,3%) y en la construcción y los servicios (en torno al 85%).

El 63% de los autónomos lleva más de 5 años de alta en la Seguridad Social; este porcentaje es sensiblemente superior entre los varones, los de más edad, los nacionales, en Castilla y León, La Rioja, Navarra, Aragón y en los sectores agrícola e industrial.

La distribución de los autónomos por sector de actividad presenta las siguientes características:

- El 15% trabaja en la agricultura, el 5,8% en la industria, el 14,1% en la construcción y el 65% en el sector servicios.
- Más de la cuarta parte de los jóvenes trabaja en la construcción y casi los 3/4 de los extranjeros lo hace en los servicios.

- En Aragón, Asturias, Castilla y León, Extremadura, Galicia y la Rioja, más de la cuarta parte de los autónomos trabaja en la agricultura. Por el contrario, en Canarias, Madrid, Ceuta y Melilla trabajan en el sector servicios más del 75%.

El 20,2% de los autónomos tiene asalariados a su cargo, superándose este porcentaje entre los extranjeros, los que tienen bases de cotización más elevadas. En Andalucía, Canarias, Ceuta y Melilla superan el 25%. En agricultura desciende al 9,4% los que tienen asalariados.

El 4,9% de los autónomos simultanea su actividad con otra por cuenta ajena (pluriactividad), lo que es más frecuente entre los jóvenes, los de menor antigüedad y los que tienen base de cotización reducida o mínima. La industria es el sector en el que menos se da esta situación.

El número de colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social asciende a 191.866, de los cuales 97.451 (50,8%) son varones y 94.415 (49,2%) mujeres. La gran mayoría (76,4%) trabaja en el sector servicios, particularmente en el comercio y hostelería (110.922 personas).

Así las cosas, y a la luz de las estimaciones y aproximaciones socioprofesionales que pueden extraerse de las fuentes y bases de datos públicos, se puede avanzar que el perfil más estandarizado del trabajador autónomo en España, al cierre del año 2006, viene a singularizarse por las características que a continuación anotamos: la figura predomina en el sector servicios, no tiene asalariados a su cargo, se dedica a una única actividad, es un varón entre 40 y 54 años - pero con una importante presencia de profesionales que se mueve entre los 25 y los 39 años -, tiene nacionalidad española, lleva 5 años o más explotando su negocio y que cotiza a la Seguridad Social por la base mínima.

Centrada pues la problemática general y la caracterización de los trabajadores autónomos y/ o por cuenta propia en su conjunto como segundo segmento más relevante de nuestro mercado profesional, si ahora nos ocupamos con mayor detenimiento en la figura del TRADE - seguramente la apuesta más innovadora del referido Proyecto de Ley -, es innegable que el reto por su normalización encierra un sinfín de reflexiones e interrogantes. Y así, como puede leerse en el Informe de la Comisión de expertos (Anexo I, p. 95) resulta que *“la relevancia económica y social de esta modalidad de trabajo autónomo no puede eludirse, siendo cada vez más numerosos los trabajadores que son autónomos desde una perspectiva jurídica y profesional pero que, simultáneamente, son dependientes, en mayor o menor medida, desde el punto de vista económico, pues prestan sus servicios para un solo empresario o contratante; o, en otras palabras, destinan sus servicios, de forma continuada y coordinada, a un solo cliente, o preferentemente a un solo cliente. El TRADE es, actualmente, una figura en ascenso en los mas dispares sectores económicos: desde el transporte - regulado en el artículo 1.3.g) del ET -, hasta el de editoriales, traducción,*

periodismo, diseño gráfico o formación a distancia, por citar ejemplos significativos". Para acto seguido añadir que en "cierta medida, el TRADE es un trabajador situado en una posición intermedia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo tipo o modelo. Pero esa posición no le resta independencia desde la perspectiva profesional. Por ello, el TRADE no debe identificarse, y menos confundirse, con los denominados falsos autónomos, ya que su actividad se presta fuera de los parámetros que califican a una relación como laboral".

Ciertamente resulta sumamente complejo y arriesgado el tratar de cuantificar el número de TRADEs que existen en España, máxime si tenemos en cuenta de que no se ha producido todavía, al momento de cerrar el presente Informe, una normalización legislativa de esta forma de autoempleo y no pueden obtenerse referencias más fiables o seguras a partir de registros públicos sobre su peso en la contratación o a efectos de encuadramiento en el sistema de Seguridad Social; todo lo más, se han avanzado algunas estimaciones o aproximaciones al tema tomando como base operativa los datos que suministra el Instituto Nacional de Estadística: de esta manera, en el año 2004 se ha podido cifrar en unos 285.600 los empresarios sin asalariados a su servicio que trabajan en exclusiva para una única empresa o cliente (Exposición de Motivos del Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo), lo que los aproxima en este punto a la figura del TRADE. Por su parte, en el Informe de la Comisión de expertos viene a señalarse en su página 67 que *"la reducida dimensión económica que, en general, tienen las actividades productivas de los autónomos, las hacen proclives a padecer el "poder de mercado" de las mayores empresas y clientes con los que contratan. Con el caso extremo de que las rentas de los autónomos se generen mediante el negocio realizado con una sola empresa o un único cliente. Una situación que en el caso de unidades económicas de los autónomos que tengan la consideración de microempresas (con hasta 10 trabajadores, según los criterios de dimensión de la UE). También en este caso, las cooperativas evidencian la mayor tasa de dependencia económica, que afecta al 22'5% (19'8% para los hombres y 28'9 para las mujeres) de sus miembros. Por ramas, la dependencia económica de las microempresas en la agricultura se produce en más del 30% de cualquiera de sus categorías de trabajo autónomo. Frente al otro extremo, la construcción, en la que afecta aproximadamente al 7% de las suyas. En todos los casos, además, la tasa de dependencia económica de los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes está por encima de los empleadores, sobre todo en la industria"*

Si razonamos en términos conceptuales y recordamos la propia filosofía y arquitectura de semejante nueva forma de actividad, siguiendo el itinerario que de manera diacrónica desvela el proceso deliberativo y negociado y que ilustra su inserción en el Proyecto de Ley por el que se pretende regular un Estatuto del Trabajo Autónomo (con más de detalle, *infra*, apartado 9º de este Informe), queda claro que:

- 1º Pese a los equívocos y relativas contradicciones que encierra el apelativo social y políticamente acordado de TRADE, y que pueden hasta cierto punto sortearse si le añadimos el elemento clave que justifica su razón de ser - la llamada, esquivada y no desconocida por nuestro ordenamiento *dependencia económica*, presente en los orígenes de la legislación laboral y que se mantiene, por ejemplo, en la Ley 16/1989, de Defensa de la Competencia (artículo 6.1 b) -, lo cierto es que estos trabajadores, pese a su proximidad y/o confusión torticera con los asalariados por cuenta ajena, son y deben así concebirse como profesionales autónomos.
- 2º Su reconocimiento, pese a la relativa vecindad y a determinadas concomitancias con los empleados sujetos a un contrato de trabajo en los términos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, no implica avalar la existencia de una tercera categoría jurídica intermedia; su actividad se tiene que desarrollar por su cuenta y riesgo, por cuenta propia, y sin que se produzca, por mucha elasticidad que se quiera, una inserción en el círculo de organización, dirección y disciplina del cliente o empresario con el que el TRADE concierta su libre prestación de obras, productos o servicios.
- 3º De esta manera, en términos estrictamente laborales la controversia más clara es la que se deriva del cruce y colisión entre el ejercicio de los poderes empresariales que dimanan de la subordinación, especialmente el despliegue en todas sus prolíficas manifestaciones de las potestades organizativa y directiva. En cambio, la nota sustantiva de ajenidad, como luego trataremos de argumentar, se presenta en verdad más abierta y vidriosa pues, a la vista las diferentes secuencias e interpretaciones que la doctrina española ha elaborado para comprender su alcance y significado, puede en alguna de sus expresiones concurrir en el quehacer productivo de los TRADEs.
Con más claridad, si concertar un contrato de trabajo implica el sometimiento a los poderes de organización y dirección del empresario (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores), más el sancionador o disciplinario (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores), el empresario, vigente el contrato, estará legitimado para exigir su cumplimiento, dictar órdenes e instrucciones, introducir modificaciones no sustanciales en las condiciones de trabajo o *ius variandi*, controlar su ejecución y, en su caso, proceder a sancionar y hasta despedir por las causas previstas en el artículo 56 de nuestro Estatuto de los Trabajadores.
Por lo demás, debe recordarse que si la subordinación ha podido sobrevivir durante más de un siglo como presupuesto sustantivo de las relaciones laborales, ante las formulaciones y estrategias del neocapitalismo, las mutaciones en el campo de las profesiones y oficios o debido al impacto de las remozadas formas de organización del trabajo y las nuevas tecnologías

de la información y la comunicación, ha sido precisamente por su elasticidad, por su capacidad para seguir desvelando que el empresario dispone, organiza, dirige, controla y llegado el caso, sanciona la actividad de quién pone a su disposición su trabajo personal y directo a cambio de un salario, aunque bajo muy diferentes y cada vez más sofisticados formatos e intensidades.

Sin embargo, junto a esta capacidad evolutiva de la nota de dependencia jurídica, fruto hay que decirlo de una progresiva flexibilización a la hora de ser entendida e interpretada por la doctrina y nuestra magistratura, y que ha permitido *laboralizar* a más y más colectivos durante los momentos álgidos de la llamada *tendencia expansiva* del contrato de trabajo, ello ha sido a costa de pagar dos tributos: el primero, como decíamos, ha sido el de manejar un concepto de subordinación cada vez más formalista y diluido y, el segundo, el arrinconar casi hasta el olvido la nota de ajenidad entendida como explotación y dependencia económicas, fosilizándola prácticamente hasta que su lógica ha sido en buena parte rescatada con motivo de la reconstrucción, no sabemos si de diseño posmoderno, de un nuevo tipo: el TRADE.

4º En puridad, y como lógica consecuencia, la incardinación de los TRADEs en los márgenes del empleo autónomo supone tres aspectos determinantes: uno, que este profesional dispone de los medios materiales y de la infraestructura básica para ejecutar la prestación de servicios a la que queda contractualmente comprometido; dos, este trabajador ejerce un control efectivo sobre su quehacer productivo y, con ello, está en verdaderas condiciones como para planificar y dirigir, en sus más gruesos perfiles, la tarea pactada y, tres, por lógica derivación, que asume los riesgos y el juego de responsabilidades jurídicas que se derivan de explotar por cuenta propia su negocio.

5º Profundizando en esta argumentación, y como muy bien queda reflejado en el Informe de la Comisión de expertos a la que se encomendó el presentar una propuesta de texto articulado sobre el trabajo autónomo, deben tenerse presentes dos notas fundamentales y complementarias: *“la primera afecta a las relaciones profesionales entre el TRADE y su cliente, relaciones éstas que han de ser de tracto continuo, coordinadas, en mayor o menor grado, y de desarrollo exclusivo o prevalente para un solo cliente o contratante. La segunda viene a excepcionar la regla general ya citada sobre la compatibilidad entre las condiciones de trabajador autónomo y empleador. En el TRADE no puede concurrir esta segunda condición; o, lo que es igual, el TRADE no puede tener trabajadores por cuenta ajena a su servicio. Las anteriores notas requieren algunos comentarios adicionales. Por lo pronto, la prestación de servicios continuada ya permite identificar, en la mayoría de los supuestos, este tipo de trabajador autónomo: la prestación de tracto continuo califica la obligación del TRADE como una obligación de hacer en lugar de cómo obligación de*

resultado. Por otra parte, la delimitación del concepto de coordinación frente al de dependencia, característico del trabajo por cuenta ajena, puede realizarse utilizando distintos criterios. Entre otros, los siguientes: requerimiento al trabajador para desempeñar otras funciones, distintas de las convenidas, en la empresa; contenido y frecuencia de las instrucciones recibidas por parte del cliente; forma de cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral y naturaleza meramente técnica o funcional, o por el contrario estructural, de las instrucciones que puedan recibirse. En definitiva, el TRADE, para ser calificado como tal, ni puede delegar su poder de organización en el cliente ni tampoco delimitar el contenido de su prestación de servicios de forma tan genérica que ello comporte, en la práctica, que es el cliente o contratante quien lo concrete. Por último, el TRADE es un trabajador que presta sus servicios exclusivamente o de forma predominante para un solo cliente o contratante y que no tiene trabajadores a su servicio." (Anexo I, pp. 95 y 96).

- 6º Sin embargo, y pese a la teórica pulcritud con la que se manifiesta en el proceso de elaboración del Proyecto de Ley sobre un Estatuto del Trabajo Autónomo (PLETA, en adelante) la normalización esta nueva categoría, debe reconocerse que nos movemos en un terreno esquivo y pantanoso. Los lindes son frágiles, vaporosos y, además, las posibilidades de cruce y encubrimiento entre la figura del TRADE y la del asalariado por cuenta ajena nada desdeñables - incluso entre el primero y un autónomo al uso o entre éste y el verdadero asalariado, en cuyo caso nos movemos en un territorio con tres fronteras -, con todas las repercusiones que ello acarrea: recuérdense, si no, los requisitos que el artículo 11.2 y 3 del PLETA exige para la individualización de la primera modalidad. Máxime si tenemos en cuenta los costes y la versatilidad que cada una de estas modalidades comportan, en estos tiempos de voraz y desorbitada competencia en un mercado cada vez más abierto y *global* (ALONSO), sin olvidar la presión que el reconocimiento legal de los TRADEs puede suponer sobre las condiciones de empleo de los trabajadores asalariados.
- 7º En resumidas cuentas, el proceso de transformación que viene experimentando nuestro sistema de relaciones profesionales genera tres grandes problemas en el campo de la contratación de servicios: uno, el siempre recurrente fenómeno de los llamados *falsos autónomos*, con cuya práctica las empresas tratan de camuflar verdaderas relaciones laborales bajo el ropaje de figuras civiles, mercantiles o administrativas y con las que se pretende abaratar y *externalizar* costes; dos, ante la emergencia de renovadas formas de trabajar y la irrupción de nuevas profesiones y oficios, las dudas razonables sobre su encuadramiento bien en los dominios del empleo asalariado, bien en el ámbito del trabajo autónomo y por cuenta propia y, tres, como se afirma en la Exposición de

Motivos del Proyecto de Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo, y lo avalan algunos estudios y encuestas, la entrada en escena de una categoría emergente que no se corresponde con el patrón y con los perfiles tradicionales de los prestan servicios por su cuenta y riesgo ante una clientela abierta y más o menos indeterminada: los denominados trabajadores autónomos económicamente dependientes. Su reconocimiento, de prosperar el PLETA, supondrá añadir al propio debate sobre la delimitación y funcionalidad de esos profesionales la discusión sobre los *falsos TRADEs* y sus particulares *zonas grises*, todo ello en una doble dirección.

8º Para resolver estos temas, el sistema jurídico dispone de diversos correctivos; para empezar, el alcance y significado de los presupuestos sustantivos del contrato de trabajo. Aplicando el art. 1.1. del Estatuto de los Trabajadores, los elementos característicos y típicos de la relación laboral vienen a ser los cuatro siguientes: la voluntariedad, la subordinación o dependencia, la ajenidad y el carácter retribuido de los servicios prestados. La doctrina española viene polemizando sobre cuáles deben considerarse los verdaderos presupuestos sustantivos del contrato de trabajo; pese a que cierto sector considere acertada la formulación contenida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, la corriente mayoritaria reduce a dos los elementos definitorios: la ajenidad y la subordinación.

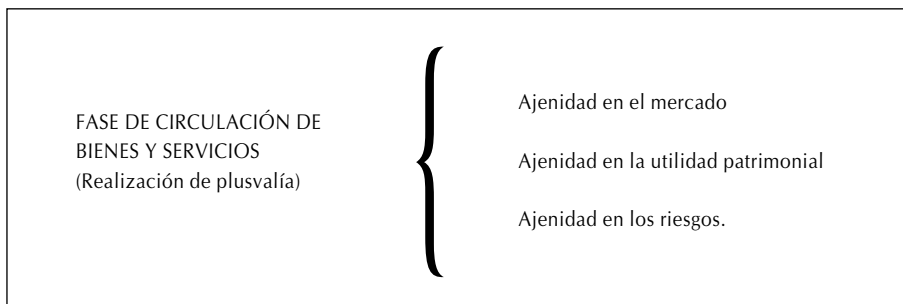
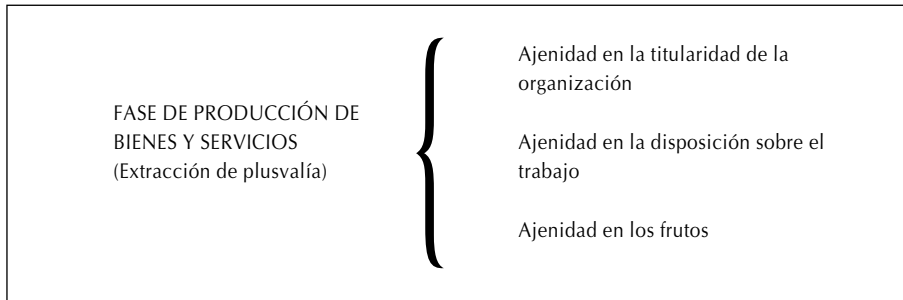
Las razones que llevan a descartar las notas restantes se reducen, en esencia, a las siguientes: en cuanto a la voluntariedad, y aún reconociendo el valor de este criterio para no considerar relación laboral al trabajo forzoso, se señala que este requisito es inherente a todo contrato, por lo que no añade nada de novedoso y singular al que canaliza la actividad subordinada y por cuenta ajena; por la misma razón, se argumenta que el carácter voluntario en la prestación de los servicios es nota común para la mayoría de supuestos extralaborales (autónomo y/o por cuenta propia, funcional u otras figuras más o menos periféricas), concertadas por una fuerte compulsión económica. En cuanto a la retribución, esa doctrina mayoritaria reconoce que dicho elemento sirve para excluir del campo laboral a todas las relaciones de actividad que se desarrollan a título gratuito (trabajos amistosos, benévolos, de buena vecindad, ideológicos, etc.); por ello, pues, es una proposición inicialmente correcta el afirmar que quien se emplea en régimen contrato de trabajo lo hace a cambio de una remuneración. Sin embargo, la cuestión se complica si pensamos en que el factor retributivo está presente en la mayoría de las prestaciones de actividad personal; es más: el ejercicio de cualquier profesión, para quien carece de rentas suficientes y distintas de su propio esfuerzo productivo, siempre deberá realizarse a título oneroso, derivando así la obligación de su contraparte de remunerar los servicios prestados. A

esta crítica le sigue una segunda observación: la nota de ajenidad laboral, correctamente interpretada en toda su secuencia lógica, engloba la condición retributiva del trabajo, atrayéndola para sí y cualificándola como equivalente a salario garantizado; por lo demás, esta absorción permite neutralizar la hipótesis de que existe ajenidad en ciertas manifestaciones de empleo autónomo.

- 9º Con estos argumentos, puede decirse que las relaciones laborales, incluidas las de carácter especial, son aquellas que canalizan una prestación de trabajo subordinado y por cuenta ajena. A ello suele añadirse el carácter personalísimo de la prestación contratada, la nota del llamado *intuitu personae*, que deriva del propio artículo 1.1 del ET cuando habla de que el trabajador compromete sus servicios profesionales; sin embargo, y pese a la certeza de este planteamiento, deben reconocerse dos cosas: en primer lugar, que ciertas modalidades laborales atenúan grandemente la condición personalísima en la ejecución del trabajo (así, por ejemplo, los supuestos contemplados por el artículo 10 del ET). Y, en segundo lugar, cabe observar que la propia funcionalidad del trabajo dependiente no consigue entenderse sin la concurrencia del elemento subjetivo individual, por lo que parece lícito reconducir el *intuitu personae* a la nota de subordinación.

Caracterizada pues la relación laboral por dos presupuestos sustantivos (la ajenidad y la subordinación), es posible señalar que cada uno de ellos pone al descubierto una de las dos caras del contrato de trabajo: su lado económico-patrimonial, representado por la ajenidad, y su vertiente personal y profesional, que se expresa y desarrolla a través de la nota de subordinación.

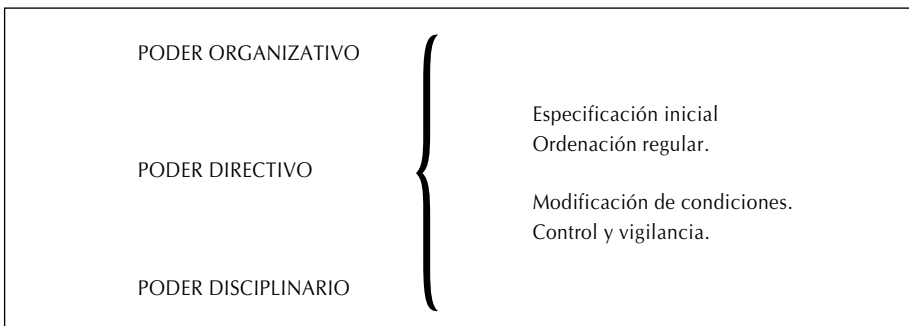
- 10º Por lo que se refiere a la **ajenidad laboral**, parece claro que este concepto deriva de sustantivar la expresión trabajar por cuenta ajena (presente en diversos tipos contractuales de nuestros Códigos civil y mercantil) y que se introduce en la primera legislación laboral española al tratarse la problemática de la responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo. Tiene una carga eminentemente económica, dato éste que encuentra reflejo tanto en el terreno jurídico como en el material o fáctico (sistema de indicios). En la ajenidad late la contradicción de intereses patrimoniales entre los sujetos laborales: el derecho de propiedad y las expectativas de beneficio del empresario frente a las expectativas de una retribución mínima y garantizada para el trabajador. La doctrina española viene discutiendo desde los mismos orígenes del contrato de trabajo sobre su significado: muchas han sido las elaboraciones doctrinales; las más importantes se ordenan a continuación, tal y como expusiera en 1986 el profesor ALARCÓN CARACUEL:



Si se repara bien, este presupuesto sustantivo de las relaciones genuinamente laborales, así descrito, ilustra y se corresponde mejor con el sistema fordista y sus sectores productivos más emblemáticos, teniendo sobre todo en cuenta que la secuencia económica completa, que aquí aparece reflejada en dos fases, se verifica con toda normalidad durante la vigencia de ese modelo, pero que comienza a mostrar sus fallas, su fractura, cuando comienzan a echar raíces las NFOT y el paradigma de la empresa-red. Al hilo de este debate, cabe que la ajenidad pueda llegar a manifestarse en determinadas modalidades de empleo autónomo; y, por lo que se refiere a la variante del TRADE, algunas de sus secuencias es susceptible de concurrir sin excesivas dificultades en su desenvolvimiento: así la ajenidad en el mercado, destacadamente - y tampoco impropia de las micro y nanoempresas - o, más discutiblemente, la ajenidad sobre los medios de producción o con respecto a una verdadera disposición sobre la organización y dirección del trabajo.

11º Respecto a la nota de **subordinación o dependencia**, cabe recordar que como tal aparece también recogida por nuestro ordenamiento histórico, primero calificada como dependencia (así, el concepto de dependientes y auxiliares del comerciante) y, posteriormente, expresada mediante fórmulas más

descriptivas - inserción en el círculo organicista, rector y disciplinario del empresario o, según el art. 1.1 del ET, la prestación de los servicios dentro del ámbito de dirección y organización de aquél -. La subordinación, por lo demás, ha sido explicada a nivel doctrinal desde cuatro puntos de vista: personal, económica, técnica y jurídica; de todos ellos, es el último enfoque el que ha proporcionado la comprensión más ajustada y operativa para el Derecho del Trabajo y, sobre todo, la más valorizada por nuestra magistratura en detrimento de su lectura económica, que sí estuvo en los orígenes de la construcción dogmática y legislativa de la contratación laboral asalariada. Profundizando un poco más en su significado, puede decirse que la subordinación tiene una cara activa (los poderes del empresario y su despliegue permanente sobre la mano de obra) y un lado pasivo (los deberes de trabajador). Tiene su contrapeso inmediato para el propio patrono: sus obligaciones en materia de protección y salud laboral y, en general, todos los derechos de los asalariados, siendo una de las constantes históricas del Derecho del Trabajo el regular, por medio de la ley o de los convenios colectivos, ese estado de dependencia en clave limitadora. Por lo demás, cabe apreciar que la subordinación varía y se moldea empresa por empresa, trabajador por trabajador: de tal modo, puede decirse que la dependencia se va ajustando según cada organización productiva y sus rasgos particulares (sector de actividad, objeto social, dimensión, política de recursos humanos), para luego materializarse e individualizarse (a tenor del tipo de contrato y de las características laborales de los servicios pactados, especialmente el factor funcional y del nivel de cualificación del trabajador). Teniendo especialmente presentes las últimas consideraciones, es posible avanzar un sencillo esquema sobre la nota de subordinación, analizándola desde la óptica de los poderes del empresario o empleador; éstos vendrían a ser el organizativo y el directivo (artículo 1.1 ET), más el sancionador o disciplinario (artículo 58 ET).



Semejante disección pone al descubierto las facultades de un empresario tomado como prototipo y, pese a sus graduaciones y diferentes formatos, de más fácil visualización y verificación en las organizaciones económicas anteriores al *posfordismo*. Con posterioridad, y como ponen de manifiesto algunas disciplinas no jurídicas como la de Dirección y Organización de Empresas, se puede observar una reconfiguración de los poderes patronales fruto del nuevo paradigma de empresa, de las NFOT y del impacto de las NTIC, lo que se traduce en la ampliación de espacios donde juega una mayor autonomía técnica y funcional de los trabajadores, al menos en una franja significativa de ellos y sin que ello sea obstáculo para que se intensifique por otras vías, mediante otros procesos, ese estado de sometimiento y de control ahora más sutil y angustioso. A la par, las tres unidades clásicas de medida del empleo asalariado - el tiempo, el lugar y el modo - también se van reformulando con el despegue del trabajo a proyecto (PERULLI), por resultados, a distancia, en equipo o el semiprogramado.

La conjugación de estos y otros factores han permitido que también se abra paso una categoría intermedia entre subordinación y autonomía: la coordinación en el desarrollo de una actividad a título profesional. Detrás de esa característica, en buena medida deudora de la figura italiana del *lavoro parasubordinato*, late en el fondo semejante tránsito en la forma de trabajar, constituye, junto al presupuesto de la dependencia económica, la otra nota-clave y esquivada en la modalidad del TRADE - véanse algunos de los requisitos que, según el artículo 11.2 del PLETA, deben necesariamente concurrir para identificarla -, y está predestinada a erigirse en el punto más discutido y conflictivo en el orden judicial, inspector y especulativo.

12^ºProsiguiendo con la argumentación para resolver los problemas que genera la problemática de los *falsos autónomos*, el de la llamadas *zonas grises* de la contratación laboral y el deslinde con respecto a los TRADEs, tratando de encuadrar correctamente las remozadas profesiones y oficios así como las incipientes formas de empleo que segregan las nuevas formas de organización del trabajo, cinco son los principios cardinales que deben seguirse según los postulados clásicos de la disciplina jurídico-laboral española:

- Uno, no dar relevancia a la denominación formal dada al contrato por las partes, ya que lo determinante son siempre las condiciones efectivas de la prestación de servicios (el llamado principio de primacía de la realidad). Este inveterado axioma, seguido con matizaciones en nuestro país por la jurisprudencia y la doctrina, viene ahora a reforzarse con la aprobación en la 95^a Conferencia Internacional de la OIT de la Recomendación sobre la Relación de Trabajo de 2006 (Anexo VIII): concretamente, en su previsions sobre esta materia de manera textual se establece que *“a los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una*

relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza convenido por las partes.” (apartado II. 9 de la citada Recomendación).

- Dos, aplicar el llamado sistema de indicios del que luego nos ocuparemos con mayor detalle.
- Tres recurrir, en caso de duda razonable, a la presunción de laboralidad, de carácter *iuris tantum* - esto es, que admite la prueba en contrario -, aparentemente contenida en el artículo 8.1 del ET pese a su progresivo decaimiento judicial y a las atinadas críticas de carácter técnico por parte de nuestra doctrina (GONZÁLEZ ORTEGA, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO). Sin embargo, y recurriendo de nuevo a las prescripciones de la Recomendación de la OIT sobre la Relación de Trabajo (2006), se viene a decir que *“a fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de ... b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios”* (apartado II. 11.b) de la citada Recomendación).
- Cuatro, el tomar en consideración la articulación de unos intereses colectivos ante los poderes públicos y la ciudadanía, lo que suele manifestarse mediante la creación de asociaciones o sindicatos representativos del grupo y la materialización de su acción tutelar y reivindicativa mediante acuerdos, pactos o convenios colectivos, en la mayoría de casos fruto de múltiples formas de exteriorizarse la presión social.
- Finalmente, siempre queda la garantía que debe suponer el derecho constitucional a una tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de nuestra Constitución), en el sentido de que los jueces y tribunales del orden social tienen atribuida la competencia para dirimir la calificación como laboral o no de una relación de servicios fronteriza o fraudulenta; en esa línea, pero sin que ello aporte ninguna novedad al modelo español, debe tenerse presente que la Recomendación de la OIT sobre la Relación de Trabajo (2006) dispone que *“la solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales.”* (apartado II. 14 de la citada Recomendación).

Junto a estos cinco principios cardinales, la aprobación de la tantas veces mencionada Recomendación de la OIT sobre la Relación de Trabajo, ha venido a recordarnos las posibilidades de otra práctica que cada vez más tiene más importancia y empuje: el juego del diálogo y concertación social. En esa dirección, su apartado II.11 b) reconoce que *“a fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de ... c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.”* De hecho, en el tema que nos ocupa, la gestación y tramitación del PLETA y, dentro de esta iniciativa, el reconocimiento de la figura del TRADE ha sucedido así, aunque la interlocución no haya sido con nuestros agentes sociales tradicionales (CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT) sino con asociaciones más o menos representativas de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta además que del acuerdo se han descolgado algunas de ellas.

13º Por lo en concreto respecta al **sistema de indicios**, verdadera piedra angular para determinar la naturaleza asalariada o autónoma en una prestación de servicios, conviene señalar que mediante este instrumento de investigación los operadores jurídicos, en especial el juez laboral, pueden afrontar la correcta catalogación de una prestación personal de servicios, resolviendo así los casos más inciertos o atacando las prácticas de simulación y fraude a la ley (en defensa del principio de primacía de la realidad por encima de la voluntad formal declarada). Este sistema se nutre de todos aquellos datos materiales que concurren, de hecho, en la relación profesional establecida por las partes (condiciones económicas y de ejecución del trabajo, tales como el modo, el tiempo y el lugar), exteriorizando, tras un análisis de conjunto y sujeto a contradicción, si se produce por cuenta ajena y de manera subordinada o lo contrario; con todo, debe reconocerse que el mecanismo indiciario no es la única técnica que interviene a la hora de calificar un trabajo productivo: acompañándola, pero desplegando un papel secundario o residual, también entran en juego la presunción de laboralidad y el contrato formalmente pactado. Cualquier tentativa de clasificar rigurosamente los indicios de la actividad profesional parece tarea vana; muchas son las perspectivas y las particularidades que deben ser tenidas en cuenta al tratar de exponer los perfiles y rasgos más singulares de la institución; avanzando una propuesta siempre provisional, los signos de exteriorización pueden encuadrarse en tres categorías: los indicios derivados e ínsitos en una norma (o legales), los que tienen un carácter material, más los que revisten un perfil meramente formal. En cuanto a los **indicios legales**, en este bloque vendrían a agruparse todas

aquellas previsiones normativas del Estado o derivadas de la autonomía colectiva que, afectando a la delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo, marcan las fronteras entre las diversas modalidades de empleo a partir de determinados elementos fácticos: así sucede con alguna de las exclusiones previstas en el artículo 1.1. ET (trabajos familiares, consejeros y administradores o transportistas, por ejemplo) o con muchas de las relaciones laborales especiales (artículo 2.1 del ET). La presencia o no de tales rasgos, lógicamente, dispondrá de un valor reforzado en vistas al pacífico encuadramiento de la actividad productiva.

Por lo que atañe a los **indicios materiales**, este grupo reúne a los muy diferentes signos que expresan en el plano fáctico el tipo de relación que verdaderamente se ejecuta (subordinada o autónoma, por cuenta ajena o por cuenta propia), pudiendo incluso ofrecer, hasta cierto punto, una imagen del título jurídico en virtud del cual se presta el trabajo (gratuito, asociativo, cambiario): de tal suerte, cabe encontrar indicios materiales de índole económico-patrimonial (lo que afecta a la nota de ajenidad) e indicios de índole personal y productiva (lo que atañe a la dependencia).

Respecto a los principales indicios de ajenidad, merece la pena destacar, entre otros, quién es el titular o dispone de un derecho de uso y disfrute sobre el local o establecimiento productivo, qué sujeto es el que debe aportar y poseer los útiles o instrumentos de trabajo, la aportación y/o titularidad sobre el *software* o sobre la licencia de patente (*know-how*), si se trabaja o no para el libre mercado o, también, las características de la retribución por los servicios prestados y la asunción o no de los riesgos de empresa. A su vez, los más relevantes indicios de subordinación vendrían a ser los siguientes: el sometimiento y ejercicio de los poderes empresariales, la imposición o no de medidas disciplinarias, las condiciones efectivas y características de la prestación laboral (tiempo, función, lugar, modo, etc.), la presencia de factores como la asistencia regular y continuada al centro de trabajo, el sometimiento a una jornada y a un horario determinados, la asiduidad, la exclusividad, el carácter personalísimo de la prestación laboral ejecutada o, entre otros, el modelo de empresa y el grado de participación de los trabajadores.

En última instancia, y por lo que atañe a los **indicios formales**, aquí encontramos un conjunto de datos y pruebas de carácter formal que, como tendencia, revelan o permiten deducir desde esa óptica la naturaleza jurídica del trabajo. Crean así una apariencia sobre el carácter laboral o no de la relación, lo que deberá cohonestarse con el enfoque real o material; este segundo análisis prevalece a todas luces sobre el primero, ya que en caso de conflicto el contrato y otras formalidades ceden lógicamente ante lo dispuesto por las normas de derecho necesario. En consecuencia, el debate que plantean

los indicios formales es el de delimitar su valor y alcance en vistas a calificar una prestación de servicios, teniendo presente que la contratación en régimen asalariado es, en principio, materia de orden público laboral; sobre tales extremos viene discutiendo la más reciente jurisprudencia y doctrina. La lista de estos indicios comprende, como datos más claros y habituales, los cinco siguientes: uno, el contrato y los estatutos sociales, dos, el encuadramiento en el sistema de Seguridad Social, tres, el régimen de autorizaciones administrativas, cuatro, el régimen fiscal al que se está sometido y, cinco, si se dispone o no de una contabilidad propia.

La importancia del sistema indiciario en la demarcación de las fronteras entre el trabajo asalariado, el autónomo y el TRADE también ha encontrado reflejo en la Recomendación de la OIT sobre la Relación de Trabajo, aprobada en la 95ª Conferencia Internacional de 2006: prueba de ello es la propia referencia al tema en su apartado II.13, al señalar que los Estados *“miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: a) el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo y, b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”*

8. LA INCORPORACIÓN DE LOS EMPRESARIOS AL PROYECTO DE LEY SOBRE EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO: EMPRENDEDORES Y LA EMPRESA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

Otra de las grandes apuestas que persigue introducir esta iniciativa del Gobierno es la de no reducir su radio de acción únicamente a los trabajadores autónomos sin asalariados a su servicio (artículo 1.1 del PLETA), incorporando, entre otras novedades, la figura del *empendedor*. Coherente con sus propios postulados, con la finalidad de dotar a todos los que están afiliados y en alta en los diferentes regímenes de Seguridad Social, que contemplan la realidad del empleo por cuenta propia (RETA, REA y REM) y dotarles de un haz de derechos y obligaciones en la perspectiva de construir un estatuto-marco que reglamente su actividad, la propuesta, a nuestro modo de ver, abre en abanico diversas consideraciones.

Como revelan los datos estadísticos, existen en España un 20,2% de autónomos que tienen asalariados a su cuenta, lo que podemos cuantificar en un total 445.480. De ellos, 226.290 disponen de solo un trabajador a cargo y 98.920 como máximo dos a su servicio. Con ello se pone en evidencia también el peso de las llamadas *nanoempresas*, ya que si del total de los autónomos propiamente dichos (2.207.485) - esto es, los que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, no siendo tampoco colaboradores familiares ni apareciendo registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores - 1.762.005 no tienen contratados a ningún asalariado, la resultante es que el peso global de éstos y de los que tienen hasta dos trabajadores representa el 94,5% del total. Un cifra abrumadora y que visualiza, al menos estadísticamente, la estructura de nuestro tejido empresarial autónomo y/o por cuenta propia; y todo ello sin perder de vista que se encuentran afiliados y en alta en los tres regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social (RETA, REA y REM) 191.866 familiares colaboradores del trabajador autónomo.

Tales sujetos, como avanzamos más arriba, conciertan diferentes contratos civiles, mercantiles o administrativos con una clientela más o menos abierta, en unos casos consumidores directos o usuarios, en otros verdaderas empresas para las que trabaja en pie de igualdad, de alianza estratégica y de cooperación o, por el contrario, bajo lazos de una subordinación renovada y en situaciones de verdadera dependencia económica.

Partiendo pues de esta evidencia, resulta pertinente traer a colación un debate de notable relevancia: del mismo modo que la modalidad del TRADE, por su situación de subordinación económica y de ajenidad con respecto al libre mercado de bienes y servicios, ha forzado al Gobierno a la presentación de un Proyecto de Ley que le

dedica, nada menos, que un tercio de su articulado, también parece legítimo conjeturar la existencia de empresas, sobre todo micro y *nanoempresas*, de carácter dependiente: entiéndase bien, que o bien trabajan en exclusiva para otro cliente (empresa privada o pública, Administración, entidades sin ánimo de lucro) o, alternativamente, facturan gracias a él al menos un 75% de sus ingresos.

Esta circunstancia fundamental pone prácticamente en pie de igualdad a estas explotaciones económicamente dependientes con los TRADEs; sin embargo, razones de política legislativa han motivado su exclusión del modelo tutelar diseñado para éstos por el citado Proyecto de Ley. Desde luego que existen razones para hacerlo, pero lo cierto es que si nos fijamos en las dos más emblemáticas formaciones de la Economía Social, las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales, resulta que el número mínimo de socios para su constitución es de tres personas físicas y no por ello dejan de ser beneficiarias no sólo de medidas públicas de fomento, sino también de una protección en favor de sus socios trabajadores al objeto de evitar grados inaceptables de autoexploración colectiva. Es por ello por lo que cabe al menos discutir la opción que comentamos seguida por el PLETA, que de consumir como parece semejante descarte, seguramente aconseje más adelante el diseñar una norma con rango de ley en forma de Estatuto para la Empresa Dependiente.

Desde otra perspectiva, merece también la pena reseñar que dicho texto introduce la bastante imprecisa modalidad del llamado *emprendedor*, sin llegar a definirlo como hubiera resultado más que conveniente; a nuestro modo de ver, esta normalización de la figura responde al impulso fundamental de incentivar su presencia en el mercado para que luego nuestras Administraciones Públicas - tanto la estatal como la autonómica - les puedan conceder apoyo financiero o un mejor tratamiento en materia de Seguridad Social, por tratarse de jóvenes que se inician como empresarios; de todas maneras, el Proyecto de Ley resulta bastante parco en cuanto a regular para ellos contenidos concretos, limitándose a establecer unas pocas y más bien difusas pautas en sus artículos 27.2 d y 29.1.

9. LA GESTACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE UN INMINENTE ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y EL ESTADO ACTUAL DE LA PROPUESTA

La apuesta gubernamental por aprobar en esta VIII Legislatura un marco regulativo general para los trabajadores autónomos puede constituir un hito de enorme calado al que le vamos a prestar, seguidamente, la debida atención en cuanto a la génesis y al desarrollo del PLETA se refiere. Los orígenes más remotos al respecto se sitúan en el año 2000.

El punto de partida fue el Informe de una Subcomisión, creada durante la VII Legislatura en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda, para impulsar el Estatuto de la Microempresa, del Trabajador Autónomo y del Emprendedor el 30 de mayo de 2002 (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 11 de junio de 2002). El referido informe fue aprobado por unanimidad dentro de esa Comisión el 4 de junio de 2002. El seguimiento de la cuestión quedó desestimado dentro de la sesión plenaria del Congreso de Diputados de 6 de mayo de 2003, sin que nunca se elaborará un Estatuto del Trabajo Autónomo en los términos fijados en el Informe de la Comisión de Economía y Hacienda.

Por su parte la Federación Sindical TRADE-CCOO de Cataluña, en octubre de 2002, hizo público un documento titulado *“50 propuestas sindicales para la dignificación de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de los derechos de los TRADE”*. Posteriormente, el Grupo Parlamentario Catalán de Convergencia i Unió presentó, a petición de la referida organización sindical, el 16 de octubre de 2002 en el registro del Congreso de los Diputados la petición de creación de una Subcomisión en el seno de la Comisión de Política Social y Empleo, para analizar las medidas a adoptar para mejorar la protección y seguridad jurídica de los trabajadores autónomos dependientes.

Más tarde, el Grupo Parlamentario Socialista presentó el 21 de noviembre de 2002 ante el Congreso de Diputados una Proposición de Ley para la *“regulación del trabajo autónomo dependiente”* bajo el formato de una relación laboral especial que, finalmente, resultó desestimada.

En ese contexto, conviene tener muy a la vista la elaboración por parte de la Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA), vinculada a la UGT, de un ambicioso texto articulado por el que se pretendía regular el Trabajo Autónomo Dependiente, sometido a discusión y enriquecimiento con diversas entidades y especialistas en este ámbito de actividad profesional, que posteriormente daría paso

a la presentación de un nuevo texto más extenso, equilibrado y perfeccionado técnicamente (Propuesta de Estatuto del Trabajo Autónomo). Semejante iniciativa será posteriormente seguida por otras organizaciones como ATA y ASNEPA.

La noción de TRADE apareció por primera vez incorporada a una norma en la Disposición Final 6ª de la Ley 53/2002, de acompañamiento a la ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (BOE de 31 de diciembre de 2002).

Posteriormente el actual Gobierno se comprometió en la Sesión de Inversión de su Presidente a aprobar durante la VIII Legislatura un Estatuto de los Trabajadores Autónomos. Con ese fin, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acordó constituir una Comisión de Expertos con un doble objetivo: por un lado, efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, por otro, estudiar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, con el mandato de elaborar al mismo tiempo una propuesta de Estatuto para dicho colectivo. La Comisión concluyó y entregó un muy documentado Informe, junto una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo, en el mes de octubre de 2005.

Para finales de 2005, en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 y, más concretamente en su Disposición Adicional Sexagésima Novena, se incorpora el mandato al Gobierno de presentar, en el plazo de un año, al Congreso de los Diputados, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo. Es en el Debate sobre el Estado de la Nación de 2006 cuando finalmente, en el Congreso de los Diputados, se insta al Gobierno mediante la Resolución número 15 a presentar durante ese año el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena.

Para su elaboración se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales, así como a las asociaciones de trabajadores autónomos, habiéndose suscrito el 26 de septiembre del 2006 un acuerdo sobre dicho Anteproyecto entre las organizaciones Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA) y la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), habiéndose descolgado del pacto CEAT (Confederación Española de Autónomos), vinculada a CEOE-CEPYME. Posteriormente, se firmará otro acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ASNEPA, CAYPE, CIAE y OPA el 5 de octubre de 2006 con una finalidad y unos contenidos que discurren en paralelo con respecto al primero de los pactos.

El 28 de septiembre de 2006 se publicó el Anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, acompañado de una Memoria Justificativa, otra Económica y un Informe de impacto por razón de género.

El 25 de octubre de 2006 el Consejo Económico y Social de España emitió un Dictamen favorable, con algunos votos particulares, sobre el Anteproyecto de Ley

del Estatuto del Trabajo Autónomo. Y, poco más tarde, el 22 de noviembre de 2006 se dio a conocer el Informe del Consejo General del Poder Judicial con respecto a esta iniciativa legislativa. Finalmente, el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo tuvo entrada en el Congreso de los Diputados el 24 de noviembre de 2006, para ser favorablemente calificado el 28 del mismo mes.

10. LOS CONTENIDOS DEL PROYECTO DE LEY POR EL QUE SE PRETENDE REGULAR UN ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Antes de realizar una muy breve disección sobre la estructura y los contenidos del PLETA, a la luz de su articulado y de sus disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales, y sin adentrarnos en su lógica y coordenadas que, en términos de Política del Derecho, se pueden vislumbrar en el discurso que se entreteje en una parte de su Exposición de Motivos, resulta revelador y toda una declaración de principios una idea avanzada por DEL REY GUANTER: el planteamiento programático y técnico-jurídico de esta iniciativa normativa es el de dotar al conjunto de los trabajadores autónomos, tengan o no asalariados a su servicio, de una verdadero estatuto-marco, multidisciplinar y multifuncional que, como ley-base, les ofrezca un marco general de referencia en cuanto al haz de sus derechos y obligaciones, al tiempo que se persigue aproximar su grado de protección social al que en la actualidad se brinda a los asalariados por cuenta ajena y, de paso, se intenta impulsar y promocionar esa clase de actividad mediante importantes ayudas e incentivos públicos. Y, como telón de fondo y apuesta controvertida, la regulación por primera vez en España de una fórmula profesional emergente y, para amplios sectores, efectiva y ya consolidada: los TRADEs.

Por lo demás, y tal y como expresamente recoge la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley sobre un Estatuto del Trabajo Autónomo, dicha iniciativa normativa consta de 29 artículos, encuadrados en cinco títulos, más cuatro disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y cuatro finales.

El **Título I** delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo la definición genérica de trabajador autónomo y añadiendo los colectivos específicos incluidos y excluidos.

El **Título II** regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos:

- 1º El **Capítulo I** establece las fuentes de dicho régimen profesional dejando clara la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate. El apartado 2 del artículo 3 introduce los acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, novedad importante creada por la Ley.
- 2º El **Capítulo II** se refiere al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

3º El **Capítulo III** reconoce y disciplina la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador.

A la vista de la realidad anteriormente descrita, la introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

La intención del legislador es eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el artículo 11, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente sea muy restrictivo, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo.

El resto del Capítulo III establece una regulación garantista para el trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud de esa situación de dependencia económica, sin perjuicio de que opere como norma general en las relaciones entre éste y su cliente el principio de autonomía de la voluntad. En este sentido, el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13, al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes, no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo.

El recurso a la Jurisdicción Social previsto en el artículo 17 se justifica porque la configuración jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha diseñado teniendo en cuenta los criterios que de forma reiterada ha venido estableciendo la Jurisprudencia de dicha Jurisdicción. La Jurisprudencia ha definido una serie de criterios para distinguir entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. La dependencia económica que la Ley reconoce al trabajador autónomo económicamente dependiente no debe llevar a equívoco: se trata de un trabajador autónomo, y esa dependencia económica en ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad. Las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en

conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en la Ley. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción Social.

El **Título III** regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector en el artículo 22.

El **Título IV** establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Es de destacar que se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Se extiende a los trabajadores autónomos económicamente dependientes la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos trabajadores autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General. Se trata de medidas que, junto con las previstas en las disposiciones adicionales, tienden a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores Por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General.

Finalmente, el **Título V** está dedicado al fomento y promoción del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Se trata, pues, de las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, líneas que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica.

La **disposición adicional primera** se refiere a la reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Las modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el ámbito de la Jurisdicción Social. En coherencia con ello, también se establece la obligatoriedad de la conciliación previa no sólo ante el servicio administrativo correspondiente, sino también ante el órgano que eventualmente se haya podido crear mediante acuerdo de interés profesional.

La **disposición adicional segunda** supone el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización, como

complemento de las medidas de fomento del autoempleo. Se hace un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: los que ejercen una actividad por cuenta propia junto con otra actividad por cuenta ajena, de tal modo que la suma de ambas cotizaciones supera la base máxima, los hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años que inician una labor en la actividad familiar y los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante o a la venta a domicilio.

La **disposición adicional tercera** recoge la obligación de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal, medida que favorece la convergencia con el Régimen General, así como la necesidad de llevar a cabo un estudio sobre las profesiones o actividades con mayor siniestralidad, en las que los colectivos de autónomos afectados deberán cubrir las contingencias profesionales.

La **disposición adicional cuarta** regula la prestación por cese de actividad.. Recoge el compromiso del Gobierno para que, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, establezca un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Finalmente, la **disposición adicional quinta** establece la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas relativas a representatividad y registro especial de las asociaciones profesionales trabajadores autónomos en el ámbito territorial autonómico.

La **disposición final primera** establece el título competencial que habilita al Estado a dictar esta Ley. En concreto la Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.5ª, legislación sobre Administración de Justicia, 6ª, legislación mercantil y procesal, 7ª, legislación laboral, 8ª, legislación civil y 17ª, legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

La **disposición final segunda** recoge el principio general del Pacto de Toledo de lograr la equiparación en aportaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

La **disposición final tercera** habilita al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias de ejecución y desarrollo necesarias para la aplicación de la Ley.

La **disposición final cuarta** establece una “vacatio legis” de tres meses, plazo que se considera adecuado para la entrada en vigor de la Ley.

11. CONSIDERACIONES FINALES Y PUNTOS CRÍTICOS DEL PROYECTO DE LEY POR EL QUE SE PRETENDE REGULAR UN ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Como cierre a este acercamiento a la problemática del trabajo autónomo en España y, también, al proceso deliberativo y de construcción del referido Proyecto de Ley que en esta VIII Legislatura será pronto activado e incorporado, parece que con muy amplios consensos políticos y sociales, a nuestro ordenamiento jurídico, parece oportuno el establecer una reflexión general sobre la claves explicativas de esta original y pionera iniciativa normativa, su funcionalidad y las razones que avalan en términos generales dicha intervención, sin entrar, debe quedar bien claro, en concretas disquisiciones técnicas sobre el articulado del PLETA; para ello, será más razonable y fructífero esperar a que culmine el proceso de su tramitación parlamentaria y se allane el camino para su entrada en vigor, tres meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, lo que no impide atisbar ya algunos de sus principales puntos conflictivos o críticos.

Entrando en materia, lo cierto es que el PLETA pretende disciplinar dos realidades profesionales que se corresponden con patrones relativamente bien diferenciados. En el primer caso, la lógica subyacente no es otra que la de avanzar y reconstruir un estatuto lo más razonable y funcional posible para los autónomos en sentido amplio, librándolos de la histórica postergación que este colectivo ha venido sufriendo en España en términos de marco regulativo y con la intención de reconocer su funcionalidad en nuestro sistema de relaciones laborales; a tal fin, y mediante una ley-marco que actúe también de cierre sin desactivar aquellas regulaciones sectoriales y contractuales ya vigentes, el PLETA encara con mayor o menor intensidad algunos significativos bloques temáticos de su compleja problemática profesional (derechos y obligaciones generales, prevención de riesgos laborales, protección social, derechos colectivos), dotándoles de un régimen jurídico generalista y relativamente ponderado para el desenvolvimiento de esa iniciativa empresarial en un modelo de economía de libre mercado; y todo ello sin olvidar otra fundamental clave de lectura, que inspira y se infiltra también en la filosofía de esta propuesta legislativa: el fomento a cara descubierta del autoempleo individual, acompañando así a otra de las formulaciones del trabajo desarrollado por cuenta propia y enraizadas constitucionalmente de forma expresa (artículo 129.2 de la Carta Magna), el cooperativismo y otras organizaciones de Economía Social.

Respecto al colectivo de los *trabajadores autónomos dependientes*, la realidad es, a nuestro parecer, bifronte: por un lado, se trata de encarar los principales flecos que presenta esta forma de producir, a medio camino entre los asalariados por cuenta ajena con los que no se identifican plenamente en términos jurídicos aunque sí sociológicos - salvo en los casos de fraude y encubrimiento torticero de relaciones verdaderamente laborales (los falsos autónomos) y, si acaso, en las situaciones propias que ya superan el *fordismo*, de duda razonable a efectos de encuadramiento contractual (las zonas grises); y por otro, el tratar de acomodar la arquitectura del Derecho clásico del Trabajo a las nuevas realidades ocupacionales, enriqueciendo sus contenidos, abarcando sectores pujantes necesitados de tutela desde el prisma - olvidado, por razones que ahora no vienen al caso -, de la subordinación económica y de la desigualdad contractual, y que bien pudieran llevarnos a los balbuceos de lo que ya, hace más de medio siglo, PAUL DURAND atisbó como un emergente Derecho de la actividad profesional - incluyendo a los trabajadores del sector público - y que, mucho más recientemente, SAGARDOY BENGOCHEA ha venido a apuntar, ante la fuerza de estas renovadas formas de actividad profesional, como tendencia hacia un nuevo Derecho del Trabajo.

Si se mira bien, la irrupción de esas nuevas formas de empleo, y que no se circunscriben al trabajo por cuenta propia, responden a una realidad que a los laboristas no debería escurrírsenos definitivamente de las manos, como así nos ha sucedido en parte con los renovados fenómenos de reorganización empresarial, a cuyo remolque hemos descubierto el agotamiento o, al menos, el tránsito hacia nuevas formulaciones que obligan a replantearnos algunos de nuestros clásicos principios y postulados. La etiología y la lógica de estas prácticas, en cuya expansión juegan múltiples factores que escapan al cuadro normativo tradicional, han sido anotadas y descritas con precisión: la *terciarización* de la economía, la descentralización productiva y de servicios, el impacto de las nuevas tecnologías, la apuesta por las modalidades del trabajo autónomo y por cuenta propia como fórmula taumatúrgica para desarrollar las intervenciones de los poderes públicos en términos de Política de Empleo - algo magra, todo hay que decirlo, en sus diferentes escenarios y planos -, la huída de la contratación laboral o, poner algún referente más, los valores nada neutrales de una posmodernidad rampante y *refeudalizadora*, constituyen factores neurálgicos a la hora de explicar ese deslizamiento que abre espacios, cada vez más dilatados, en ocasiones contracíclicos y ligados fuertemente a las nuevas formas de funcionamiento de las empresas, hacia los dominios del empleo desarrollado de manera formalmente autónoma y por cuenta propia.

A nuestro juicio, se hace necesario abordar dos premisas y resolverlas afirmativamente para que cobre sentido el incorporar, con cierta premura, a nuestro sistema jurídico un Estatuto de Trabajo Autónomo: el primero, más estadístico, sociológico y económico, supone reconocer el peso de este amplio y heterogéneo

colectivo y la importancia que tiene en términos de PIB, de estrategia empresarial y en clave de Política de Empleo como parámetros más relevantes; esta línea de razonamiento cobra más fuerza si cabe con respecto a la categoría de los llamados TRADEs, cuya emergencia y desarrollo, amén de su muy particular problemática - que va desde la precisa delimitación técnica de esta figura hasta la determinación de su haz de derechos y obligaciones y su más completo régimen normativo profesional -, vendrían a avalar y hasta a urgir una intervención semejante: pues bien, llegados a este punto, y como queda bien ilustrado en el Informe presentado por la Comisión de Expertos ("*Un Estatuto para la promoción y tutela del Trabajador Autónomo*", Anexo I, pp. 19-86), esta primera incógnita debe considerarse superada y, con ello, justificada la necesidad de una intervención regulativa y relativamente sistemática de la actividad profesional que desarrollan estos trabajadores y/o empresarios.

La segunda reserva que, así lo entendemos, condiciona la oportunidad y conveniencia de realizar dicha operación legislativa reposa sobre una línea argumental de naturaleza estrictamente jurídica: antes de intentar articular un estatuto con las características que hemos podido atisbar, nos parece imprescindible apuntar y demostrar la insuficiencia, obsolescencia y/o ineficacia de los actuales mecanismos y reactivos previstos por el vigente ordenamiento español, como sistema, para intentar resolver la problemática de este muy diversificado colectivo. Semejante tarea analítica y valorativa preliminar se nos antoja compleja y arriesgada; compleja porque el elenco de herramientas disponibles se nos presenta como bastante amplio, diversificado y difuso, repartido entre diferentes campos de nuestro derecho positivo (Constitución, teoría general de la contratación, Derecho civil, mercantil, administrativo e, incluso, social y laboral): cuestión distinta es que resulte inoperante y desfasado. Y arriesgada porque calibrar la eficiencia de tales resortes implica deslizarse hacia un terreno algo más que técnico lo que, en lógica consecuencia, obliga a adentrarse en los resbaladizos dominios de la Política del Derecho.

El repertorio de instrumentos hoy activos para encarar este grueso debate es, como decíamos, disperso y de diferente sesgo y calado, algo que en principio no tiene el por qué suponer sin más un rechazo frontal, por ineficaz, a la hora de aprovechar la capacidad correctora de tales mecanismos en su proyección sobre el colectivo de los trabajadores autónomos. Un somero repaso a tales resortes nos permite trazar el siguiente repertorio (LÓPEZ I MORA, III):

1. El límite del fraude de ley (artículo 6.4 del Código civil), el principio de la buena fe (artículos 7.1 y 1258 del Código civil), la proscripción del abuso de derecho (artículo 7.2 del Código civil), la cláusula del *rebus sic stantibus* como fórmula de justicia material que persigue mantener el equilibrio de las prestaciones establecidas en los contratos bilaterales, las reglas sobre el enriquecimiento injusto presentes en el Código civil y en determinadas leyes

- especiales (Derecho de la competencia, legislación en materia de consumo, banca o seguros) - y las acciones procesales existentes para impedirlo - o la interpretación extensiva y la analogía (artículo 4.1 del Código Civil), a lo que añadir las implicaciones del llamado *pacto leonino*.
2. Las previsiones generales contenidas en el Código civil en materia de derechos y obligaciones y aplicables supletoriamente en el campo de la contratación (así, entre otros, sus artículos 1100.2º *in fine*, 1124, 1256, 1258, 1288 y 1289).
 3. La existencia de determinados contratos mercantiles, que se utilizan en los dominios del trabajo autónomo, relativamente intervenidos en aras a que el libre juego de la autonomía de la voluntad (artículo 1255 del Código civil) no deje a la parte más débil de la relación en clara situación de desventaja (contratos de agencia, de seguros, de transporte, publicitarios o informáticos entre otros), así como en otras modalidades de actividad profesional (empleo cooperativo, profesiones liberales, autónomos administrativamente dependientes).
 4. Las llamadas condiciones generales de la contratación, disciplinadas por la Ley 7/1998.
 5. El sistema corporativo que representan los Colegios Profesionales, las diferentes Cámaras de naturaleza sectorial y económica y el resto de entidades gremiales y cofradías.
 6. La posible pero discutible extensión de los derechos laborales colectivos reconocidos por nuestra Constitución (libertad sindical, negociación colectiva y adopción de medidas de conflicto, destacadamente la huelga), a los que añadir la participación institucional y el diálogo social no codificado.
 7. La alternativa que ofrece una regulación profesional en el marco de la subcontratación, en la que sean incluidos los trabajadores autónomos por resultar una práctica generalizada en la que se ven frecuentemente inmersos, con riesgo cierto de explotación intensa y de vulneración de los más elementales derechos. Esta sería otra opción que ya se ha puesto en marcha en el sector de la construcción (así, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en este sector, BOE de 19 de octubre de 2006).
 8. En último lugar, la tentativa, ensayada en alguna muy episódica ocasión, de intervenir en clave tuitiva sobre determinadas franjas del trabajo autónomo desde los dominios de la negociación colectiva laboral.

En una valoración provisional y de conjunto, los anteriormente apuntados resortes nos parecen débiles, incompletos e inseguros para abordar, sistemática y satisfactoriamente, la compleja y renovada temática de los trabajadores autónomos desde sus diferentes prismas socioprofesionales, máxime si se proyecta sobre la

emergente y revitalizada categoría de los TRADEs. Cierto es que esta tan contundente afirmación precisa de una más profunda y rigurosa verificación, pero a nuestro parecer tales mecanismos no resultan lo suficientemente eficaces, fiables y operativos - por diferentes razones sobre las que no podemos lamentablemente profundizar por razones de espacio y lugar -, en vistas a abordar la laberíntica situación en la que se mueven, desde renovados parámetros, los autónomos en su conjunto y especialmente algunos de sus segmentos.

Las razones son varias: la primera, al igual que acontece en el campo asalariado, es que este colectivo se presenta hoy más que segmentado y *balcanizado* que nunca, encarando en el día a día posiciones contractuales de muy diferente formato; la segunda guarda directa relación con una línea discursiva que parece rescatarse últimamente desde unos fundamentos que tal vez no debieran haber sido olvidados en origen: la subordinación o dependencia económica³, muy ligada a la nota de ajenidad, y presente en los orígenes tutelares del trabajo asalariado pero luego abandonados cuando dogmáticamente se reconstruyeron los perfiles de la relación laboral (BARASSI o LOTMAR, entre los más destacados), acomodados fácilmente a la posterior consolidación del modelo fordista de producción como sujeción a los poderes de un empresario e ideológicamente beligerantes con los postulados del socialismo jurídico (sobre las aportaciones de esta corriente en España, véase MONEREO PÉREZ). Y, en una tercera instancia fundamental, porque los reactivos anteriormente apuntados, o son baluarte generalista en sede de la teoría de la contratación, válida para otras muchas manifestaciones del tráfico jurídico, o se diluyen en consecuencia y adicionalmente no son aplicados efectivamente por nuestra magistratura o, en último lugar y sobre todo, porquén no son suficientes y eficaces para corregir el postulado subyacente: la desigualdad de armas, económica y contractual, que se vislumbra en nuestro actual modelo de relaciones profesionales y en el tráfico comercial. Esta última idea debe ser algo más concretada:

1. A nadie se le escapa que los enunciados, principios y reglas derivados de la teoría general sobre la contratación, fundamentalmente edificada sobre el Código civil, lo que en realidad persiguen es asegurar el normal desenvolvimiento de relaciones negociales establecidas entre sujetos formal y sustancialmente iguales, impidiendo que se distorsione el modelo liberal que late tras el axioma de la autonomía de la voluntad; sin embargo, las nuevas formas de empleo autónomo, señaladamente la que representan los TRADEs,

3. Concepto, por cierto, que aparece recogido y delimitado por el artículo 6.1.b) de la Ley 16/1989, de Defensa de la Competencia y que, de originarse en esos términos, implica el que una empresa se coloque en una indebida posición dominante.

- no encuentran una suficiente respuesta en dichos mecanismos ya que su singularidad reside, precisamente, en su posición de contratantes jurídica y económicamente débiles dentro del mercado.
2. La existencia de relaciones negociales intervenidas legalmente sólo alcanza a una muy pequeña franja de la contratación mercantil, quedando fuera las de naturaleza civil y administrativa e importantes figuras desreguladas, como la franquicia por ejemplo.
 3. Con respecto a los correctivos que introduce la Ley 7/1998 sobre Condiciones Generales de la Contratación, resulta esencial recordar que sólo actúan ante prácticas negociales en masa, lo que neutraliza de raíz sus poderosos mecanismos de control y reajuste cuando el acuerdo es sólo entre partes y no seriado, algo muy frecuente en la práctica profesional de los trabajadores autónomos.
 4. Las posibilidades protectoras o de reequilibrio que proporciona la red corporativa (Colegios y Cámaras), así como las fórmulas gremiales, son absolutamente escasas por no decir nulas, entre otras cosas porque esta finalidad tan necesaria no sea tal vez tarea propia de semejantes organizaciones.
 5. También cabe poner en muy serias dudas el disfrute de los derechos laborales colectivos reconocidos por nuestra Constitución a los trabajadores autónomos en su conjunto, sin olvidar que la negociación colectiva tal y como aparece dibujada en nuestro ordenamiento debe tener un contenido genuinamente laboral (artículos 37.1 de la Carta Magna y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores).

En suma: toda esta batería argumental creemos que pone al descubierto la necesidad de diseñar una ley-marco para este amplio colectivo, priorizando la problemática de los TRADEs; cuestión ya distinta será la del alcance y contenido de ese estatuto profesional.

Aunque ya anteriormente hemos intentado razonar la necesidad y conveniencia de construir un marco regulativo básico para los trabajadores autónomos - que deberá por un lado contrastarse con las normas ya existentes para este colectivo y, por otro, ir completándose y desarrollándose reglamentariamente -, no debe pasarse por alto que de frustrarse semejante proyecto generaría otras consecuencias posiblemente adversas, especialmente para los TRADEs: la primera sería que ante la pujante realidad de este segmento de trabajadores, a buen seguro aumentarían las reclamaciones de laboralidad ante los jueces y tribunales del orden social. Y ante tal tesitura, nuestra magistratura, como ocurre con las denominadas *zonas grises* del contrato de trabajo - y ésta será entonces progresivamente la más destacada y con mucho -, puede seguir jugando a la ruleta rusa con un sistema de indicios que hay que actualizar y adaptar con urgencia ante el arraigo de las nuevas formas de empleo.

También se verá obligada a reelaborar, si se quiere de verdad evitar los fenómenos cada vez más crecientes de fuga de la contratación laboral y mantener las señas del Estado social y democrático de Derecho, las notas de subordinación y de ajenidad, máxime si tenemos en cuenta el creciente abandono de la presunción de laboralidad - aparentemente ubicada en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, pero técnicamente mal construida y por ello muy difícil de mantener (GONZÁLEZ ORTEGA) - cuando esa jurisdicción se enfrenta al radical dilema de calificar una relación como asalariada o no. Y si, llegado el caso, se opta por una respuesta afirmativa puede que ello obedezca no tanto al encaje de ese vínculo en el campo de la contratación laboral sino para evitar, sin más, la desprotección del trabajador.

En paralelo, no hay que ignorar también la revalorización del papel del contrato y del proceso de individualización en el nuevo sistema de relaciones laborales, lo que puede propulsar, junto con otros fenómenos - así, por ejemplo, los procesos legales de *deslaboralización* de algunas actividades profesionales (transportistas o representantes comerciales como las más destacadas) o la inquietante expulsión del ámbito aplicativo personal de algunos convenios colectivos de verdaderos asalariados-, esta peligrosa deriva *balcanizadora*.

Por ello, en suma, con la intervención que se anuncia, abriendo una tercera categoría y tutelando razonablemente otras manifestaciones del trabajo autónomo, con ello quizá se consiga hacer más efectivo el principio de la seguridad jurídica (artículo 9.3 de nuestra Constitución) y limitar el libre arbitrio judicial; aunque, de todas maneras, la normalización de la figura de los TRADEs con toda seguridad abrirá un nuevo debate: la de sus presupuestos sustantivos, muy deudores de la modalidad italiana del *lavoro parasubordinato*, - a la que prácticamente se calca en alguna de las propuestas formuladas por la Comisión de Expertos o de algunas asociaciones representativas de los trabajadores autónomos - y delimitada por el artículo 409.3 de su Código de Procedimiento Civil -, en especial por lo que atañe a la nota clave de *coordinación*. Con todo, hay que reseñar que la delimitación del TRADE que se incorpora al Proyecto de Ley prescinde de estos criterios para centrarse en otro no menos polémico: la exigencia de que realicen una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, de la que dependen económicamente por percibir de ella, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales (artículo 11.1).

Acompañando a este resbaladizo parámetro, el Proyecto contiene en su apartado 2 del citado artículo 11 una serie de requisitos que deberá reunir simultáneamente el TRADE, a saber: a) no utilizar el servicio remunerado de otras personas para el ejercicio de la actividad contratada con el cliente objeto de la misma, b) no ejecutar su actividad de manera conjunta e indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier forma contractual 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 bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de su cliente y 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. La relevancia, la relativa indeterminación o peligrosa ambigüedad en alguno de esos rasgos delimitadores aconsejan mayor rigor y claridad en su formulación, ya que está en juego la aplicación de la norma-TRADEs y obligar a un excesivo protagonismo judicial.

Y, como cierre a esta tipificación, actuando como una suerte de presunción *iuris et de iure* (esto es, que no admite la prueba en contrario), se establece con cierta severidad que 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 (artículo 11.3 del Proyecto de Ley).

Desde otras coordenadas, esa posible intervención legal en forma de estatuto, es susceptible de plantear potencialmente problemas en una materia tan delicada como la del reparto de competencias entre el Estado y las CC.AA., a la par que también tiene sus bucles y repercusiones en el espacio social europeo.

Otro debate de enorme calado vendría referido a si esa iniciativa legislativa española puede sortear el escollo que representa el cuadro normativo sobre la defensa de la libre y leal competencia tanto en nuestro mercado como en el de la Unión Europea, y que constituye, como sabemos, uno de sus principios axiales, cada vez más predominante y vigorizado.

Adicionalmente, habría que sopesar muy bien si ese hipotético estatuto, en clave de Política del Derecho, no puede provocar un fenómeno indeseable: el que contribuya a *deslaborizar* más todavía actividades que, al día de hoy, se desenvuelven en los dominios del Derecho del Trabajo, ya que la existencia de esa tercera categoría de los TRADEs y la mayor protección otorgada a los trabajadores autónomos en general, tal vez sirva de coartada y paliativo para expulsar indirectamente a un mayor número de asalariados: para ellos siempre quedaría una red de seguridad, aunque mucho más frágil y menguada. Al tiempo, también sería oportuno calibrar si esa apuesta normativa, como apuntan algunos sindicatos con importante implantación, no puede provocar también una presión a la baja en el marco de la negociación colectiva en las condiciones laborales para los trabajadores por cuenta ajena, sin perder de vista los problemas de legitimidad, cobertura, concurrencia y permeabilidad entre estos

convenios y los llamados acuerdos de interés profesional previstos para los TRADEs en los artículos 3.2 y 13 del Proyecto de Ley (BAYLOS GRAU).

La anterior línea de razonamiento bien es capaz de alimentar, si no se articulan las debidas cautelas para evitar ese riesgo sin por ello blindar injustificadamente al empleo subordinado y por cuenta ajena, el recelo de los sindicatos o al menos el de alguno de ellos. Pero a su vez, invirtiendo los términos del debate, la operación regulativa es susceptible de ser vista por las asociaciones empresariales, fundamentalmente las grandes patronales, como un intervencionismo contrario a los planteamientos defendidos de mayor flexibilidad, competitividad y de retorno a las reglas sin contrapesos de la oferta y la demanda.

12. BIBLIOGRAFÍA

1. CITADA

- AA.VV., *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, MTAS, Madrid, octubre, 2005 (<http://www.mtas.es>).
- AA.VV., *Organización y métodos de trabajo*, Fernández Guerrero (coordinador), Editorial Civitas, Madrid, 1ª edición, 1998.
- ALARCÓN CARACUEL, "La ajenidad en el mercado. Un criterio definitorio", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 28/1986.
- ALONSO, *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Editorial Trotta y Fundación 1º de Mayo, Valladolid, 1999.
- BARASSI, *Tratado de Derecho del Trabajo*", traducción de la obra italiana, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953, Tomo I.
- BAYLOS GRAU, "Sobre la prestación de trabajo y su laboralidad", *Observatorio Sociolaboral*, Fundación Sindical de Estudios, 54/2007, p. 12.
- CASTELLS, *La era de la información: economía, sociedad, cultura. Volumen I: la sociedad red*, Alianza Editorial, 3ª edición, Madrid, 2005.
- CASTILLO (compilador), *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.
- CEREZO MARISCAL y RUIZ CIRIZA, *Los falsos autónomos*, Fundación Eurolingua, Jaén, 2004.
- CUADRADO ROURA (director y coordinador,) en la obra colectiva, *Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España*, MTAS, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, número. 19, Madrid, 2004.
- DE PABLO, "Nuevas formas de organización del trabajo: una realidad variada y selectiva", Documento de trabajo, 1995, UCM, Madrid, cuyo texto puede consultarse en www.ucm.es/BUCM/cee/doc/03010061.htm
- DEL REY GUANTER, "Algunas características esenciales del Proyecto de Estatuto del Trabajo Autónomo", *Documentación Laboral*, 77/2006, pp. 9-12.

- DURAND, "Naissance d'un droit nouveau: du droit du travail au droit de l'activité professionnelle", *Droit Social*, 1952, pp. 437 y ss.
- FEDERACIÓN TRADE-CC.OO. de Cataluña, *Pels drets i la dignitat del TRADE: Programa d'acció 2005-2009*, Ponencia Sindical, Federación TRADE-CC.OO., Barcelona, 2005, documento descargable en su página web.
- GOERLICH PESET, "Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo", en la obra de AA.VV., *Contratación y consumo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pp. 221-247.
- GONZÁLEZ ORTEGA, "La presunción de existencia del contrato del contrato de trabajo", en la obra colectiva de AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 789-815.
- HARRISON, *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Paidós, Barcelona, 1997.
- LINHART, "A propos du post-taylorisme", *Sociologie du Travail*, 1/1993, pp. 63-74.
- LÓPEZ GANDÍA (I), *Contrato de trabajo y figuras afines*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral nº 79, Valencia, 1999.
- LÓPEZ GANDÍA (II), "Descentralización productiva y cooperativas de trabajo", *Revista de Derecho Social*, 20/2002, pp. 39-70.
- LÓPEZ GANDÍA (III), *Las Cooperativas de Trabajo Asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Monografías, Valencia, 2006.
- LÓPEZ GANDÍA (IV), *Las Sociedades Laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, Valencia, 2006.
- LÓPEZ I MORA (I), "Modelos de trabajo asociado y relaciones laborales", *Revista del CIRIEC-España*, 13/1993.
- LÓPEZ I MORA (II), "La prestación de servicios en las cooperativas y en las sociedades laborales", en la obra colectiva *Estudios Jurídicos sobre Economía Social*, Marcial Pons y GEZKI, Barcelona, 2002.
- LÓPEZ I MORA (III), "El Estatuto de los Trabajadores Autónomos", *Revista del CIRIEC-España sobre Economía Social y autoempleo*, 52/2005., pp. 63 y ss.
- MARTÍN ARTILES, "Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral", en Miguélez y Prieto (coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid, 1999.
- MONEREO PÉREZ, *Fundamentos doctrinales del Derecho Social en España*, Editorial Trotta, Madrid, 1999.

- MONTOYA MELGAR, “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 91/1998.
- MOULIER-BOUTANG, *De la esclavitud al trabajo asalariado. Economía histórica del trabajo asalariado embridado*, Ediciones Akal, Madrid, 2006.
- PASSARELLI, S., *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli Editore, Milano, 1979.
- PERULLI, “El trabajo a proyecto entre problema y sistema”, *Documentación Laboral*, 71/2004, pp. 9 y ss.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, “La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo”, *Relaciones Laborales*, II/1996.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Civitas, Barcelona, 1995.
- ROMÁN DE LA TORRE, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992.
- SAGARDOY BENGOCHEA, *Los Trabajadores Autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, Ediciones Cinca, Colección Testimonio, Madrid, 2004.
- SALA FRANCO y LÓPEZ i MORA, Comentario al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la obra colectiva dirigida por Borrajo Dacruz, *Comentarios a las Leyes Laborales: el Estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, Edersa, Madrid, 1990.
- VALDÉS ALONSO, “El trabajador autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26/2000 pp. 13-44.
- VALDÉS DAL-RE, “Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo”, *Sistema*, 168-169/2002.
- ZURDO ALAGUERO, “El trabajo autónomo: una aproximación cualitativa. Avance de resultados”, *Revista Documentación Laboral*, 77/2006, pp. 51 y ss.

2. GENERAL

- AA.VV., Comentarios al artículo 1 del ET, en la obra colectiva dirigida por Borrajo Dacruz, *Comentarios a las Leyes Laborales: el Estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, Edersa, Madrid, 1990.

- AA.VV., *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Trento, 1989.
- AA.VV. "Il lavoro e i lavori", *Lavoro e Diritto* 2-3/1988.
- AA.VV., "Il lavoro autonomo", números 2 y 3 de la revista italiana *Lavoro e Diritto*, 1997.
- AA.VV., *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales* (Estudio sistemático de la Ley 4/1997), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- AA.VV., número monográfico sobre el teletrabajo, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 11/1998.
- AA.VV. *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo* (Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán), Tecnos, Madrid, 1999.
- AA.VV., *Trabajo y empleo (Las transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- AA.VV., *El trabajo autónomo*, número monográfico de la revista *Relaciones Laborales*, 7-8/2000.
- AA.VV., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, número especial de la *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100/2000.
- AA.VV., *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid, 2000.
- AA.VV., *El trabajo autónomo dependiente*, UPTA y UCEI, Madrid, 2004.
- AA.VV., número monográfico de la revista del CIRIEC-España sobre *Economía Social y autoempleo*, 52/2005.
- APILLUELO MARTÍN, *Los derechos sociales del trabajador autónomo: especialmente del pequeño y del dependiente*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, , número 171, Valencia, 2006.
- AZNAR, *Trabajar menos para trabajar todos*, Ediciones HOAC, 1994.
- BAYLOS GRAU, "La "huida" del Derecho del Trabajo. Significados y ambivalencias", en la obra colectiva coordinada por Alarcón Caracuel y M. Mirón, *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Marcial Pons, Madrid, 2000.
- BLASCO LAHOZ, *El Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos*, Valencia, Tirant lo Blanch, última edición.

- BRIONES GONZÁLEZ, "El trabajo en régimen de subcontratación, o el extraordinario tránsito de la locatio operis a la parasubordinación de la mano de un Proyecto de Convenio y Recomendación de la OIT", *Relaciones Laborales*, 6/1998.
- CAMPINS VARGAS, *La sociedad profesional*, Civitas, Madrid, 2000.
- CASAS BAAMONDE, "Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo", en la obra colectiva coordinada por Alarcón Caracuel y Mirón, *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Marcial Pons, Madrid, 2000.
- CASTRO ARGÜELLES, *Formas alternativas de contratación de trabajo: de los contratos de actividad a la descentralización productiva*, Thompson-Aranzadi, Pamplona, 2007.
- CERDÁ MICÓ, "La ingeniería laboral del outsourcing", *Aranzadi Social*, V/1998.
- CERVILLA GARZÓN, *La prestación de servicios profesionales*, Tirant lo Blanch, Serie Monografías nº 186, Valencia, 2001.
- COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES, COMISIÓN EUROPEA y PARLAMENTO EUROPEO, *Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado): aspectos jurídicos, sociales y económicos*, estudio elaborado por Adalberto Perulli, (texto disponible en http://www.europa.ev.int/comm/employment_social/news/2003/sep/parasubordinate).
- CRUZ VILLALÓN, *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*, *Revista Documentación Laboral*, 73/2005, pp. 9-54.
- GARCÍA PIQUERAS, *En las fronteras del Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 1999.
- CUADRADO ROURA (director y coordinador,) en la obra colectiva, *Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España*, MTAS, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, número. 19, Madrid, 2004.
- DEL REY GUANTER y GALA DURÁN, "Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia", *Relaciones Laborales*, 7-8/2000.
- DEL SAZ, *Los Colegios Profesionales*, Marcial Pons, Barcelona, 1996.
- DE SOLAS RAFELAS, *Contratos administrativos y contratos privados de la Administración*, Madrid, 1990.
- DESDENTADO BONETE y DESDENTADO DAROCA, *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2000.

- FEDERACIÓN TRADE-CC.OO. de Cataluña, *Pels drets i la dignitat del TRADE: Programa d'acció 2005-2009*, Ponencia Sindical, Federación TRADE-CC.OO, Barcelona, 2005, documento descargable en su página web.
- ESCUADERO, *Pleno empleo*, Espasa, Madrid, 1998.
- FELSTEAD, "La franquicia: ¿testimonio de la economía de la empresa y de la reestructuración económica de los años ochenta?", en la obra de AA.VV, *¿Adiós a la flexibilidad?*, MTSS, 1994.
- FUNDACIÓN SINCIDAL DE ESTUDIOS, CC.OO. de la Comunidad de Madrid, *Apuntes de Coyuntura número 7*, Madrid, octubre de 2006, www.fundacionsindicaldeestudios.org
- GARCÍA PIQUERAS, *En las fronteras del Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 1999.
- GARCÍA RUBIO, "Criterios jurisprudenciales en materia de calificación contractual de los servicios prestados por abogados", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, enero-marzo, 1996.
- GALLEGO SÁNCHEZ, *La franquicia*, Trivium, Madrid, 1991.
- GARCÍA TESTAL, *Ejercicio asalariado de profesiones liberales*, Tirant lo Blanch, Monografías, número 433, Valencia, 2006.
- GIERKE, *Las raíces del contrato de servicios*, Cuadernos Civitas, Madrid, 1982.
- GOERLICH PESET, "Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo", en la obra de AA.VV., *Contratación y consumo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pp. 221-247.
- GOLDÍN, "Las fronteras de la dependencia", *Relaciones Laborales* 19/2001.
- GORZ, *Metamorfosis del trabajo*, Editorial Sistema, Madrid, 1995.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, "La interacción entre el Derecho del Trabajo y la defensa de la competencia: apuntes sobre la cuestión", *Relaciones Laborales*, 17/2006.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, "La regulación de las condiciones de prestación de servicios de los autónomos por la negociación colectiva estatutaria", *Relaciones Laborales*, 11/2001.
- GOLDIN, "Las fronteras de la dependencia", *Relaciones Laborales* 19/2001.
- HERNANDO GIMENO, *El contrato de franquicia de empresa*, Civitas, Madrid, 2000.
- LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Sirey, París, 1990.

- LÓPEZ GANDÍA, *“La nueva protección social de los trabajadores autónomos”*, Revista de Derecho Social, 24/2003.
- LUJÁN ALCARAZ, *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.
- LUJÁN ALCARAZ, *“Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial”*, Aranzadi Social, 16/2000.
- MADRID, *La institución del voluntariado*, Editorial Trotta, Madrid, 2001.
- MARTÍN FLOREZ, *“Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo”*, Revista Española de Derecho del Trabajo, 71/1995.
- MARTÍN VALVERDE, *“El discreto retorno del arrendamiento de servicios”*, en la obra colectiva *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor Alonso Olea*, Madrid, 1990.
- MARTÍNEZ BARROSO, *“Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos”*, Relaciones Laborales, 23/2001.
- MARTÍNEZ BARROSO, *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos*, Bomarzo, Albacete, 2006.
- MARTÍNEZ BARROSO, *“El trabajo autónomo en el sector de la construcción”*, Revista Relaciones Laborales, 4/2007
- MELLA MÉNDEZ, *“Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo”*, Aranzadi Social, V/1998.
- MERCADER UGUINA y PORTELLANO DÍEZ, *“La Sociedad Laboral: sencillamente una sociedad especial”*, Relaciones Laborales, 12/1997, pp. 45 y ss.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA, *Encuentro de pequeñas y medianas empresas. Hacia un nuevo entorno para el emprendedor del siglo XXI*, Documento de Trabajo del Grupo “Empresarios Autónomos”, Universidad Rey Juan Carlos, Móstoles (Madrid), 2002.
- MÑARRO YANINI, *“La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales: el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales”*, Aranzadi Social, 9/2004, pp. 95 y ss.
- MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992.

- MONTOYA MEINA, "Coordinación de actividades preventivas tras la entrada en vigor del RD 171/2004, de 30 de enero", *Aranzadi Social*, 14/2004, pp. 55 y ss.
- MORENO-LUQUE CASARIEGO, *Sociedades profesionales liberales*, J.M. Bosch Editor S.A., Barcelona, 1994.
- OLMO GASCÓN, *La franquicia: un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Tirant lo Blanch, Monografías, número 320, Valencia, 2003.
- OJEDA AVILÉS, "Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, 3/1988.
- OJEDA AVILÉS, "La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos", *Aranzadi Social*, 10/2000.
- ORTÍZ CHAPARRO, *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madrid, 1995.
- ORTÍZ LALLANA, *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*, Bosch Editor, Barcelona, 1989.
- PEDRAZZOLI, "Prestazione d'opera e parasubordinazione", *Rivista Italiana de Diritto del Lavoro*, 1/1984.
- PÉREZ AMORÓS, "El trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, 133/1982.
- PERULLI, "El trabajo a proyecto entre problema y sistema", *Documentación Laboral*, 71/2004, pp. 9 y ss.
- POLO, *Protección del contratante débil y condiciones generales de los contratos*, Civitas, Madrid, 1991.
- RAINBIRD, "El trabajador por cuenta propia ¿pequeño empresario o asalariado encubierto?", en la obra de AA.VV, *¿Adiós a la flexibilidad?*, MTSS, 1994.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, "Reflexiones en torno a la economía sumergida", *Revista de Treball*, 2/1986.
- REVILLA ESTEVE, *Noción de trabajador en la economía globalizada*, Thompson-Aranzadi, Navarra, 2003.
- RIFKIN, *El fin del trabajo*, Ediciones Paidós Ibérica, Madrid, 1994.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, "La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la "crisis" del trabajo subordinado", *Aranzadi Social*, 5/2001.

- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, "Colectivos de trabajadores que necesitan una intensa protección del sindicato", *Relaciones Laborales*, 20/2001.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, "Economía sumergida y empleo irregular", *Relaciones Laborales*, 6/1985.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, "Acciones declarativas, interés tutelable y proceso de trabajo", "Acciones declarativas y calificación del contrato de trabajo" y "El carácter subsidiario acción declarativa en el proceso de trabajo", *Relaciones Laborales*, 10, 11 y 12/1991.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, "La huida del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, 1/1992.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, "La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil", *Relaciones Laborales*, 21/1996.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, "Condiciones generales y cláusulas abusivas en la contratación del trabajo", *Relaciones Laborales* 18/2000.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, "La determinación de la relación de trabajo", *Relaciones Laborales*, 20/2006.
- ROJO RORRECILLA, "Pasado, presente y futuro del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, 18/1997, pp. 16 y ss.
- RUIZ CASTILLO, "La delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo "parasubordinado"", *Relaciones Laborales*, 15-16/1991.
- SASTRE IBARRECHE, *El derecho al trabajo*, Trotta, Valladolid, 1996.
- SOUVIRÓN MORENILLA, *La configuración jurídica de las profesiones tituladas en España y en la CEE*, Madrid, 1988.
- SOSA MANCHA, *La emergencia del contrato de trabajo (la Codificación civil y los Proyectos de Ley de Contrato de Trabajo: 1821-1924)*, Civitas, Madrid, 2002.
- TORROLLO GONZÁLEZ, "La nueva acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos", *RMTAS*, Madrid, 49/2004, pp. 35 y ss.
- TRIGO GARCÍA, *Contrato de servicios. Perspectiva jurídica actual*, Comares, Granada, 1999.

ANEXOS

ANEXO I.

UN ESTATUTO PARA LA PROMOCIÓN Y TUTELA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

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

Octubre 2005

PROPUESTA DE TEXTO ARTICULADO DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

TÍTULO I Ámbito Subjetivo

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma personal, directa y por cuenta propia una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial, sea o no de temporada.

También será de aplicación esta Ley a los familiares de las personas definidas en el apartado anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

a) Quienes no teniendo trabajadores a su servicio, desarrollan su actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un solo cliente, del que dependen econó-

micamente. Se presumirá que existe dependencia económica cuando el trabajador reciba de manera regular de un mismo cliente remuneraciones que supongan su principal fuente de ingresos.

b) Los emprendedores, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. A los efectos de esta Ley se entenderán por tales aquellos que se encuentren en la fase inicial del desarrollo de una actividad económica o profesional autónoma.

c) Los socios de cooperativas de trabajo asociado.

d) Los socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de sociedades comanditarias que reúnan los requisitos legales.

e) Los comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.

f) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional decimoséptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

g) Los socios trabajadores de una sociedad laboral, formen o no parte del órgano de administración social, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla.

h) Los agentes mercantiles o comerciales, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el Contrato de Agencia.

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

j) Los profesionales liberales, respecto de los que se entenderá que no es motivo de exclusión de por sí el hecho de realizar su trabajo dentro de una organización coordinada.

4. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normativas específicas.

5. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros, sin perjuicio de la aplicación de su normativa específica.

Artículo 2. Supuestos excluidos

Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1 y en especial:

a) Las personas que presten sus servicios al amparo de lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

TÍTULO II

Régimen profesional

CAPÍTULO 1

Régimen profesional del trabajador autónomo

Artículo 3. Derechos profesionales básicos

El trabajador autónomo, en el marco de su actividad profesional, será titular de los siguientes derechos básicos, en los términos previstos en la regulación correspondiente:

a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, de raza o etnia, características genéticas, sexo, estado civil, religión, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos como tales en la Constitución Española y en los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

c) Al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

d) A la libertad de iniciativa económica y a la libre competencia.

e) A la formación y a la readaptación profesionales.

f) A una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

g) A la percepción de la contraprestación económica por el ejercicio profesional de su actividad en el tiempo y la forma establecidos.

h) A la conciliación de su actividad profesional con sus responsabilidades familiares.

i) A la propiedad intelectual.

j) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de Seguridad Social.

k) Al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.

l) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales.

Artículo 4. Deberes profesionales básicos

Son obligaciones básicas de los trabajadores autónomos las siguientes:

- a) Cumplir con los deberes derivados de los contratos por ellos celebrados.
- b) Observar las medidas de seguridad y salud laboral establecidas legalmente.
- c) Afiliarse y cotizar al régimen público de Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.
- d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.
- e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

Artículo 5. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas

1. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de no discriminación, tanto directa como indirecta, así como a respetar y, en su caso, garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.

2. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones de ejercicio profesional.

3. Cualquier trabajador autónomo o las asociaciones que lo representen que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia a través de un procedimiento sumario y preferente.

4. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical de la conducta, decretará el cese inmediato de la misma y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera.

Artículo 6. Forma y duración del contrato

1. Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional

podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización por escrito del contrato.

2. El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, pudiendo pactarse por tiempo determinado o indefinido. Si no se hubiera fijado una duración determinada, se entenderá que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Artículo 7. Prevención de riesgos laborales

1. Las Administraciones Públicas competentes en materia laboral asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En particular, las Administraciones Públicas ofrecerán, directamente o a través de las asociaciones de autónomos, una formación en prevención específica y adaptada a las particularidades profesionales de los autónomos.

3. Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional en los

locales o centros de trabajo de las empresas para la que preste sus servicios, éstas deberán cooperar con aquél en una eficaz aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos. A tal fin, los titulares de tales locales o centros de trabajo establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos tanto de los trabajadores autónomos, como de los empleados que trabajen a su servicio.

4. El titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores autónomos que ejecuten su actividad en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.

5. Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por estos trabajadores de la normativa de prevención de riesgos laborales.

6. Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional de forma continuada, tal empresa asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

7. En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados tres a seis del presente artículo asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados.

8. En el caso de causarse derecho a prestaciones económicas de Seguridad Social que tengan su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador autónomo, cuando la lesión se produzca por trasgresión de las obligaciones de seguridad previstas en los apartados tres a seis del presente artículo, el empresario para el que estuviera ejecutando su actividad el trabajador autónomo será responsable frente a la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social que asuma el pago de dicha prestación económica, entre un 30 y 50 por cien de su cuantía total, según la gravedad de la falta cometida. La responsabilidad del pago establecida en el apartado anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

9. Las responsabilidades indemnizatorias y de Seguridad Social referidas en los apartados precedentes serán compatibles entre sí, del mismo modo que serán compatibles con las sanciones administrativas e, incluso, penales previstas en la normativa correspondiente.

Artículo 8. Protección de menores

1. Quienes por razón de la edad y conforme a la legislación educativa se encuentren en el período de escolarización obligatoria no podrán ejecutar trabajo autónomo, ni actividad profesional para familiares de forma continuada y habitual durante el período lectivo.

2. En el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos para actividades empresariales familiares por parte de los menores de dieciséis años, será necesaria autorización expresa y singularizada por la autoridad laboral, que la concederá siempre que no supongan peligro para su salud física o psíquica, ni sean incompatibles con su formación escolar y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 9. Garantías retributivas y económicas

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por el ejercicio profesional de su actividad en el tiempo y la forma establecidos. La liquidación y pago se efectuarán puntual y documentalmente en la fecha y en los términos pactados contractualmente. Salvo pacto en contrario, la remuneración se abonará no más tarde del último día del mes siguiente al trimestre natural en el que se hubiese devengado.

2. Los trabajadores autónomos que ejecuten su actividad profesional para un contratista o subcontratista, con independencia de la acción de reclamación que puedan interponer frente a éste, podrán igualmente accionar frente al dueño de la obra o empresario principal del contratista o subcontratista hasta la cantidad que aquél adeude a éste cuando se hace la reclamación.

3. En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

4. A los efectos de responder por las deudas profesionales del trabajador autónomo, son inembargables los ingresos mensuales medios, computados anualmente, percibidos por el traba-

jador autónomo, con los topes máximos establecidos en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

5. De igual forma resultarán inembargables los bienes inmuebles y muebles no suntuarios afectos a atender las necesidades económicas domésticas cotidianas del trabajador autónomo y su familia. En particular, se entenderán incluidos dentro de esta exención de responsabilidad económica la vivienda residencia habitual así como el automóvil privado del trabajador autónomo.

CAPÍTULO 2

Régimen profesional del trabajador autónomo dependiente

Artículo 10. Concepto y ámbito subjetivo

1. Se entiende por trabajador autónomo dependiente aquel que presta sus servicios por cuenta propia, incluido dentro del ámbito aplicación de la presente Ley, conforme a lo dispuesto en el art. 1.1, que no tenga trabajadores a su servicio y desarrolle su actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un sólo cliente, del que depende económicamente.

2. Se presumirá que existe dependencia económica cuando el trabajador reciba de manera regular de un mismo cliente remuneraciones que supongan su principal fuente de ingresos.

Artículo 11. Fuentes de las obligaciones

El régimen profesional del trabajador autónomo dependiente se regirá por:

a) Las disposiciones contempladas en el presente capítulo, además de las previstas con carácter general en la presente Ley, así como en el resto de las normas legales y reglamentarias complementarias del mismo que sean de aplicación.

b) La normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo dependiente, que será de aplicación supletoria en defecto de normativa específica aplicable a su relación contractual.

c) Los pactos colectivos celebrados entre las asociaciones representativas de estos trabajadores

y las empresas o las asociaciones empresariales representativas para las que ejecutan su actividad profesional. Estos pactos colectivos determinarán su eficacia jurídica, precisando, en su caso, si vinculan exclusivamente a los firmantes de los mismos o a los trabajadores autónomos y empresas a ellos afiliados, así como el carácter indisponible o no de sus cláusulas; eventualmente podrá pactarse una eficacia diferenciada de las cláusulas del pacto según materias o contenidos. En el caso de que el pacto colectivo no especifique su eficacia jurídica, se entenderá que sus cláusulas son vinculantes y de obligado respeto para los trabajadores y empresas afiliados a los firmantes del referido pacto colectivo.

d) Los pactos establecidos individualmente a través de contrato entre el trabajador autónomo y la empresa para la que desarrolle su actividad profesional. Se entenderán nulos y sin efectos las cláusulas en contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario y a las cláusulas de los pactos colectivos de carácter indisponible.

e) Los usos y costumbres locales o profesionales.

Artículo 12. Jornada de la actividad profesional

1. En el contrato celebrado entre las partes se deberán precisar los tiempos de descanso semanal y anual, incluido el régimen de descanso en festivos. De omitirse la referencia al descanso anual, se presumirá que se tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 15 días hábiles.

2. Cuando la actividad profesional comprometida se determine en función del tiempo de dedicación, en el contrato que vincule a las partes se deberá especificar expresamente la cuantía máxima de la jornada de actividad, computada por día, semana, mes o año.

3. Salvo pacto en contrario, en el caso de que la misma lo sea por mes o año, se deberá indicar igualmente su distribución semanal.

4. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido a través de pacto colectivo. En ausencia de pacto colectivo, el incremento no podrá exceder

del 30 por cien del tiempo de actividad ordinario individualmente acordado.

5. El horario de actividad profesional deberá adaptarse a los efectos de poder conciliarse con las responsabilidades familiares del trabajador autónomo dependiente.

Artículo 13. Extinción contractual

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario para el que se presta el servicio.
- c) Muerte, jubilación o invalidez de las partes, incompatibles con la actividad profesional conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.
- d) Dimisión del trabajador, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado convencionalmente o conforme a los usos y costumbres.
- e) Voluntad del trabajador, fundada en un incumplimiento contractual de la contraparte.
- f) Voluntad del empresario por causa justificada.

2. A través de pacto colectivo o individual se podrán fijar aquellas interrupciones de la actividad profesional que no podrán considerarse causas justificadas de extinción contractual por voluntad del empresario a tenor de la letra f) del apartado anterior. En todo caso se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de las actividades que no facultan al empresario para extinguir el contrato las fundadas en: a) la necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles; b) el riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo.

3. Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual de la contraparte, o bien por voluntad del empresario sin quedar acreditada la causa justificada de la misma, el trabajador autónomo tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por daños y perjuicios ocasionados. A los efectos de determinar la cuantía de la indemnización se tomarán en

consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento empresarial, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo para la ejecución de su actividad profesional y las expectativas de recolocación del trabajador autónomo.

Artículo 14. Fomento de procedimientos extrajudiciales en conflictos relativos a la actividad profesional del trabajador autónomo

1. Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de estos trabajadores, el intento de conciliación o mediación ante el órgano que asuma estas funciones, sea de carácter administrativo o instituido por los pactos colectivos celebrados por las asociaciones representativas de los mismos.

2. Dichos procedimientos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

3. Las Administraciones Públicas competentes están obligadas a proporcionar los recursos económicos precisos para un funcionamiento efectivo de estos procedimientos no jurisdiccionales de resolución de conflictos profesionales.

4. Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

5. Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer a través de los pactos colectivos celebrados por las asociaciones representativas de los mismos, entendiéndose aplicable en su defecto la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje. El orden social de la jurisdicción será competente para conocer de los laudos arbitrales que se dicten en esta materia.

6. Cuando se trate de arbitrajes relativos a controversias colectivas, los mismos también serán gratuitos, asumiendo las Administraciones Públicas competentes la obligación de proporcionar los

recursos económicos precisos para un funcionamiento efectivo de los mismos.

Artículo 15. Competencia jurisdiccional

Los órganos jurisdiccionales del orden social de la jurisdicción conocerán de las pretensiones que se promuevan en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos dependientes, tanto en su vertiente individual como colectiva.

TÍTULO III Derechos colectivos

Artículo 16. Derechos colectivos básicos

1. Los trabajadores autónomos serán titulares de los siguientes derechos de carácter colectivo a:

a) Afiliarse al sindicato o a la asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

b) Afiliarse y a fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos, sin autorización previa.

c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

2. Las asociaciones de trabajadores autónomos serán titulares de los siguientes derechos de carácter colectivo a:

a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, en su caso, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

b) Pactar colectivamente las condiciones de ejecución de su actividad profesional.

c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos.

3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos, además de los derechos referidos en el apartado anterior, serán titulares de los

derechos relacionados en el artículo 21.1 de la presente Ley.

Artículo 17. Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos

1. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, de Asociaciones y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley.

2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad.

En ningún caso podrán tener finalidad lucrativa. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.

3. Con independencia de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, de Asociaciones, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente Comunidad Autónoma, según el ámbito territorial de actuación de la misma. Tal registro será específico y diferenciado de cualesquiera otras asociaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esta oficina pública de registro.

4. Estas asociaciones podrán ser declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, de Asociaciones.

5. Los procesos de impugnación de los estatutos de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos se regirán por la modalidad procesal correspondiente prevista en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral.

6. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Artículo 18. Determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

1. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y 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 de formación profesional dirigidos a los trabajadores autónomos, en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función representativa que se establezca legal o reglamentariamente.

2. Tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos aquellas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial y funcional en el que actúen. Dicha implantación habrá de acreditarse a través de aquellos criterios objetivos de los que pueda deducirse la representatividad de la asociación, entre los cuáles se tomarán en consideración el grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación, la actividad desarrollada en la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores autónomos, los pactos colectivos en los que han participado, la presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación, los recursos económicos disponibles a efectos del desarrollo de su actividad y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar de carácter objetivo.

3. La capacidad representativa reconocida en este artículo a las asociaciones representativas de trabajadores autónomos se podrá ejercer en el ámbito de actuación funcional y territorial de la correspondiente asociación.

4. La condición de asociación representativa será declarada, previa la acreditación correspondiente, por un Consejo de expertos de reconocido prestigio, imparciales e independientes tanto de la

Administración Pública como de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Dicho Consejo, integrado por un número impar de miembros, no superior a siete, será designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones de trabajadores autónomos inscritas en el registro especial correspondiente, con ámbito de actuación intersectorial y para todo el territorio nacional.

5. Las resoluciones dictadas por el Consejo de expertos serán directamente recurribles ante los órganos judiciales del orden social de la jurisdicción, por el procedimiento ordinario.

Artículo 19. Consejo Estatal del Trabajo Autónomo

1. El Consejo Estatal del Trabajo Autónomo se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, de Asociaciones, como expresión del derecho de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos a la participación institucional, en el máximo órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

2. Son funciones del Consejo:

a) Colaborar en la elaboración de proposición sobre anteproyectos de Leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo.

b) Informar previamente sobre el diseño de las políticas públicas en materia de trabajo autónomo.

c) Emitir su parecer sobre los asuntos que, con carácter facultativo, se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.

d) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.

e) Elaborar su Reglamento de funcionamiento interno.

f) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente

3. El Consejo Estatal del Trabajo Autónomo estará constituido por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea estatal e

intersectorial, así como por representantes de los Ministerios con competencia en materias que incidan sobre el trabajo autónomo.

4. La presidencia del Consejo corresponderá al Secretario General de Empleo y, por delegación, al Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo.

5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los Presupuestos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y régimen de funcionamiento del Consejo.

TÍTULO IV

Protección Social

Artículo 20. El derecho a un régimen público de Seguridad Social

1. Las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias son libres.

2. La protección de los trabajadores por cuenta propia se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.

3. No obstante lo previsto en el número anterior, el Gobierno podrá establecer sistemas especiales para los trabajadores de los sectores marítimo-pesqueros a fin de atender sus peculiaridades específicas y objetivas en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, altas y bajas, forma de cotización y recaudación.

Artículo 21. Afiliación a la Seguridad Social

1. La afiliación en el Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos es obligatoria para los trabajadores por cuenta propia, y única para la vida profesional de los mismos, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

2. Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial estarán incluidos, en los supuestos y conforme a las condiciones legalmente establecidas, en el Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.

Artículo 22. Cotización a la Seguridad Social

1. La cotización es obligatoria en el Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos. La obligación de cotizar nace desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente.

2. Dentro del plazo de dos años a partir del inicio de la actividad profesional que hubiere determinado su afiliación a la Seguridad Social, los trabajadores autónomos que acrediten la obtención de unos ingresos brutos anuales inferiores a la cuantía anualizada del Salario Mínimo Profesional podrán quedar temporalmente exentos de la obligación de cotizar, en los términos y con las condiciones que legalmente se establezcan.

3. La Ley podrá establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de Seguridad Social de los trabajadores autónomos jóvenes, de edad madura, mujeres y con discapacidad así como de aquellos otros colectivos en función de las características personales o profesionales del trabajo o de la actividad ejercida.

Artículo 23. Acción protectora

1. La acción protectora del régimen de Seguridad Social de los trabajadores autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

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

b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos mencionados en el apartado anterior.

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia, familiares por hijo a cargo y por cese de actividad.

d) Las prestaciones de servicios sociales en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a la tercera edad.

2. Los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, los trabajadores autónomos que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

3. La acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger, en derechos y prestaciones, con la establecida para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 24. Prestación por cese de actividad

1. Los trabajadores autónomos tendrán derecho, en los términos y con las condiciones que legalmente se establezcan, a la percepción de una prestación temporal por cese de su actividad derivado de una causa objetiva que impida la continuidad en el desempeño de aquélla. Esta prestación podrá reconocerse, igualmente, con fines de promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. El régimen jurídico de la prestación por cese de actividad responderá a los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera. La gestión de la prestación corresponderá a un fondo, que se denominará "Fondo de Garantía por cese de actividad".

TÍTULO V

Fomento y promoción del trabajo autónomo

Artículo 25. Política de fomento del trabajo autónomo

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.

2. Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:

a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.

b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.

c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a los principios establecidos en la presente Ley.

d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.

e) Garantizar la formación y readaptación profesionales.

f) Integrar dentro del sistema educativo y, en particular, del sistema de formación profesional la promoción del trabajo autónomo.

g) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.

h) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa.

i) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Artículo 26. Formación profesional y asesoramiento técnico

1. El fomento del trabajo autónomo se dirigirá especialmente a garantizar el derecho a la formación y readaptación profesionales de los trabajadores autónomos, facilitando su acceso a los programas de formación profesional, que se orientarán a la mejora de su capacitación profesional y al desarrollo de su capacidad gerencial.

2. El fomento del trabajo autónomo también atenderá a las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos.

Artículo 27. Apoyo financiero a las iniciativas económicas

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, adoptarán programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras.

2. La elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como a la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos.

3. Los poderes públicos adoptarán medidas de incentivo fiscal dirigidas a facilitar en su fase inicial el desarrollo por los trabajadores autónomos de su actividad económica y profesional, así como el acceso a las tecnologías de la información y el conocimiento.

Disposiciones Adicionales

Primera. Reforma de la Ley de Procedimiento laboral

1. La letra p) del artículo 2 de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda redactada del modo siguiente:

“p) en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos dependientes a los que se refiere el Estatuto del Trabajador Autónomo”.

2. Se introduce una nueva letra q) al artículo 2 de la Ley de Procedimiento laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, con el contenido siguiente:

“q) respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de Ley”

3. Se introduce un nuevo apartado a la disposición adicional sexta de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, con el siguiente contenido:

“Igualmente se sustanciarán por los trámites de esta modalidad procesal las impugnaciones del registro de los estatutos de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos, así como las de declaración de no ser conforme a derecho dichos estatutos.”

Segunda. Reforma de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

1. Se da nueva redacción al apartado 5 del artículo 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado del siguiente modo:

“2.5. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros y de menores”.

2. Se da nueva redacción al apartado 4 del artículo 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado del siguiente modo:

“12.4. La trasgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral y en el Estatuto del Trabajador Autónomo”

3. Se introduce un nuevo apartado 14 bis al artículo 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado del siguiente modo:

“14 bis. El incumplimiento de los deberes que en materia de prevención de riesgos laborales se contemplan en los apartados 3 a 6, ambos inclusive, del art. 7 del Estatuto del Trabajador Autónomo y de su normativa reglamentaria de desarrollo”.

Disposición Transitoria Única

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos constituidas en aplicación de la legislación anterior y que gocen de personalidad jurídica a la entrada en vigor de esta Ley, conservarán su reconocimiento a todos los efectos, sin que se produzca solución de continuidad en su personalidad jurídica, quedando automáticamente

convalidadas. En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Ley deberán proceder a adaptar sus estatutos a lo previsto en la presente Ley, así como a inscribirse en el registro previsto en la oficina pública establecida al efecto.

Disposiciones Finales

Primera. Título competencial

La presente Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.6º, 8º, 17º y 18º de la Constitución.

Segunda. Jornada en el sector de transportes de mercancías y de viajeros

En el plazo de nueve meses, a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley el Gobierno, a través de una Comisión interministerial constituida al efecto, elaborará un informe a través del cual se estudie el régimen vigente, así como su posible modificación, de la jornada de trabajo de los conductores autónomos desde el punto de vista de la seguridad vial, las condiciones de la competencia, la estructura de la profesión, así como los aspectos sociales. Dicha Comisión estará constituida por representantes de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, del Interior y de Fomento. El referido informe, una vez concluido, será sometido a las correspondientes consultas con las asociaciones representativas de trabajadores autónomos del sector.

Tercera. Concurrencia y prelación de créditos

En el plazo de nueve meses, a contar desde la

entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de Ley reguladora de la concurrencia y prelación de créditos en caso de ejecuciones singulares, en el cual se contemplen como créditos con privilegio especial los correspondientes a créditos de los trabajadores autónomos por el ejercicio de su actividad profesional, inmediatamente a continuación de los créditos por salarios.

Cuarta. Desarrollo de derechos en materia de protección social

Dentro del plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno adoptará las iniciativas legislativas o reglamentarias necesarias para asegurar el disfrute de la integridad de los derechos de protección social reconocidos en esta Ley a los trabajadores autónomos.

Quinta. Habilitación al Gobierno

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley.

Disposición Derogatoria Única

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y, en particular, la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, por lo que afecta a la regulación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor al mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

ANEXO II.

ANTEPROYECTO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (28 de septiembre de 2006)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El trabajo autónomo se ha venido configurando tradicionalmente dentro de un marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se hallan dispersas a lo largo de todo el Ordenamiento Jurídico.

En este sentido, la Constitución, sin hacer una referencia expresa al trabajo por cuenta propia, recoge en algunos de sus preceptos derechos aplicables a los trabajadores autónomos. Así, el artículo 38 de la Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 35, en su apartado 1, reconoce para todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 40, en su apartado 2, establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; finalmente, el artículo 41 encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Estas referencias constitucionales no tienen por qué circunscribirse al trabajo por cuenta ajena,

pues la propia Constitución así lo determina cuando se emplea el término “españoles” en el artículo 35 o el de “ciudadanos” en el artículo 41, o cuando encomienda a los poderes públicos la ejecución de determinadas políticas, artículo 40, sin precisar que sus destinatarios deban ser exclusivamente los trabajadores por cuenta ajena.

Las referencias a la actividad por cuenta propia en nuestro Ordenamiento Jurídico se encuentran dispersas, como ya se ha señalado. En el ámbito social podemos destacar, en materia de Seguridad Social, normas como la Ley General de la Seguridad Social, el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y otras disposiciones de desarrollo, y en materia de prevención de riesgos laborales hay que referirse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como otras disposiciones de desarrollo.

La Unión Europea, por su parte, ha tratado el trabajo autónomo en instrumentos normativos tales como la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, que da una definición de trabajador autónomo en su artículo 2.a), o en la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

El derecho comparado de los países de nuestro entorno no dispone de ejemplos sobre una regulación del trabajo autónomo como tal. En los

países de la Unión Europea sucede lo mismo que en España: las referencias a la figura del trabajador autónomo se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos. En este sentido, cabe resaltar la importancia que tiene el presente Proyecto de Ley, pues se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico.

II

Desde el punto de vista económico y social no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actual coincida con la de hace algunas décadas. A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

Esta circunstancia ha dado lugar a que en los últimos años sean cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los

administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

En la actualidad, a 30 de junio de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707, distribuidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. De ellos, 2.213.636 corresponden a personas físicas que realizan actividades profesionales en los distintos sectores económicos.

Partiendo de este último colectivo, es muy significativo señalar que 1.755.703 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 457.933, algo más de 330.000 sólo tienen uno o dos asalariados. Es decir, el 94 por ciento de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos.

Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

El Gobierno, sensible ante esta evolución del trabajo autónomo, ya se comprometió en la Sesión de Investidura de su Presidente a aprobar durante esta Legislatura un Estatuto de los Trabajadores Autónomos. Como consecuencia de ello el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acordó constituir una Comisión de Expertos a la que encomendó una doble tarea: de un lado, efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, de otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, elaborando al tiempo una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo. Los trabajos de la Comisión culminaron con la entrega de un extenso y documentado Informe, acompañado de una propuesta de Estatuto, en el mes de octubre de 2005.

Paralelamente, la Disposición Adicional Sexagésima Novena de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 incorporaba el mandato al

Gobierno de presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el que se defina el trabajo autónomo y se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo dependiente. Finalmente, mediante la Resolución número 15 del Debate sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a presentar durante ese año el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena.

III

La presente Ley constituye el resultado del cumplimiento de los anteriores mandatos. Para su elaboración se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales, así como a las asociaciones de trabajadores autónomos.

La Ley consta de 29 artículos, encuadrados en cinco títulos, más cuatro disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y cuatro finales.

El Título I delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo la definición genérica de trabajador autónomo y añadiendo los colectivos específicos incluidos y excluidos.

El Título II regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos. El Capítulo I establece las fuentes de dicho régimen profesional dejando clara la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate. El apartado 2 del artículo 3 introduce los acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, novedad importante creada por la Ley.

El Capítulo II se refiere al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de

riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

El Capítulo III reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador. Según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es importante, pero lo significativo es que este colectivo se ha incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001.

A la vista de la realidad anteriormente descrita, la introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

La intención del legislador es eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el artículo 11, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente sea muy restrictivo, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo.

El resto del Capítulo III establece una regulación garantista para el trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud de esa situación de dependencia económica, sin perjuicio de que opere como norma general en las relaciones entre éste y su cliente el principio de autonomía de la voluntad. En este sentido, el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13, al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes, no supone trasladar la negociación

colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo.

El recurso a la Jurisdicción Social previsto en el artículo 17 se justifica porque la configuración jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha diseñado teniendo en cuenta los criterios que de forma reiterada ha venido estableciendo la Jurisprudencia de dicha Jurisdicción. La Jurisprudencia ha definido una serie de criterios para distinguir entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. La dependencia económica que la Ley reconoce al trabajador autónomo económicamente dependiente no debe llevar a equívoco: se trata de un trabajador autónomo, y esa dependencia económica en ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad. Las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en la Ley. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción Social.

IV

El Título III regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector en el artículo 22.

El Título IV establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores

autónomos. Es de destacar que se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Se extiende a los trabajadores autónomos económicamente dependientes la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos trabajadores autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General. Se trata de medidas que, junto con las previstas en las disposiciones adicionales, tienden a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores Por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General.

Finalmente, el Título V está dedicado al fomento y promoción del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Se trata, pues, de las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, líneas que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica.

V

La disposición adicional primera se refiere a la reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Las modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el ámbito de la Jurisdicción Social. En coherencia con ello, también se establece la obligatoriedad de la conciliación previa no sólo ante el servicio administrativo correspondiente, sino también ante el órgano que eventualmente se haya podido crear mediante acuerdo de interés profesional.

La disposición adicional segunda supone el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización, como complemento de las medidas de fomento del autoempleo. Se hace un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: los que ejercen una actividad por cuenta propia junto con otra actividad por cuenta ajena, de tal modo que la suma de ambas cotizaciones supera la base máxima, los hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años que inician una labor en la actividad familiar y los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante o a la venta a domicilio.

La disposición adicional tercera recoge la obligación de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal, medida que favorece la convergencia con el Régimen General, así como la necesidad de llevar a cabo un estudio sobre las profesiones o actividades con mayor siniestralidad, en las que los colectivos de autónomos afectados deberán cubrir las contingencias profesionales.

La disposición adicional cuarta regula la prestación por cese de actividad. Recoge el compromiso del Gobierno para que, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, establezca un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Finalmente, la disposición adicional quinta establece la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas relativas a representatividad y registro especial de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito territorial autonómico.

La disposición final primera establece el título competencial que habilita al Estado a dictar esta Ley. En concreto la Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.5ª, legislación sobre

Administración de Justicia, 6ª, legislación mercantil y procesal, 7ª, legislación laboral, 8ª, legislación civil y 17ª, legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

La disposición final segunda recoge el principio general del Pacto de Toledo de lograr la equiparación en aportaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

La disposición final tercera habilita al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias de ejecución y desarrollo necesarias para la aplicación de la Ley.

La disposición final cuarta establece una “vacatio legis” de tres meses, plazo que se considera adecuado para la entrada en vigor de la Ley.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación subjetivo

Artículo 1. Supuestos incluidos.

1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. También será de aplicación esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior: a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias. b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en

común. c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley. e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

3. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.

4. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Artículo 2. Supuestos excluidos.

Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley, aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial: a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias.

TÍTULO II

Régimen profesional del trabajador autónomo

CAPÍTULO I

Fuentes del régimen profesional

Artículo 3. Fuentes del régimen profesional.

1. El régimen profesional del trabajador autónomo se regirá por: a) Las disposiciones contempladas en la presente Ley, en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación. b) La normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo. c) Los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en el contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario. d) Los usos y costumbres locales y profesionales.

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

3. En virtud de lo dispuesto en la disposición final primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en

aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

CAPÍTULO II

Régimen profesional común del trabajador autónomo

Artículo 4. Derechos profesionales.

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.

2. El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica: a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio. 13 b) Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia. c) Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas. 3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales: a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. b) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social. c) A la formación y readaptación profesionales. d) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo. e) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad. f) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar. g) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social. h) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional. i) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así

como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos. j) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

Artículo 5. Deberes profesionales básicos.

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes: a) Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley. b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley les imponga. c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente. d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente. e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.

1. Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.

2. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.

3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

4. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.

5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 7. Forma y duración del contrato.

1. Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito. 2. El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.

1. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Las Administraciones Públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

3. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados. La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

7. El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

8. Las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios.

Artículo 9. Protección de menores.

1. Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni incluso para familiares.

2. En el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos por parte de los menores de dieciséis años, será obligatorio solicitar autorización expresa y singularizada a la Autoridad laboral, que la concederá siempre que no supongan peligro para

su salud física o psíquica, ni sean incompatibles con su formación escolar y humana. La autorización deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 10. Garantías económicas

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

2. Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

3. En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, quedando en todo caso los trabajadores autónomos económicamente dependientes sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de dicha ley.

4. El trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

CAPÍTULO III

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente Dependiente

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predo-

minante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones: a) No utilizar el servicio remunerado de otras personas para el ejercicio de la actividad contratada con el cliente objeto de la misma. b) No ejecutar su actividad de manera conjunta e indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier forma contractual 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 bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda 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.

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

Artículo 12. Contrato.

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público. Reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de

los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes. De dicha información se excluirá, en todo caso, el número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

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

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

4. Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Artículo 13. Acuerdos de interés profesional.

1. Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites del artículo 1.1 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, salvo que reúnan las condiciones previstas en el artículo 3.1 de dicha Ley.

2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.

3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario incluidas en los acuerdos de interés profesional.

4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará 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 14. Jornada de la actividad profesional.

1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 15 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

2. Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.

3. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 por ciento del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

4. El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Artículo 15. Extinción contractual.

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias: a) Mutuo acuerdo de las partes. b) Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto. c) Muerte, jubilación o invalidez, incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social. d) Desistimiento del trabajador

autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres. e) Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte. f) Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres. g) Cualquier otra causa legalmente establecida.

2. Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

3. Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior. Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto en el párrafo d) del apartado 1 del presente artículo, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

4. Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, 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.

Artículo 16. Interrupciones justificadas de la actividad profesional.

1. Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en: a) Mutuo acuerdo de las partes. b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles. c) El riesgo

grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo, según lo previsto en el apartado 7 el artículo 8 de la presente Ley. d) Incapacidad temporal del trabajador. e) Fuerza mayor.

2. Mediante contrato o acuerdo de interés profesional podrán fijarse otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional.

3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior. No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Artículo 17. Competencia jurisdiccional.

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.

2. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Artículo 18. Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

1. Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional a los que se

refiere el artículo 13 de la presente Ley podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.

2. Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

3. Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

4. Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional, entendiéndose aplicable, en su defecto, la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres o en cualquier otra normativa específica o sectorial.

TÍTULO III

Derechos colectivos del trabajador autónomo

Artículo 19. Derechos colectivos básicos.

1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a: a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente. b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa. c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a: a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. b) Concertar acuerdos

de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley. c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos. d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas en el artículo 21.5 de la presente Ley.

4. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados.

Artículo 20. Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos.

1. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley.

2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.

3. Con independencia de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que la asociación

desarrolle principalmente su actividad Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública.

4. Estas asociaciones podrán ser declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

5. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Artículo 21. Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos aquéllas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen. Dicha implantación habrá de acreditarse a través de criterios objetivos de los que pueda deducirse la representatividad de la asociación, entre ellos el grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación, el número de asociaciones con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza, los recursos humanos y materiales, los acuerdos de interés profesional en los que hayan participado, la presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo. Los citados criterios se desarrollarán mediante una norma reglamentaria.

2. La condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos de reconocido prestigio, imparciales e independientes. Reglamentariamente se determinará la composición de dicho Consejo, que en todo caso estará integrado por un número impar de miembros, no superior a cinco, así

como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

3. Las resoluciones dictadas por el Consejo a que se refiere el apartado anterior serán directamente recurribles ante la Jurisdicción Contencioso- Administrativa.

4. La capacidad representativa reconocida en este artículo a las asociaciones de trabajadores autónomos se podrá ejercer en el ámbito de actuación territorial de la correspondiente asociación.

5. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos para: a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista. b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo. c) Gestionar programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente. d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

Artículo 22. Consejo Estatal del Trabajo Autónomo.

1. El Consejo Estatal del Trabajo Autónomo se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

2. Son funciones del Consejo: a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre: 1º. Los anteproyectos de Leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. 2º. El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo. 3º. Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros. 26 b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o

de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias. c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno. d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

3. El Consejo Estatal del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa.

4. La Presidencia del Consejo corresponderá al Secretario General de Empleo y, por delegación, al Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo.

5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y régimen de funcionamiento del Consejo.

TÍTULO IV

Protección social del trabajador autónomo

Artículo 23. El derecho a la Seguridad Social.

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

Artículo 24. Afiliación a la Seguridad Social

La afiliación al sistema de la Seguridad Social es obligatoria para los trabajadores autónomos o por cuenta propia, y única para su vida profesional, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 25. Cotización a la Seguridad Social.

1. La cotización es obligatoria en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos previstos en el artículo 15 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y demás disposiciones de desarrollo.

2. La Ley podrá establecer bases de cotización diferenciadas para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

3. La Ley podrá establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida.

Artículo 26. Acción protectora.

1. La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso: a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo. b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

2. Las prestaciones de servicios sociales serán las establecidas legalmente y en todo caso comprenderá las prestaciones en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a la tercera edad y de recuperación profesional.

3. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente,

dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

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

TÍTULO V

Fomento y promoción del trabajo autónomo

Artículo 27. Política de fomento del trabajo autónomo.

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.

2. Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a: a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia. b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo. c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora. e) Fomentar la formación y readaptación profesionales. f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario. g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa. h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la

efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Artículo 28. Formación profesional y asesoramiento técnico.

1. El fomento del trabajo autónomo se dirigirá especialmente a integrar dentro del sistema educativo y, en particular, del sistema de formación profesional la promoción del trabajo autónomo, a propiciar la formación y readaptación profesionales de los trabajadores autónomos, facilitando su acceso a los programas de formación profesional, que se orientarán a la mejora de su capacitación profesional y al desarrollo de su capacidad gerencial.

2. El fomento del trabajo autónomo también atenderá las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos.

Artículo 29. Apoyo financiero a las iniciativas económicas.

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, adoptarán programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras.

2. La elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como a la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos.

3. Los poderes públicos favorecerán mediante una política fiscal adecuada la promoción del trabajo autónomo.

Disposición adicional primera.

Modificación *del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; aprobado por Real Decreto*

Legislativo 2/1995, de 7 de abril. El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue: Uno. La letra p) del artículo 2 queda redactada del modo siguiente: “p) en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo”. Dos. Se introduce una nueva letra q) al artículo 2 con el contenido siguiente: “q) respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de Ley”. Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 16 que queda redactado de la siguiente manera: “2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.” Cuatro. Se añade un apartado 3 al artículo 17 que queda redactado de la siguiente manera: “3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados. Cinco. Se da nueva redacción al artículo 63 que queda redactado de la siguiente manera: “Artículo 63. Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.”

Disposición adicional segunda.

Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones
La Ley establecerá reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social a favor de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: a) Quienes en función de otra actividad realizada coticen, sumando las bases de cotización, por encima de la base máxima del Régimen General de la Seguridad Social. b) Los hijos de los trabajadores autónomos menores de 30 años que inicien una labor también como trabajadores autónomos en la actividad económica de la que es titular el padre o la madre. c) Los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio.

Disposición adicional tercera.

Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales en el Régimen de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo. 1. A partir del día primero de enero del ejercicio siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social.

2. Por el Gobierno se determinarán aquellas actividades profesionales desarrolladas por trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Disposición adicional cuarta.

Prestación por cese de actividad. El Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, establecerá un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Disposición adicional quinta.

Comunidades Autónomas. A los efectos de lo previsto en el artículo 21.5 de esta Ley, las Comunidades Autónomas determinarán la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos de acuerdo con los criterios a los que se refiere el art. 21.1 de la misma y crearán, en su ámbito territorial, el registro especial según lo dispuesto en el artículo 20.3 de la presente Ley.

Disposición transitoria única.

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos constituidas en aplicación de la legislación anterior y que gocen de personalidad jurídica a la entrada en vigor de esta Ley, conservarán su reconocimiento a todos los efectos, quedando automáticamente convalidadas. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley deberán proceder a adaptar sus estatutos a lo previsto en ella, así como a inscribirse en el registro previsto en la oficina pública establecida al efecto.

Disposición derogatoria única.

Derogación normativa. Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley.

Disposición final primera.

Título competencial. La presente Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.5ª, 6ª, 7ª, 8ª y 17ª de la Constitución.

Disposición final segunda.

Desarrollo de derechos en materia de protección social. Con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición final tercera.

Habilitación al Gobierno. Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley en el ámbito de sus competencias.

Disposición final cuarta.

Entrada en vigor. La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

ANEXO III.

MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (28 de septiembre de 2006)

ANTECEDENTES

El trabajo autónomo se ha venido configurando tradicionalmente dentro de un marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se hallan dispersas a lo largo de todo el Ordenamiento Jurídico.

En este sentido, la Constitución, sin hacer una referencia expresa al trabajo por cuenta propia, recoge en algunos de sus preceptos derechos aplicables a los trabajadores autónomos. Así, el artículo 38 de la Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 35, en su apartado 1, reconoce para todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 40, en su apartado 2, establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; finalmente, el artículo 41 encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Estas referencias constitucionales no tienen por qué circunscribirse al trabajo por cuenta ajena, pues la propia Constitución así lo determina cuando

se emplea el término “españoles” en el artículo 35 o el de “ciudadanos” en el artículo 41, o cuando encomienda a los poderes públicos la ejecución de determinadas políticas en el artículo 40 sin precisar que sus destinatarios deban ser exclusivamente los trabajadores por cuenta ajena.

Las referencias a la actividad por cuenta propia en nuestro Ordenamiento Jurídico se encuentran dispersas, como ya se ha señalado. En el ámbito social podemos destacar, en materia de Seguridad Social, normas como la Ley General de la Seguridad Social, el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y otras disposiciones de desarrollo, y en materia de prevención de riesgos laborales hay que referirse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como otras disposiciones de desarrollo.

La Unión Europea, por su parte, ha tratado el trabajo autónomo en instrumentos normativos como la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, que da una definición de trabajador autónomo en su artículo 2.a), o en la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

El derecho comparado de los países de nuestro entorno no dispone de ejemplos sobre una regulación del trabajo autónomo como tal. En los

países de la Unión Europea sucede lo mismo que en España: las referencias a la figura del trabajador autónomo se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos. En este sentido, cabe resaltar la importancia que tiene el presente Proyecto de Ley, pues se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico.

Desde el punto de vista económico y social no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actual coincida con la de hace algunas décadas. A lo largo del siglo pasado, el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

Esta circunstancia ha dado lugar a que en los últimos años sean cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios de cooperativas y los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

A 30 de junio de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a

3.315.707, distribuidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. De ellos, 2.213.636 corresponden a personas físicas que realizan actividades profesionales en los distintos sectores económicos.

Partiendo de este último colectivo, es muy significativo señalar que 1.755.703 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 457.933, algo más de 330.000 sólo tienen uno o dos asalariados, es decir, el 94 por ciento de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresas no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos.

Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

El Gobierno, sensible ante esta evolución del trabajo autónomo, ya se comprometió en la Sesión de Investidura de su Presidente a aprobar durante esta Legislatura un Estatuto de los Trabajadores Autónomos. Como consecuencia de ello el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acordó constituir una Comisión de Expertos a la que encomendó una doble tarea: de un lado, efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, de otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, elaborando al tiempo una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo. Los trabajos de la Comisión culminaron con la entrega de un extenso y documentado informe, acompañado de una propuesta de Estatuto en el mes de octubre de 2005.

Paralelamente, la Disposición Adicional Sexagésima Novena de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 incorporaba el mandato al Gobierno de presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el que

se defina el trabajo autónomo y se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo dependiente.

Finalmente, mediante la Resolución número 15 del Debate sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a presentar durante ese año el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena.

La presente Ley constituye el resultado del cumplimiento de los anteriores mandatos. Para su elaboración se ha consultado a los Ministerios afectados, así como a las organizaciones sindicales y empresariales y a las asociaciones de trabajadores autónomos.

También se ha examinado el derecho comparado en otros países de la Unión Europea para comprobar la consideración que el trabajo autónomo tiene en sus ordenamientos jurídicos y, en especial, la regulación que se daba a la figura del autónomo dependiente, recogida en algunos países como Italia bajo otra denominación, para subordinados.

NECESIDAD DE REGULACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO

En primer lugar hay que hacer una referencia a los motivos que han llevado al Gobierno a presentar este Proyecto de Ley y que, de alguna forma, ya se han vendido apuntando en la primera parte de esta Memoria.

La Disposición Adicional Sexagésima Novena de la Ley de Presupuestos para el año 2006 establecía un mandato al Gobierno para que presentara un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo, con una mención expresa de la regulación de la figura del trabajador autónomo dependiente. Como no podía ser de otra manera, el Gobierno ha de cumplir dicho mandato

y debe regular, al menos, aquellos aspectos previstos en él:

- Derechos y obligaciones de los autónomos.
- Nivel de protección social.
- Relaciones laborales.
- Política de fomento del empleo autónomo.
- Trabajador autónomo económicamente dependiente.

Omitir la presencia de alguno de los supuestos anteriores en el Proyecto de Ley sería incumplir el mandato que el Congreso de los Diputados dio al Gobierno. De ahí la necesidad de recoger, al menos, tales supuesto en el Proyecto de Ley, sin perjuicio de que, obviamente, la regulación no se agote en ellos. Además, el mandato se ha renovado en el Debate sobre el Estado de la Nación de 2006, Resolución número 15.

La evolución de la realidad socioeconómica ha provocado que la clásica figura del trabajador autónomo, artesano, comerciante, profesional liberal y agricultor, haya sido desbordada, apareciendo nuevas figuras, bien por la innovación tecnológica, bien por la mayor complejidad de las relaciones propias de la actual realidad socioeconómica, lo que se ha traducido en la aparición o el surgimiento de nuevas figuras, como por ejemplo el nuevo auge del trabajo a domicilio, teletrabajo, o el debilitamiento de la nota de dependencia en algunas relaciones laborales. En definitiva, el trabajo autónomo abarca en la actualidad un conjunto de relaciones muy complejas y heterogéneas, más incluso que el trabajo por cuenta ajena. Pensemos en las diferencias que puede haber entre el titular de un establecimiento comercial abierto al público, un agricultor, un administrador que posee el control de una sociedad mercantil que es una mediana empresa, un transportista que ejecuta su tarea para un solo cargador o un profesional que presta servicios informáticos y que desarrolla la mayor parte de su actividad en su domicilio. Son sin duda realidades diversas y complejas que precisan de una regulación que las proporcione un mínimo de homogeneidad respecto de asuntos fundamentales que ya han sido mencionados, medidas de fomento, nivel de protección social, derechos y obligaciones, etcétera.

En conclusión, la unión del mandato que el Congreso hace al Gobierno por dos veces, en el Debate sobre el Estado de la Nación y en la Ley de Presupuestos para el año 2006, con la actual realidad socioeconómica, hacen ineludible la presentación del presente Proyecto. Se trata, pues, de un Proyecto innovador, pionero en la Unión Europea, que presenta, a grandes rasgos, las siguientes ventajas para el colectivo de los trabajadores autónomos:

- a) Por primera vez se define el concepto de trabajador autónomo, no de forma negativa, como contraposición al concepto de trabajador por cuenta ajena, sino de forma positiva, con inclusiones y exclusiones propias. Salvo en la legislación de Seguridad Social, hasta ahora no había un concepto de trabajador autónomo en nuestro ordenamiento jurídico. Las inclusiones y exclusiones del ámbito de aplicación van a permitir que el presente Proyecto se adapte más fácilmente a la realidad social y económica futura.
- b) Por primera vez se recoge un catálogo de derecho y deberes profesionales del trabajador autónomo. No puede negarse que tales derechos y deberes emanan de otras normas, principalmente de la Constitución, pero ello no quita valor al hecho de que el trabajador autónomo los vea recogidos y sistematizados en una norma propia, sin tener que recurrir a una normativa dispersa para su conocimiento.
- c) Recoge los derechos colectivos de los trabajadores autónomos, estableciendo mecanismos de interlocución permanentes con las Administraciones Públicas y creando un órgano consultivo específico como es el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo.
- d) Regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, dotándole de ciertas medidas de protección dada la situación de dependencia económica respecto de su cliente y permitiendo un instrumento novedoso de negociación mediante los acuerdos de interés profesional.
- e) Recoge los principios generales relativos a la protección social de este colectivo, con

menciones expresas a algunos de los supuestos tradicionalmente demandados por el sector: posibilidad de una prestación por cese de actividad o la consideración de las circunstancias personales o profesionales del trabajador para que pueda ser beneficiario de bonificaciones.

- f) Diseña, también por primera vez. Las políticas de fomento propias del sector, que se materializarán en medidas concretas.

CONTENIDO

A continuación, se van a destacar aquellos aspectos de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo más relevantes.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación subjetivo

Artículo 1. Supuestos incluidos.

Se ha introducido el criterio de la habitualidad para definir el concepto de trabajador autónomo en consonancia con las disposiciones de la Seguridad Social en la materia.

En un futuro, tal y como prevé el párrafo e) del apartado 3, nada impide que se incluyan nuevos colectivos, bien modificando la presente Ley, bien incluyéndolos mediante una norma de rango legal, lo que permitirá que el presente Estatuto se vaya adaptando a la realidad socioeconómica imperante en cada momento.

TÍTULO II

Régimen profesional del trabajador autónomo

CAPÍTULO I

Fuentes del régimen profesional

El artículo 3 establece el sistema de fuentes aplicable a las relaciones jurídicas de los trabajadores autónomos con quienes contraten. Se determina, para evitar la colisión con la regulación de algunos trabajadores autónomos, que la

aplicación de la presente Ley se realizará en cuanto no se oponga a las legislaciones específicas correspondientes. Del mismo modo queda clara la naturaleza civil o mercantil de dichas relaciones, y su ubicación fuera del ámbito laboral, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final primera del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reproducida en el párrafo b) del apartado 1 de dicho artículo.

En el apartado 2 se recoge una fuente novedosa: el acuerdo de interés profesional. Se trata de una fuente que sólo se va a aplicar para los trabajadores autónomos económicamente dependientes. En el supuesto de que un trabajador autónomo económicamente dependiente esté sujeto a un contrato individual y a un acuerdo de interés profesional, por haber firmado ambos, se entiende que debe prevalecer, en caso de conflicto, las cláusulas del acuerdo.

CAPÍTULO II

Régimen profesional común del trabajador autónomo

Artículo 4. Derechos profesionales básicos.

Se incluye un catálogo de derechos recogidos en la Constitución y en otras normas jurídicas, por lo que aportan un valor didáctico. No obstante, del mismo modo que ocurre en el Estatuto de los Trabajadores, es Estatuto del Trabajador Autónomo tiene vocación de constituir una norma jurídica cerrada y completa respecto del trabajo autónomo, sin perjuicio de su necesario desarrollo reglamentario en muchos aspectos y de las referencias que a dicha actividad se hacen en el ordenamiento jurídico.

Se trata de que el trabajador autónomo disponga de un Estatuto singularizado, con su carta de derechos y deberes propios, y sin necesidad de acudir a otra normativa dispersa, del mismo modo que el Estatuto de los Trabajadores incluye una relación de derechos y deberes, la mayoría de los cuales son una mera repetición de derechos

constitucionalmente reconocidos, y no por ello consideramos superflua tal regulación.

El catálogo de derechos se ha sistematizado, agrupándolos en tres apartados diferentes:

- a) En el primer apartado se hace una referencia genérica, y por lo demás obvia, al reconocimiento de los derechos fundamentales y libertades públicas. A pesar de la obviedad, se cree necesario hacer esa referencia en atención a lo dispuesto en el artículo 6.
- b) El segundo apartado recoge los derechos básicos constitucionalmente reconocidos que son independientes del ejercicio de la actividad profesional.
- c) El apartado tercero recoge los derechos básicos que tienen una proyección sobre la actividad profesional.

Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.

El artículo 6 tiene por objeto la garantía efectiva de los derechos fundamentales y, en particular, del derecho a la no discriminación. A tal efecto, se distinguen dos tipos de conductas:

- a) En primer lugar, las cláusulas incluidas en un contrato que vulneren tales derechos. El apartado 4 del artículo 6 pretende dar la solución adecuada a ello: nulidad de la cláusula y facultades al juez que la decreta para integrar el contrato y reparar los perjuicios ocasionados.
- b) En segundo lugar, las conductas vulneradoras de derechos fundamentales y del derecho a la no discriminación, independientemente de que en el contrato no existan este tipo de cláusulas. El apartado 3 da la respuesta adecuada con el recurso al procedimiento preferente y sumario constitucionalmente reconocido en el artículo 53.2 de la Constitución y las consecuencias que ello conlleva: nulidad del acto, cese de la conducta, reparación de las consecuencias y, si procede, reposición de la situación al momento anterior a la vulneración.

Artículo 7. Forma y duración del contrato

El artículo 7 respeta el principio de autonomía de la voluntad de las partes respecto de la forma y duración del contrato.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales

El artículo 8 completa lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales y añade algunos preceptos nuevos que pretenden promover la seguridad y salud en el trabajo.

En primer lugar, establece las reglas aplicables en los supuestos de coordinación tanto horizontal como vertical entre uno o varios trabajadores autónomos y las empresas con las que comparten un centro de trabajo.

El apartado 7, por su parte, recoge el derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad cuando exista un riesgo grave e inminente para su salud o su vida, de forma análoga a lo previsto en el apartado 2 del artículo 21 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales para los trabajadores por cuenta ajena. No se entiende que, en caso de riesgo grave e inminente, el trabajador por cuenta ajena tenga cobertura legal para interrumpir su actividad y el trabajador por cuenta propia no y deba quedar expuesto al riesgo.

Artículo 10. Garantías económicas

El artículo 10 establece una remisión a diferente legislación aplicable en esta materia en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones mercantiles, Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal y Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

El apartado 2 crea una garantía económica importante para el trabajador autónomo. En los supuestos en que éste ejecute su actividad para un contratista o subcontratista, el dueño de la obra o empresario principal responderá de las cantidades que aquéllos adeuden al trabajador autónomo. Este precepto tiene sus limitaciones:

- La responsabilidad sólo se extiende a las cantidades adeudadas pendientes.

- Se exceptúan las construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

CAPÍTULO III

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

Otra importante novedad de la presente Ley la constituye el reconocimiento por primera vez de lo que se ha dado en llamar el trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a una doble necesidad: por un lado, dar cobertura legal a una realidad social, la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos los cuales, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte dependencia económica del empresario que los contrata; de otro, cumplir con el mandato de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Año 2006 antes mencionado. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador. Así pues el trabajador autónomo económicamente dependiente, respecto del trabajador autónomo común, presenta las siguientes peculiaridades:

- a) Una reducción de la iniciativa empresarial: su actividad se ve condicionada por la empresa de la que depende, por lo que su iniciativa se ve debilitada.
- b) Una ausencia de oferta de sus servicios en el mercado: el trabajador autónomo económicamente dependiente no ofrece sus servicios no compite en el mercado, pues su actividad se restringe en la práctica a las relaciones con la empresa que le ha contratado.
- c) Una asunción por parte del trabajador autónomo económicamente dependiente de parte del riesgo que la empresa dominante le traslada: la estabilidad de las relaciones entre aquél y la empresa retiene el margen de los beneficios posibles del autónomo e impide que adquiera una posición fuerte en el mercado y frente a la propia empresa.

No obstante, el trabajador autónomo económicamente dependiente es un trabajador autónomo, pues en su actividad no se dan las notas de dependencia y ajenidad típicas de la relación laboral por cuenta ajena. En consecuencia, el propósito del presente Capítulo es dotar de cierta protección y tutela a este colectivo, dada su posición subordinada desde el punto de vista económico frente a la empresa que le contrata y considerando que en este tipo de relaciones la teórica igualdad de las partes contratantes en Derecho civil y Mercantil se ve debilitada en perjuicio del trabajador autónomo económicamente dependiente.

La introducción de esta figura ha planteado la necesidad de prever y prevenir su posible utilización fraudulenta, bien deliberadamente, bien de forma inconsciente, dado que nos movemos en una frontera un tanto brumosa entre la figura del autónomo clásico, el trabajador autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

La intención del Legislador es eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el artículo 11, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente, sea muy restrictivo:

- El trabajador autónomo económicamente dependiente no puede tener trabajadores por cuenta ajena a su servicio.
- El trabajador autónomo económicamente dependiente debe ejecutar su actividad fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa o persona que le contrate.
- El trabajador autónomo económicamente dependiente no podrá ser titular de un establecimiento abierto al público, aun cuando cumpliera con los dos primeros requisitos, circunstancia por otra parte difícil.

A pesar de lo expuesto anteriormente, por si esa regulación restrictiva no fuera suficiente, consideramos conveniente precisar más el concepto jurídico indeterminado de “ámbito de organización y dirección” en los términos que la Jurisprudencia ha venido asentando de forma reiterada para completar la definición de trabajador autónomo

económicamente dependiente. Así, se entiende que la prestación de servicios se desarrolla fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa o persona que ha contratado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la actividad no se ejecute bajo las instrucciones directas del empresario, no formando cuadrilla o equipo con sus trabajadores.
- b) Que la persona que presta servicios disponga de la mínima e indispensable estructura empresarial.
- c) Que la persona que presta los servicios asuma los riesgos económicos inherentes a su actividad.

Es decir, el trabajador autónomo lo es precisamente porque ejerce su actividad de forma personal y directa, sin sujeción a las instrucciones y órdenes directas del empresario y con plena iniciativa empresarial, porque para ello dispone de la estructura empresarial necesaria y porque en consecuencia, asume los riesgos económicos inherentes a la actividad que ejecuta.

Dentro de este colectivo, cuando se dan las condiciones establecidas en el artículo 11 de la presente Ley, el trabajador autónomo ve condicionada su iniciativa empresarial y su acceso al libre mercado. El trabajador no por ello deja de ser autónomo, pero ya no goza de esa teórica igualdad entre las partes, sino que su posición frente al cliente que le contrata se debilita. El legislador cree por ello que merece una tutela específica. Estaríamos ante el trabajador autónomo económicamente dependiente.

Finalmente, cuando la persona que presta servicios carece de toda iniciativa empresarial, de la mínima e indispensable estructura para el ejercicio de la actividad y realiza su prestación bajo las órdenes e instrucciones directas e inmediatas de la persona o empresa que le contrata, estaremos ante un trabajador por cuenta ajena, independientemente del título o denominación que las partes hayan dado a su relación.

Una regulación en el sentido de la propuesta podría servir como guía para la actuación de los

poderes públicos, en especial la inspección de Trabajo y Seguridad Social, y de los órganos jurisdiccionales competentes. En definitiva, se trata de que legalmente se ofrezcan las pautas adecuadas para que la práctica administrativa y judicial pueda determinar con más claridad en qué supuestos estamos ante la existencia de un trabajador autónomo convencional, ante un autónomo económicamente dependiente y ante un trabajador por cuenta ajena, sabiendo de antemano las dificultades que ello conlleva.

Artículo 12. Contrato

El artículo 12 supone una regulación especial del artículo 7. En éste se reconoce el principio general de libertad de forma y de autonomía de la voluntad en la contratación. Sin embargo, en aquél, dada la necesidad de dotar al trabajador autónomo económicamente dependiente de mayor seguridad jurídica, se establecen dos matizaciones a ese principio general:

- a) La forma ha de ser escrita y se exige el registro del contrato. De esta manera se pretende también que no haya duda acerca del carácter económicamente dependiente del trabajador autónomo: éste deberá hacerlo constar expresamente en el contrato y deberá hacer constar las variaciones al respecto. Esta cuestión ha sido debatida en algunos informes y en las reuniones con las asociaciones. Evidentemente, si no se hiciera esta mención expresa del carácter económicamente dependiente del autónomo, el empresario que le contrata no tiene por qué saber tal circunstancia. Además como es lógico, esa condición sólo podrá ostentarse respecto de un único empresario.
- b) El contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, cuando no se haya fijado una duración determinada, ya sea cierta o incierta.
No se trata, en definitiva, de “laboralizar” la figura del autónomo económicamente dependiente, sino simplemente de dotarle de algunas garantías jurídicas que entendemos se justifican por su posición dependiente y

subordinada desde el punto de vista económico. Además, el hecho de que el contrato se formalice por escrito y con mención de la condición de dependencia supone una garantía también para la empresa o persona que le contrata.

- c) Se introduce un apartado que garantiza el mantenimiento de los derechos vigentes en el supuesto de que se produzca una circunstancia sobrevenida, cuya consecuencia pudiera suponer para un trabajador autónomo el cumplimiento de las condiciones establecidas para el trabajador económicamente dependiente. Es decir, se garantiza, salvo pacto en contrario, el respeto del contrato firmado entre las partes, derivado del principio general civilista de “pacta sunt servanda”.
- d) Se prevé un futuro desarrollo reglamentario para regular el contenido de los contratos, las características y ubicación del Registro y para determinar las condiciones en las que los representantes legales de los trabajadores pueden acceder a la información sobre dichos contratos concertados por su empresa con trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Artículo 14. Jornada de la actividad profesional

La pretensión del artículo 14, de nuevo, no es “laboralizar”, la figura del autónomo económicamente dependiente, sino simplemente establecer unas mínimas garantías sobre los tiempos de actividad.

- a) El derecho al disfrute de 15 días hábiles anuales de interrupción de la actividad.
- b) El derecho a que se determine la distribución de la jornada de actividad y el régimen de descansos. La presente Ley no establece una jornada máxima, como se hace en el Estatuto de los Trabajadores, sino que se limita a obligar a que esta jornada esté predeterminada para evitar situaciones de abuso, llamadas intempestivas, alteraciones constantes y unilaterales del tiempo de actividad por parte del cliente del autónomo, etcétera.

Ambos supuestos se justifican sobradamente al amparo de lo establecido en el apartado 2 del artículo 40 de la Constitución, que no tiene por qué limitarse al trabajador por cuenta ajena y son coherentes con la tendencia a la promoción por los poderes públicos de la conciliación de la vida personal y familiar con la vida profesional.

Artículo 16. Interrupciones justificadas de la actividad profesional

El artículo 16 tiene por objeto determinar qué interrupciones de la actividad profesional se consideran justificadas y no pueden servir como causa justa para fundamentar la extinción del contrato. De nuevo subyace la idea de que el trabajador autónomo económicamente dependiente no está en una posición de igualdad teórica respecto de la empresa que le contrata, por lo que merece una protección específica en situaciones especiales tasadas por la Ley. Se prevén interrupciones genéricas que determinan la suspensión de la actividad:

- a) Mutuo acuerdo de las partes
- d) Incapacidad temporal del trabajador
- e) Fuerza mayor

En concreto se prevén dos causas especiales:

- b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidos e imprevisibles, en coherencia con el principio de conciliación de la vida personal y familiar con la vida profesional.
- c) La existencia de un riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo económicamente dependiente, en coherencia con lo dispuesto en el apartado 9 del artículo 7 de la presente Ley ya comentado.

Artículo 17. Competencia jurisdiccional.

La configuración jurídica de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente no puede entenderse sin acudir precisamente a la Jurisdicción del orden Social. Se trata de una figura que, no por el hecho de tener dependencia económica fijada por el legislador consiste en un

mero criterio numérico u objetivo, la determinación del carácter autónomo de esta figura y su diferenciación clara y nítida del trabajador por cuenta ajena no puede hacerse si no es definiendo una serie de criterios que conforman toda una casuística:

- No ejecutar su tarea de manera conjunta e indiferenciada con los trabajadores de su cliente.
- Disponer de infraestructura productiva propia e independiente de la de su cliente.
- Desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios.
- Asumir el riesgo y ventura de su actividad.

Pues bien, todos estos criterios se han venido fijando, precisamente, por una reiterada jurisprudencia de la Jurisdicción Social. Es ella quien, ante situaciones susceptibles de ser fronterizas entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena, ha venido definiendo estos criterios para diferenciar uno de otro. No obstante, la presente Ley es más restrictiva, pues si la jurisprudencia consideraba que tales criterios constituyen un “haz de indicios” deben interpretarse conjuntamente, sin que sea necesario que se den todos y cada uno de ellos, la Ley opta por esta última interpretación, y expresamente recoge en su artículo 11 que todos estos criterios deben darse simultáneamente.

En consecuencia, dada la naturaleza jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente y su configuración jurídica deudora de los criterios jurisprudenciales emanados de la Jurisdicción social, entendemos que debe ser ésta la Jurisdicción competente. Las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en el anteproyecto. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción del orden Social.

Por otra parte, no tendría sentido que los órganos jurisdiccionales del orden social conocieran de los contratos individuales firmados entre un autónomo económicamente dependiente y su cliente y no pudieran conocer las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional.

Artículo 18. Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos

El artículo 18 de la Ley regula los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos. La posibilidad de que el conflicto se solucione sin necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales supone una indudable ventaja para las dos partes, pues implica una mayor celeridad e inmediatez en la resolución del conflicto y menores costes.

La Ley adopta una posición flexible en cuanto a la configuración de estos sistemas de solución de conflictos. Así, los órganos de solución serán de carácter administrativo, pero también podrán ser instituidos mediante acuerdo de interés profesional, y también se permite el sometimiento al arbitraje voluntario, ya sea de conformidad con el procedimiento establecido mediante acuerdo de interés profesional o, en su defecto, según lo establecido en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje o en cualquier otra normativa de carácter sectorial.

TÍTULO III

Derechos colectivos del trabajador autónomo

El Título III reconoce los derechos colectivos de los trabajadores autónomos enmarcándolos como principio general en la Ley Orgánica de Asociaciones. Sin perjuicio de ello, los artículos 21, **determinación de la representatividad**, y 22, **Consejo Estatal Autónomo**, suponen una novedad.

El artículo 21 pretende establecer unos criterios objetivos para delimitar qué asociaciones van a gozar de una posición jurídica singular, más allá de su capacidad de representación ordinaria, para cuestiones como ostentar representación institucional frente a las Administraciones Públicas, gestionar programas de formación profesional u otras que se puedan establecer. Para ello se crea un Consejo formado por funcionarios y por expertos inde-

pendientes encargado de acreditar el cumplimiento de los requisitos objetivos necesarios. La determinación de los criterios y la composición mixta del Consejo, funcionarios y expertos independientes, se han definido tras ser consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos. La regulación obedece a una postura de síntesis entre todas las asociaciones.

Por su parte, el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo es el órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Forman parte, además de los Ministerios afectados, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, las asociaciones representativas de trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, siempre que su ámbito de actuación sea estatal e intersectorial.

Tanto el artículo 21 como el 22 precisarán de un desarrollo reglamentario inmediato para regular las cuestiones procedimentales y formales, de hecho el apartado 6 del artículo 22 ya lo prevé expresamente.

TÍTULO IV

Protección social del trabajador autónomo

El Título IV recoge los principios generales establecidos en la normativa sobre Seguridad Social en materia de afiliación y cotización en los artículos 24 y 25 respectivamente. El artículo 25, no obstante, establece en su apartado 2 la novedad de que pueda haber una cotización diferenciada para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, y en su apartado 3 la novedad de que mediante Ley se pueda establecer reducciones en las bases de cotización o en las cuotas para determinados colectivos, bien por las características personales del mismo, jóvenes, mujeres, etcétera, bien por la naturaleza de la actividad ejercida, actividad de los llamados emprendedores, actividad en el negocio familiar, venta ambulante o directa etcétera. El precepto es una puerta abierta para que el legislador establezca o regule dichas reducciones y bonificaciones en función de las circunstancias socioeconómicas y de las necesidades de fomento del empleo autónomo.

El artículo 26, recogiendo un mandato de la Ley de PGE de 2006 en su disposición adicional sexagésima octava, presenta una novedad importante, recoge por un lado la necesidad de incentivar la permanencia en la actividad de los trabajadores autónomos mayores de edad y, por otro lado, la posibilidad de jubilación anticipada. La jubilación anticipada va en contra de la tendencia general dentro de la Seguridad Social. Por este motivo la presente Ley también la recoge de forma muy restrictiva; sólo por las condiciones tóxicas, peligrosas o nocivas de la actividad, en los mismos supuestos reconocidos para el Régimen General, evitando así situaciones de discriminación, y en los términos que establezca el desarrollo reglamentario. De nuevo la Ley abre una puerta para que el Gobierno, en su caso y cuando lo considere apropiado, haga uso de esa habilitación reglamentaria.

En definitiva, el Título IV, junto con las disposiciones adicionales relativas a la protección social, pretende dar un paso más en la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores Por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General, siguiendo la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo.

TÍTULO V

Fomento y promoción del trabajo autónomo

El Título V regula las políticas de fomento y promoción del trabajo autónomo. La importancia del Título, del mismo modo que sucedía con el Título anterior, reside precisamente en que supone la primera regulación sistemática e independiente de dichas políticas para el colectivo de autónomos. Se trata de un conjunto de medidas heterogéneas y genéricas que precisarán de una posterior materialización legal y reglamentaria, en donde se recogen la formación y readaptación profesionales, la información o asesoramiento técnico, la política fiscal adecuada, los programas de ayuda financiera para la reducción de costes en el inicio de la actividad o la promoción de una cultura emprendedora, cuestiones tradicionalmente reivindicadas por dicho colectivo.

Estas políticas tendrán una especial incidencia en potenciar la figura del emprendedor, entendiéndose por tal aquel autónomo que se encuentra en la fase inicial de su actividad. Si ponemos estas disposiciones en conexión con las establecidas en el Título anterior, en especial con la posibilidad de bonificar o reducir la base de cotización a determinados colectivos de autónomos, la conclusión es evidente: Se favorece la política de promoción de la actividad emprendedora y el autoempleo en la dirección que establece el PNR.

DISPOSICIONES ADICIONALES

La disposición adicional primera se refiere a la reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimientos Laboral. Las modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las pretensiones derivadas de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en la Jurisdicción de lo Social. En coherencia con ello, también se establece la obligatoriedad de la conciliación previa no sólo ante el servicio administrativo correspondiente, sino también ante el órgano que eventualmente se haya podido crear mediante acuerdo de interés profesional.

La disposición adicional segunda supone el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 25, esta disposición adicional supone un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de autónomos.

- a) Quienes, como consecuencia de ejercer dos actividades, coticen en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen General, y la suma de ambas bases supere la base máxima del sistema, supuesto de pluriactividad.
- b) Los menores de 30 años, hijos de trabajadores autónomos, que inicien una labor como autónomos en el establecimiento o actividad familiar, colaboración de familiares

c) El colectivo que se dedique a la venta ambulante o a la venta a domicilio, supuestos en los que es habitual que la actividad no se ejecute durante todos los días hábiles o laborables de la semana o durante un número de horas diarias equiparables a una jornada ordinaria.

Se trata de tres situaciones sobre las que las organizaciones de autónomos han venido demandando una actuación de los poderes públicos en el sentido planteado por esta disposición adicional.

La disposición adicional tercera obliga a todos los trabajadores autónomos a incluir la cobertura por incapacidad temporal a partir del primero de enero del año siguiente a la entrada en vigor de la Ley, medida tendente a favorecer la convergencia con el Régimen General. También prevé la posibilidad de que la cobertura por contingencias profesionales sea obligatoria para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en función del riesgo y de la siniestralidad de la actividad.

La disposición adicional cuarta regula la prestación por cese de actividad. Recoge el compromiso del Gobierno para que, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, establezca un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Finalmente, la disposición adicional quinta establece la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas relativas a representatividad y registro especial de las asocia-

ciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito territorial autonómico.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA Y DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

La disposición transitoria única reconoce la personalidad jurídica de las asociaciones constituidas al amparo de la legislación anterior, dando un plazo de seis meses para la adaptación de los estatutos.

La disposición derogatoria única, deroga las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

La disposición final primera establece el título competencial que habilita al Estado a dictar esta Ley. En concreto la Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.5ª legislación sobre Administración de Justicia, 6.ª, legislación mercantil y procesal, 7.ª, legislación laboral, 8.ª, legislación civil y 17.ª, legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

La disposición final segunda recoge el principio general del Pacto de Toledo de lograr la equiparación en aportaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

La disposición final tercera habilita al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias de ejecución y desarrollo necesarias para la aplicación de la Ley.

La disposición final cuarta establece una “vacatio legis” de tres meses, plazo que se considera adecuado para la entrada en vigor de la Ley.

ANEXO IV.

MEMORIA ECONÓMICA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (28 de septiembre de 2006)

El Estatuto del Trabajo Autónomo dará un impulso decidido a la actividad emprendedora tan necesaria a una sociedad que quiere avanzar creando riqueza y empleo.

El autoempleo manifestado inicialmente por medio de figuras como el trabajo autónomo es importante en si mismo, pero además en muchos casos constituye el primer paso para desarrollar actividades empresariales mediante formulas jurídicas societarias.

La alternativa del trabajo autónomo para los jóvenes, es un instrumento significativo de creación de empleo, que permite dar una alternativa a éstos diferente a la de la contratación temporal (alta tasa de precariedad en el mercado de trabajo asalariado) e incorpora a la actividad económica la plasmación de los conocimientos de la población mas formada.

El ejemplo más claro del impulso en la creación de empleo autónomo de jóvenes lo ha producido la aplicación de las medidas de bonificación en las cuotas a la Seguridad Social aprobadas en los Presupuestos Generales del Estado de 2005. Una bonificación de tan solo el 25% de la cuota, equivalente a 50 euros mensuales, ha permitido cambiar la tendencia descendente que se estaba produciendo durante los años 1997 a 2004.

Tomando los datos de afiliación a la Seguridad Social, el crecimiento neto experimentado por el trabajo autónomo de los jóvenes de hasta 30 años y las mujeres de hasta 35 es de 40.465 en el año y medio desde que se aprobó la medida. Un crecimiento del 7,5 %, superior al 5,5 % que fue el que se dio para todos los afiliados al RETA.

No cabe duda que el Estatuto del Trabajo Autónomo permitirá cualificar socialmente el

trabajo autónomo, haciendo atractiva esta formula a los trabajadores que consideren que quieren realizar un trabajo por cuenta propia, sin que ello suponga una merma en sus derechos y un diferencial importante con el nivel de protección en relación con los trabajadores por cuenta ajena.

Pero el Estatuto también, permite que se de respuesta a nuevas relaciones de contraprestaciones de servicios que están resultando como consecuencia del nuevo modelo económico actual.

La externalización de ciertas actividades de las empresas que derivan en la subcontratación, no sólo se produce hacia empresas con fórmulas jurídicas societarias, sino que también se dan con personas físicas que realizan una actividad económica por cuenta propia. En estos casos, puede producirse relaciones mercantiles que generan una dependencia económica del empresario hacia el trabajador autónomo.

Ante estas situaciones el Estatuto da respuestas, en la dirección de regular este tipo de relaciones con el objeto de que, por un lado, no se produzcan abusos sobre los autónomos o se sustituya trabajo asalariado por autónomo, y, por otro, se pretenda dar seguridad jurídica a las dos partes, empresario o cliente y autónomo. Por esto se crea y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.

En suma, la evolución de los datos, pero sobre todo la constatación de los hechos plasmados en la realidad económica del país, determinaban la necesidad de elaborar una norma situada en el marco de las últimas acciones emprendidas de fomento del autoempleo y de protección y desarrollo del trabajo autónomo.

PROTECCIÓN SOCIAL

El contenido del Anteproyecto de Estatuto del Trabajo Autónomo no solamente no supone en su actual formulación riesgo alguno para la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social, sino que obra favorablemente en esta dirección, al suponer un incremento de los ingresos del Sistema superior a los escasos costes que el mismo supone, derivado todo ello de un conjunto de medidas articuladas de forma tal que se da satisfacción a reivindicaciones históricas de los autónomos con un impacto reducido.

A continuación, se detallan los aspectos del texto con incidencia en las cotizaciones o prestaciones de la Seguridad Social.

1. Obligaciones suplementarias de los autónomos dependientes

El Anteproyecto establece la posibilidad de que los trabajadores autónomos económicamente dependientes tengan bases de cotización diferenciadas (artículo 25.2) y la obligación de cotizar por la contingencia de accidentes de trabajo (artículo 26.3).

Ambas medidas persiguen un efecto disuasorio, al limitar la posible conveniencia de revestir relaciones laborales ordinarias o extraordinarias bajo la apariencia de la nueva figura regulada.

Es necesario señalar no obstante que las cautelas, incorporadas en el artículo 11.2 a sugerencia de la Secretaría de Estado de Seguridad Social, que acumulan las sucesivas notas predicadas en distintas sentencias, permiten garantizar que la nueva regulación carece de fuerza expansiva, y que no se aplicará salvo abuso (o uso indebido) a actuales cotizaciones en el Régimen General a los que se pretenda hacer cotizar al RETA.

Se considera que con la regulación que incorpora el presente texto no existe el riesgo de un posible trasvase de trabajadores por cuenta ajena a la nueva figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. En realidad, esto es lo que se produce en la actualidad con la regulación vigente. A finales de 2003, la tasa de crecimiento del RETA era superior a la del Régimen General (3,60% frente al 2,76%), mientras que en la actualidad es 1,5%

menor (2,73% frente a 4,20%), gracias en parte a actuaciones de control de la Administración de Seguridad Social (agentes comerciales, abogados, cooperativas de trabajo asociado).

La evolución general es perceptible en actividades como la construcción, el transporte, la alta dirección y los medios de comunicación. En el momento actual la única posibilidad de reaccionar por la Administración de Seguridad Social frente a esta deriva es la actuación en casos concretos de la Inspección de Trabajo, que genera con sus actuaciones una jurisprudencia diversa, basada en casuística diferenciada, etc.

La imprecisión de la regulación no ha supuesto la ausencia del trasvase RG>RETA, sino que lo ha auspiciado. Pero además la LETA permite a la Administración, en el caso de advertir un trasvase por motivos exclusivamente fiscales, determinar bases y contingencias especiales para los trabajadores autónomos económicamente dependientes en un sector de actividad, con lo que el incentivo fiscal desaparece.

El análisis de sensibilidad debería a nuestro juicio medir cuál sería el coste para el sistema de mantener la actual indeterminación, que ya ocasiona una importante pérdida de ingresos para la Administración, y un elevado coste social con la adopción de medidas de control (abogados).

En estos momentos la inquietud más frecuente sobre la regulación existe en determinados sectores, que consideran que con la misma sería incluso más fácil acudir al Régimen General y disfrutar de los incentivos a la creación de empleo estable. Todo ello sin perder de vista los costes de oportunidad que mueve la actual situación de indeterminación, y que ocasionan en el caso de conflictos laborales el planteamiento ante la jurisdicción social de la relación laboral encubierta de colectivos de autónomos (en los últimos meses, han acudido a sucesivas instancias trabajadores de Forum, AFINSA y PANRICO), lo que provoca con frecuencia (tendencia "pro operario") el reconocimiento de prestaciones sin previa cotización.

En todo caso, la aplicación de la medida, que se dirige a un colectivo situado en su gran mayoría por debajo de los 45 años, generará mayores ingresos para el sistema sin contrapartidas aprecia-

bles en el ámbito de las prestaciones (en el actual Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la falta de cobertura de la contingencia de accidentes de trabajo es suplida a efectos de prestaciones con la derivación del gasto hacia la enfermedad común o el accidente no laboral).

A este respecto, la previsión de la Secretaría de Estado de Seguridad Social es aplicar la base de cotización prevista para los contratos de alta dirección a los trabajadores autónomos económicamente dependientes con relación mercantil en puestos directivos de las empresas.

A nivel de costes, una de las preocupaciones que puede haber es el efecto económico de un posible deslizamiento de asalariados a trabajadores autónomos económicamente dependientes en relación con las cotizaciones sociales.

Al no existir información sobre el colectivo afectado no permite hacer ningún cálculo fiable. Ahora bien, supongamos que un colectivo que pueda utilizar esta fórmula sea el de los jóvenes.

Consideremos una retribución de media de 11.200 euros al año, si comparamos los dos regímenes de cotización, y tomamos como base para el Régimen General la retribución efectivamente percibida por el trabajador, 933 euros mes, al tipo de cotización de 29,4 % (contingencias comunes, formación profesional y FOGASA), con una bonificación de 800 euros año en cotizaciones durante 4 años (fomento del empleo estable para jóvenes hasta 30 años de edad), y como base de cotización al RETA la mínima de 785,70 euros mes, al tipo del 29,8 % (contingencias comunes e IT), con una bonificación equivalente a 624 euros año (25% de la cuota por contingencias comunes) por dos años, podemos observar que trascurridos 4 años los ingresos en euros constantes a la Seguridad Social son similares en los dos regímenes

Ahora bien a ingresos reales mayores a 11.200 euros, los ingresos por cuotas a la Seguridad Social son mayores para el Régimen General que para el RETA. Situación inversa se produce a ingresos reales inferiores.

En estos supuestos no se ha tenido en cuenta el efecto de la cotización por desempleo que contempla el Régimen General y no el RETA, ni el efecto de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional que es similar para los dos Regímenes.

Por otra parte no hay que olvidar que la diferencia de ingresos procedente de la diferencia de bases de cotización también supone diferencias en el nivel de prestaciones reconocidas ante cualquier contingencia.

2. Cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para colectivos con riesgo

En cuanto a la cotización por accidentes de trabajo, se considera conveniente establecer su obligatoriedad en aquellos puestos de trabajo caracterizados por una elevada siniestralidad laboral (determinados oficios en el sector de construcción, transporte, etc.).

Respecto a la cobertura por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, cabe señalar que es reducido el número de trabajadores acogidos a la misma, concretamente en agosto de 2006 la cifra **es de 263.156 trabajadores, lo que representa el 8,69%** del total de trabajadores autónomos.

En los cuadros siguientes, que corresponde a datos de (16/02/2006), se presenta la distribución de los autónomos por ramas de actividad. El 80% de los trabajadores autónomos pertenecen a 10 ramas de actividad económica siendo las más numerosas "Comercio", "Construcción", "Hostelería" y "Transportes".

TRABAJADORES AUTÓNOMOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA CNAE-93 (1er Semestre)

Clasificación de actividades económicas CNAE-93 orden creciente		nº de trabajadores	%
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	635.510	21,36
45	Construcción	480.672	16,16
55	Hostelería	307.803	10,35
74	Otras actividades empresariales	248.220	8,34
60	Transporte terrestre; transporte por tuberías	207.213	6,96
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	171.881	5,78
93	Actividades diversas de servicios personales	106.005	3,56
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustible para vehículos de motor	85.223	2,86
01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas	80.302	2,70
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	70.719	2,38
	Resto actividades	581.735	19,55
Total		2.975.283	100,00

En el cuadro siguiente se muestra los trabajadores por ramas de actividad con cobertura por A.T., las proporciones son similares a la del total de trabajadores, no habiéndose producido una cobertura mayor en las actividades con más siniestralidad.

Las actividades con mayor siniestralidad, como pueden ser "Construcción" o "Transportes" únicamente el 11,03% en el primer caso y el 6,55% en el segundo de los trabajadores tienen la cobertura por Accidente de Trabajo.

**TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON AT POR ACTIVIDAD
ECONÓMICA CNAE-93 (1er Semestre)**

Clasificación de actividades económicas cnae-93 orden creciente		nº de trabajadores	%
45	Construcción	52.996	21,58
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	40.036	16,30
74	Otras actividades empresariales	25.975	10,57
55	Hostelería	25.678	10,45
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	16.235	6,61
60	Transporte terrestre; transporte por tuberías	13.571	5,52
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustible para vehículos de motor	7.862	3,20
93	Actividades diversas de servicios personales	7.012	2,85
70	Actividades inmobiliarias	6.232	2,54
01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las con las mismas	5.710	2,32
	Resto actividades	44.329	18,05
Total		245.636	100,00

Atendiendo a la medida propuesta, se incrementará considerablemente el número de trabajadores autónomos con cobertura por contingencias profesionales:

Nuevos cotizantes A.T. y E.P.:

Construcción	427.676
Transporte	193.642
Fabricación productos metálicos	45.345
Reparación vehículos	34.933
Industria de la madera	23.628
Industria de la piedra	5.025
Resto actividades económicas	3.217
TOTAL	733.466
Cuotas anuales	586,66 millones euros

En relación a los costes en prestaciones que pudiera originar no se puede estimar la cuantía, pero debe tenerse en cuenta que:

- La contingencia tiene excedente en todos los colectivos. En la liquidación de 2005, última efectuada, las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional han arrojado en esta contingencia un excedente elevado que ha ido a reservas por un montante de 668,5 millones de €, a los que hay que añadir 341 millones de € incorporados como exceso de excedentes a la Tesorería General de Seguridad Social. En cuanto al INSS (que mutualiza un 6% de los cubiertos por dicha contingencia), su excedente en la gestión de la misma sirvió de argumento para impulsar en el último acuerdo de financiación sanitaria una partida de 100 millones de € que debía traspasar en concepto de gasto sanitario a los servicios de salud de las CCAA. En ningún colectivo es deficitaria.
- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se incorporan fraudulentamente en los casos de no existir cobertura de esta contingencia como enfermedad común a las contingencias comunes.

- En casos significados, la falta de cobertura da origen a medidas extraordinarias (Yakolev, periodistas y cooperantes en el extranjero, Metro de Valencia, etc.).

3. Equiparación del RETA con el Régimen general a efectos de la reducción de la edad de jubilación por trabajos tóxicos, nocivos, peligrosos o penosos

La referencia que se realiza en el artículo 26.4 del Anteproyecto a la equiparación profesional de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena a efectos de adelantamiento de la edad de jubilación por la realización de trabajos nocivos, tóxicos, penosos o peligrosos afectaría exclusivamente a dos colectivos de trabajadores, ya que no existen trabajadores autónomos en el sector de la minería del carbón, y los trabajadores autónomos en el Régimen Especial del Mar ya están equiparados a los trabajadores por cuenta ajena.

Los colectivos que en estos momentos carecen de coeficientes reductores en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) y sí disponen de ellos en el Régimen General son los trabajadores con discapacidad y los pilotos de aviación. El número de personas afectadas por esta contingencia oscilaría en un primer ejercicio

entre las 500 y las 1.000 personas, y luego pasaría a ser de unas 50 personas al año, con un coste inicial para la Seguridad Social de 10 millones de euros al año. No existe previsión de que exista trasvase alguno de cotizantes desde el Régimen General (RG) al RETA, debido a las muy favorables condiciones de ambos colectivos en el RG.

El acuerdo recientemente suscrito por el Ministerio de Trabajo con CEOE-CEPyME, CCOO y UGT contempla por otro lado que la anticipación de la edad de jubilación ha de suponer en todo caso el establecimiento de cotizaciones recargadas para los colectivos afectados, a fin de mantener el equilibrio del sistema.

Por último, hay que indicar que la previsión de la posibilidad de aplicar coeficientes reductores de la edad de jubilación a los trabajadores autónomos, por la realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos, ya se contempla en la legislación vigente, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 68ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006.

4. Reducciones y bonificaciones por cotizaciones superiores a la base máxima.

La disposición adicional segunda del Anteproyecto recoge, en su letra a), que la Ley establecerá reducciones y bonificaciones para quienes coticen por bases superiores a la máxima, derivadas de situación de pluriactividad (cotización en dos regímenes).

Es necesario con carácter previo señalar que la definición contenida en el Pacto de Toledo de una mayor correspondencia entre aportaciones y prestaciones supone como es lógico atenuar la carga contributiva en aquellas situaciones en las que la cotización no genera derechos prestaciones, que se limitan precisamente para hacer más sostenible el sistema. Recientemente, hemos conocido el intento parlamentario, sostenido por la mayoría del Senado y la práctica mitad del Congreso de los Diputados, de ampliar la posibilidad de que los autónomos de algunos colectivos pudieran mutualizar en régimen alternativo la actividad profesional privada (Mutual Médica), y es de suponer que de no alcanzarse una

solución satisfactoria a esta cuestión, se repitan iniciativas parlamentarias en la misma dirección.

La Tesorería General de la Seguridad Social determinó en un estudio realizado hace un año, en la fase inicial de redacción del Anteproyecto, que existían 39.540 cotizantes afectados por esta situación. En el supuesto de eliminar el exceso de cotización por encima de la base máxima, esto tendría un coste para la Seguridad Social de 65 millones de euros al año.

Si la Ley establece algún tipo de elementos correctores (no aplicar la medida concurrentemente con otras reducciones o bonificaciones, contemplar una cotización mínima por actividad para evitar la competencia desleal con quines realizan su actividad privada en condiciones de exclusividad, exigir la declaración en IRPF de ingresos por la actividad privada, etc.), la previsión situaría el coste de la medida en 40 millones de euros, sin realizar ninguna estimación de mayores ingresos por el retorno a la Seguridad Social de cotizantes que actualmente mutualizan su actividad privada en mutualidades alternativas, y que podrían estar interesados en volver al RETA por las condiciones más favorables.

5. Posibilidad de reducción o bonificación en la cotización de hijos que inicien una labor en negocios de sus padres.

En la actualidad, esta situación está ya contemplada en otras reducciones o bonificaciones por inicio de actividad, y por la consideración de la ayuda familiar, a la que se acogen buen número de hijos o de otros familiares para ser exonerados de la obligación de cotizar.

Con esta medida se pretende evitar que se siga reivindicando por las organizaciones de trabajadores autónomos la contratación laboral de familiares por los autónomos. La propuesta se regulará con posterioridad concretando para este colectivo un diferencial en relación al actual vigente para jóvenes (por ejemplo, aumentar el porcentaje de bonificación y/o incrementar el periodo de aplicación de dicha bonificación)

En este sentido, conviene señalar que la limitación de la exclusión de contratación de familiares operadas por la LPGE durante 2005 y

2006 (disposición adicional 55 Cinco.1.b) segundo párrafo) a favor de los trabajadores autónomos que contrataran familiares ha sido tan irrelevante en términos de coste que es imperceptible en la evolución de los costes del programa.

Debido al reducido número de personas afectadas, no parece que sea importante determinar si son mayores los ingresos o los gastos. En cualquier caso, estamos hablando de un colectivo de personas menores de 30 años, por lo que se entiende que el nivel de utilización de prestaciones a corto plazo es menor que otros colectivos de edad más avanzada (lejanía a la prestación de pensión de jubilación).

6. Bonificación o reducción de cotizaciones para autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio.

Los autónomos datos de alta en el RETA por venta a domicilio eran, cuando se realizó el estudio antes referido de la TGSS, 229 personas. La medida persigue precisamente posibilitar que el colectivo, que hasta ahora realiza sus trabajos sin afiliación y alta, pueda incorporarse al sistema con una cotización proporcional a los ingresos que la actividad le reporta.

Los autónomos que realizan venta ambulante son algo más de 35.000, aunque en una situación de enorme discontinuidad, cursándose cada mes unas 28.000 cotizaciones. Hay trabajadores en esta actividad que han escogido el RG utilizando las posibilidades que ofrece la figura de la Cooperativa de Trabajo Asociado (pueden optar por cotizar al RG o al RETA), cotizando por bases muy reducidas acogiéndose a la figura de la contratación a tiempo parcial.

Con el objeto de paliar esta situación, la Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, por la que se desarrollan para 2006 las previsiones contenidas en la Ley 30/2005, en materia de cotización a la Seguridad Social, fijó una base mínima mensual de 140 euros.

La finalidad de la medida intenta acercar las bases y cotizaciones efectivas de estos trabajadores a la generalidad, sin producir un incremento de cotización que les sitúe por completo en la economía sumergida en la que desenvuelven buena parte de su actividad en la actualidad.

Si la mayor parte de los trabajadores que realizan venta ambulante cotizan una media de cinco horas a la semana (tal es así que la Orden de cotizaciones les obliga a cotizar un mínimo de diez horas a la semana para evitar la infracotización), el establecer una cotización general a media jornada no tendrá, si se establecen adecuados controles, impacto.

Por tanto, la medida contenida en el Anteproyecto de Estatuto del Trabajo Autónomo no supone sino nominalmente una reducción de ingresos y, en la práctica, tendrá como consecuencia un incremento en la cotización, incorporando a la contributividad un sector actualmente caracterizado por las carreras exiguas, el trabajo sumergido y la demanda al llegar a los 65 años de pensiones no contributivas.

7. Generalización de la cotización por IT derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral).

La disposición adicional tercera del Anteproyecto de Estatuto regula en su punto 1 la obligación de los autónomos de suscribir obligatoriamente la cotización por IT derivada de contingencias comunes.

En esos momentos el 94% de los cotizantes del RETA ya tienen suscrita esta contingencia, y del 6% restante, aproximadamente la mitad está en situaciones de pluriactividad.

Para un Sistema de Seguridad Social basado en el reparto, las contingencias voluntarias no son las preferidas en la regulación. En este sentido, la generalización de la contingencia permite la definición con mayor precisión de costes y beneficios, evitando la selección directa o adversa de cotización en torno a la planificación de la cotización en torno a la expectativa del cobro de prestaciones. Además, la inclusión generará un mayor beneficio en cotizaciones que el incremento subsiguiente de las prestaciones, y cerrará la generalización de la prestación en unos términos aceptables para las organizaciones representativas de los autónomos, acabando con una situación excepcional en el sistema. La medida puede suponer 25 millones de euros de mayores cotizaciones, sin que las prestaciones económicas derivadas supongan más de 10 millones de euros al año.

8. Determinación de actividades profesionales sometidas a cotización por accidente de trabajo.

La disposición adicional tercera en su punto 2 recoge la posibilidad de que determinadas actividades en función de su mayor siniestralidad tengan cotización obligatoria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ya se han comentado algunas de estas actividades para referirse a los autónomos dependientes, y su determinación, que se realizará conforme a criterios objetivos, y previo consenso con las organizaciones representativas, creemos que no ha de plantear problemas.

Los incrementos en el gasto prestacional serán en todo caso muy inferiores a los incrementos de cotización, ya que buena parte de los supuestos acaban cayendo en la enfermedad común o el accidente no profesional, con una menor intensidad protectora, pero de forma fraudulenta.

Fomento y promoción del trabajo autónomo

En relación al Título V sobre fomento y promoción del trabajo autónomo, no se concretan medidas, aunque hay que señalar que muchas de éstas ya existen y se van actualizando anualmente en Presupuestos Generales del Estado dentro del apartado de políticas de fomento del empleo, por lo que no cabe cuantificar su coste en este Estatuto.

Prestación por cese de actividad

La Disposición Adicional cuarta, recoge el compromiso del Gobierno para establecer un sistema de protección de los autónomos por cese de actividad, pero condicionada a que se cumplan varios principios:

- **Contributividad**, los autónomos deben asumir mediante cotizaciones el coste del sistema de protección.
- **Solidaridad**, el sistema debe servir para cubrir a aquellos trabajadores que en ciertas condiciones no voluntarias cesen en la actividad, fracaso del negocio, y por tanto tiene que ser un sistema que tienda a la universalidad, cotizando todos los afiliados al RETA.

- **Sostenibilidad financiera**, los ingresos de los autónomos deben financiar en su totalidad el coste de la prestación.

Partiendo de estos principios y siempre que los trabajadores autónomos manifiesten que están dispuestos a aceptarlos, el Gobierno podrá cumplir con el compromiso de establecer el sistema de protección. En el caso de que los autónomos no quisieran contribuir a la financiación del sistema, el Gobierno no estaría obligado a implantarlo.

En ningún caso, esta prestación se incorporará a la que resulta de la protección por desempleo para los trabajadores por cuenta ajena o asalariados.

La determinación de las causas de cese de la actividad de forma involuntaria al trabajador autónomo (fracaso del negocio) deberán ser claras y objetivas.

El nivel de prestaciones a recibir por el autónomo beneficiario deberá ser corto en tiempo y bajo en cuantía, por lo que la cotización no será alta y debería relacionarse con la base mínima de cotización al RETA, independientemente de que el trabajador autónomo cotice por una base superior (entre la mínima y la máxima) para el resto de contingencias.

El periodo de cotización para tener derecho a la prestación y el periodo de reinicio de una nueva prestación por esta contingencia deberá ser lo suficientemente amplio como para evitar el encadenamiento de cotización-prestación, y con ello desestimular la utilización fraudulenta de la medida.

El objetivo perseguido es proteger durante un breve periodo de tiempo al autónomo en situación de desempleo originado por el fracaso de su negocio, y que dicho tiempo le sirva para poder volver a ocuparse.

Teniendo en cuenta que esta medida no está concretada no cabe cuantificación económica, aunque, hay que resaltar que es una disposición que, debido a los principios que contempla, se autofinancia.

Prevención de riesgos laborales

El artículo 8, punto 2 establece que las Administraciones Públicas (entre ellas las CCAA), promo-

verán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos. En la actualidad ya se vienen haciendo acciones en ese sentido por lo que no debe suponer un gasto adicional.

Competencia jurisdiccional (artículo 17)

La jurisdicción competente para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente será la social.

La jurisdicción de lo social será también la competente para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional.

Se entiende que con los medios actualmente disponibles se podrá hacer frente a la demanda de estos trabajadores autónomos, ya que partiendo de los datos que se desprenden de la EPA, que situaban que en el año 2004 en 285.600 el número de empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente, el colectivo que podría reunir las condiciones de trabajador autónomo económicamente dependientes podría estar entorno a las 150.000 a 200.000 personas, cantidad no significativa a efectos de la prestación de este servicio.

No debe olvidarse que en la actualidad, la jurisdicción de lo social resuelve reclamaciones relacionadas con la naturaleza de trabajador por cuenta propia o ajena en el caso de determinados profesionales con contrato mercantil suscrito con empresas a las que prestan sus servicios de forma casi exclusiva.

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos (artículo 18)

El apartado 1 especifica que será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones.

Aunque se recoge la posibilidad de que los acuerdos de interés profesional puedan instituir

órganos de solución de conflictos, desde el plano presupuestario tan solo las Administraciones Públicas se comprometen a cubrir los costes de los órganos administrativos.

Se considera que las unidades administrativas actualmente existentes encargadas de estas funciones y dependientes de la autoridad laboral de cada una de las Comunidades Autónomas serán suficientes para abordar la demanda de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, únicos trabajadores autónomos que se verán afectados por este procedimiento.

Teniendo en cuenta el reducido número del colectivo afectado (150.000 a 200.000) distribuido en todo el territorio nacional, no consideramos que tenga que existir coste adicional al que ya tienen estos órganos de solución de conflictos. Por otra parte, sería un gasto menor que el que se produciría de ir directamente a la jurisdicción de lo social.

Por otra parte, tal y como señala un informe de la SEHyP con fecha de 21.9.06, "como consecuencia de la implantación de los procesos de conciliación establecidos en el artículo 18, es previsible que disminuya el número de procedimientos judiciales, lo cuál va a suponer una disminución de los gastos de las CCAA que tienen asumidas las competencias de provisión de medios materiales y personales de la Administración de Justicia. Esto puede generar un ahorro dado que los procedimientos judiciales son más costosos que los procedimientos administrativos de conciliación".

Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos (artículo 20)

El apartado 3 del artículo 20 recoge que las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente Comunidad Autónoma, según el ámbito territorial de actuación de la misma.

En este sentido, no se prevé aumento de gasto por cuanto el número de organizaciones a registrar no es elevado y se van a utilizar los actuales medios

personales y materiales de los registros existentes en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, concretamente el de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del FSE, o los de las Comunidades Autónomas.

Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos (artículo 21)

En el apartado 2 del artículo 21 se dispone que la condición de asociación representativa será declarada por un consejo formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos. Reglamentariamente se determinará la composición de dicho consejo, que en todo caso está integrado por un número impar de miembros, no superior a cinco, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

Se deberá esperar al Real decreto que apruebe composición y funciones para poder ofrecer el coste presupuestario del mencionado consejo. Las previsiones actuales sitúan el número de expertos en dos, a los que habrá que pagar las indemnizaciones por desplazamientos realizados por la cuantía fijada para el grupo 1 de clasificación de personal establecido en el Real Decreto 462/202, de 4 de mayo, así como una compensación económica por asistencia a las sesiones del Consejo que deberá autorizar el Ministro de Economía y Hacienda. Todo ello se deberá definir en el Reglamento antes referido.

Como aproximación, teniendo en cuenta que se celebraran cuatro reuniones al año, y se abonaran

150 euros como compensación económica por asistencia a cada uno de los dos expertos, tendríamos un coste de 1.200 euros año, a los que podrían sumarse 1.000 euros más por desplazamientos y gastos de cada reunión.

Consejo Estatal del Trabajo Autónomo (artículo 22)

El Consejo estatal del Trabajo Autónomo se regula en el artículo 22, concretándose sus funciones y composición.

En el apartado 5 se especifica que los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en el Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y en el 6 se establece que reglamentariamente se desarrollará la composición y el régimen de funcionamiento del Consejo.

En cuanto al coste originado por el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, si nos atenemos a la experiencia del funcionamiento del Consejo para el Fomento de la Economía Social, éste será casi inapreciable. Hay que recordar que los representantes de la AGE no generan gasto al residir en Madrid, los pertenecientes a las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales cubren sus costes con sus propios presupuestos y los de las organizaciones de autónomos, empresariales y sindicales de ámbito estatal tienen su sede en Madrid, por lo que no habrá que cubrir ni costes de desplazamientos ni dietas por asistencia.

El único gasto será el que se produce por cada reunión: cafetería, agua, bolígrafos, papel, etc (2 reuniones a 100 euros cada una son 200 euros al año).

ANEXO V.

DICTAMEN DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO (25 de octubre de 2006)

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación conjunta por la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social y la Comisión de Trabajo de Economía y Fiscalidad, y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba en su sesión ordinaria del día 25 de octubre de 2006, el siguiente

DICTAMEN

I. ANTECEDENTES

Con fecha de 2 de octubre de 2006, tuvo entrada en el Consejo Económico y Social escrito del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el que se solicitaba, al amparo de lo dispuesto en el artículo 7.1.1 de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social, dictamen sobre el Anteproyecto de Ley del Estatuto del trabajo autónomo. La solicitud de dictamen fue trasladada a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social y la Comisión de Trabajo de Economía y Fiscalidad, para que éstas procedieran a la elaboración de la correspondiente propuesta. El Anteproyecto de Ley estaba acompañado de una Memoria justificativa, una Memoria económica y un Informe de impacto por razón de género.

El trabajo de los autónomos representa una realidad de importancia muy singular en España,

tanto por su aportación al crecimiento económico como por su contribución al empleo y a la cohesión social. A finales de septiembre de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social ascendía a 3.308.231, representando aproximadamente un 23,0 por 100 del total de la afiliación. Por regímenes, 3.036.528 correspondían al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, 256.570 al Régimen Especial Agrario y 15.033 al Régimen Especial del Mar.

Las anteriores cifras dan idea de la trascendencia del presente Anteproyecto. Por otro lado, tal y como expresa la Memoria económica, al cualificar socialmente el trabajo autónomo podría convertirse en más atractiva esta fórmula para los trabajadores que quieran realizar un trabajo por cuenta propia, con los consiguientes efectos positivos sobre la actividad económica.

Desde el punto de vista sectorial, con datos de la EPA del segundo trimestre de 2006, destaca la importancia del trabajo autónomo dedicado al sector servicios, sector en el que se sitúa un 65,6 por 100 del total del autoempleo, seguido de la industria con un 16,7 por 100, la construcción con un 12,8 por 100 y la agricultura con un 4,9 por 100. A su vez, el peso del autoempleo en la ocupación en los distintos sectores muestra que el 48,1 por 100 de los ocupados del sector agrario son autoempleados, seguido de la construcción con un 20,4 por 100, los servicios un 17,0 por 100 y la industria un 11,9 por 100.

Junto a su diversidad sectorial y económica, otra tendencia ampliamente asumida en los análisis y diagnósticos sobre la realidad socioeconómica del trabajo autónomo hace referencia a las transforma-

ciones experimentadas por el mismo en los últimos años, cuyo resultado no es otro que una mayor complejidad y heterogeneidad en su composición. La aparición de actividades económicas en el ámbito de los servicios, en buena parte vinculadas a la difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, o las nuevas realidades organizativas empresariales, en las que juegan un papel importante los procesos de descentralización productiva, entre otras causas, han hecho surgir, junto a las formas tradicionales del trabajo autónomo, como son los titulares de establecimientos comerciales, agricultores y profesionales diversos, otras figuras tan diversas como los autónomos económicamente dependientes, los socios de cooperativas y los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas. A ello cabe añadir factores diferenciales como la concurrencia, o no, en el autónomo, de la condición de empleador, por tener un cierto número, generalmente muy reducido, de asalariados.

Su importancia en términos económicos y de empleo, y la diversidad y complejidad de realidades que lo componen contrastan con la ausencia en España de un marco legal que regule de manera integral y sistemática los aspectos más sobresalientes de la prestación de servicios, las condiciones de trabajo o la protección social, entre otros, de los autónomos, circunstancia, por lo demás, que nuestro Ordenamiento jurídico comparte con otros de su entorno. Además de los derechos y libertades constitucionales aplicables por igual al trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, existen regulaciones parciales de aspectos propios del trabajo autónomo dispersas a lo largo del Ordenamiento jurídico, destacando las referencias en la legislación social relativas a la Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales. Cabe mencionar, así, el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA), así como Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales o la Ley 32/2006,

de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. En el ámbito comunitario, asimismo, cabe citar, entre otros instrumentos, la Directiva 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre protección de la maternidad, y la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

En el anterior contexto socioeconómico y jurídico, se ha impulsado en la presente Legislatura un amplio consenso social y político acerca de la conveniencia de dotar al trabajo autónomo de un instrumento normativo específico, unitario y sistemático que, entre otros aspectos, recoja derechos y deberes básicos, atienda a posibles situaciones de mayor vulnerabilidad como consecuencia de una dependencia de signo económico, desarrolle la protección social de los autónomos en el sentido de equiparación trazado por el Pacto de Toledo, refuerce la protección de la seguridad y la salud en el trabajo e impulse la promoción del autoempleo.

Respondiendo a un compromiso del Gobierno para la presente Legislatura, y en el marco del diálogo con las organizaciones representativas del sector, se acordó constituir una Comisión de Expertos con la doble tarea de efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España, y analizar su régimen jurídico y de protección social, elaborando al tiempo una propuesta de Estatuto del trabajador autónomo (LETA), tarea que la Comisión inició en enero de 2005. Los trabajos de dicha Comisión de Expertos concluyeron en octubre de ese año con la elaboración del Informe *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, que incluía una propuesta de Texto Articulado del Estatuto del trabajador autónomo.

Como se desprende del citado Informe, el Estatuto proyectado asume un carácter de norma marco, de regulación sustantiva de un conjunto de aspectos básicos del autoempleo, respetuosa y

compatible con regulaciones específicas ya existentes, y se propone cumplir dos finalidades concretas: por un lado, ordenar y promover esta modalidad de actividad profesional y por otro lado, contribuir a la seguridad jurídica, dotando a las diferentes modalidades de trabajo autónomo de una regulación conjunta, a la vez que flexible, lo más completa posible y adaptada a sus singularidades.

Paralelamente a la publicación del Informe de la Comisión de Expertos, en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, y más concretamente en su disposición adicional sexagésima novena, se incorporaba el mandato al Gobierno de presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del trabajador autónomo en el que debería quedar definido el trabajo autónomo y donde deberían recogerse los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.

El Gobierno llevó a cabo un proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmantes de la *Declaración para el Diálogo Social 2004*, sobre la propuesta de regulación de un Estatuto del trabajador autónomo, proceso en el que dichas organizaciones formularon sus posiciones y valoraciones al respecto.

A su vez, el 26 de septiembre de 2006, el Gobierno y las organizaciones Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, y Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, firmaron un Acuerdo sobre la aprobación de una Ley que regule el Estatuto del trabajo autónomo, al que posteriormente se adhirieron otras organizaciones.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley sometido a dictamen contiene la regulación, por vez primera, de un estatuto jurídico unitario del trabajo autónomo que

pretende ordenar íntegramente los principales elementos configuradores de esta importante forma de empleo y de prestación de servicios, desde la propia definición del autoempleo hasta los instrumentos de fomento y promoción del mismo, pasando por el catálogo de los derechos, individuales y colectivos, y de deberes de los trabajadores autónomos, la representatividad y la consulta institucionalizada a las asociaciones de autónomos, la configuración y desarrollo de la protección social de este colectivo, o el impulso de la seguridad y la salud en el trabajo.

No obstante carecer de un precedente legislativo estatutario de contraste, cabe señalar que el Anteproyecto contiene, junto a una sistematización de derechos ya reconocidos en diversos ámbitos del ordenamiento jurídico, desde la propia Constitución, una serie de regulaciones e instituciones novedosas. Destacan, entre ellas, el régimen jurídico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, en el que, a su vez, se concentran algunas de las novedades más significativas, como la inclusión de los acuerdos de interés profesional, entre las fuentes reguladoras de las relaciones jurídicas, o el sometimiento de los litigios al orden jurisdiccional social. Destaca, asimismo, el mandato dirigido al Gobierno para establecer un instrumento de protección nuevo como es la prestación por cese de actividad, y, más en general, cabe resaltar las previsiones orientadas a equiparar progresivamente la protección social de los trabajadores autónomos con la dispensada por el Régimen General. Cabe señalar, en fin, la regulación de la representatividad de las asociaciones de autónomos, estableciendo criterios de medición y regulando los efectos en términos de representación y participación, así como la creación del Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, como órgano consultivo específico, y, por último pero no menos importante, las previsiones relativas a instrumentos y políticas de promoción del empleo autónomo.

El Anteproyecto de Ley consta de 29 artículos, distribuidos en cinco títulos, cinco disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y cuatro finales.

El título I (artículos 1 y 2) delimita el ámbito subjetivo de la Ley, estableciendo la definición de

trabajador autónomo, así como los colectivos específicos incluidos y excluidos. Con carácter general, esta Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

El título II (artículos 3 a 18) se ocupa, en tres capítulos, del régimen profesional del trabajador autónomo. El capítulo I determina las fuentes de este régimen profesional, que serán: las propias disposiciones de esta Ley, la normativa común, el contrato individual, los usos y costumbres, y, en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, los acuerdos de interés profesional.

El capítulo II establece un catálogo de derechos y deberes profesionales, entre los que se encuentran el derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas, y el derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato. En este capítulo se regulan, asimismo, las normas relativas a prevención de riesgos laborales, previéndose, entre otros aspectos, el derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad en caso de riesgo grave e inminente para su vida o salud.

El capítulo III regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, esto es, aquél que realiza 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.

En este contexto, se habilita a los acuerdos de interés profesional, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a estos trabajadores y las empresas para las que ejecuten su actividad, para establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de esta actividad, así como otras condiciones de contratación. Asimismo, se reconocen los derechos de

estos trabajadores a una interrupción de su actividad anual de 15 días hábiles, a la percepción de una indemnización por la resolución del contrato y a la interrupción de la actividad por causa justificada.

En caso de conflicto, ya se trate de pretensiones derivadas del contrato celebrado entre el trabajador autónomo y su cliente, o de discrepancias en la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, se atribuye la competencia a los órganos jurisdiccionales del orden social, previo intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. A este respecto, se posibilita a las partes el someter sus controversias a procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos o a arbitraje voluntario.

El título III (artículos 19 a 22) regula los derechos colectivos del trabajador autónomo, entre los que se encuentran la afiliación al sindicato o asociación empresarial de su elección, el ejercicio de la actividad colectiva en defensa de sus intereses y el derecho de asociación profesional, estableciéndose criterios objetivos de acreditación de la representatividad de sus asociaciones, cuyo alcance y contenido se remite a un futuro desarrollo reglamentario. También se crea el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

El título IV (artículos 23 a 26) se ocupa de la protección social del trabajador autónomo, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de este colectivo. Con carácter general, la protección se instrumentará a través del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siendo la afiliación al sistema obligatoria y única para su vida profesional. En materia de cotización se habilita a la Ley para crear bases de cotización diferenciadas para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como para establecer, en atención a las características personales o profesionales del trabajador, reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de Seguridad Social. En cuanto a acción protectora, los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente la cobertura de los

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Este título contempla, asimismo, que se promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, también se prevé la posibilidad de que, atendiendo a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, pueda accederse a la jubilación anticipada, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Finalmente, el título V (artículos 27 a 29) hace un llamamiento a los poderes públicos para que adopten políticas de fomento y promoción del trabajo autónomo, dirigidas, en particular, a la formación profesional y asesoramiento técnico, así como al apoyo financiero de las iniciativas económicas.

La disposición adicional primera reforma el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral, a fin de reconocer la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social en las cuestiones litigiosas relacionadas con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. En coherencia con ello, se otorga capacidad procesal a los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años, así como a las organizaciones de trabajadores autónomos, para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados. También se establece la obligatoriedad de la conciliación previa, que podrá celebrarse ante el órgano constituido mediante acuerdo interprofesional que asuma estas funciones.

La disposición adicional segunda contiene un mandato a la Ley para que establezca reducciones y bonificaciones en las cotizaciones de determinados colectivos de trabajadores autónomos.

La disposición adicional tercera recoge la obligación de todos los trabajadores autónomos de optar por la cobertura de la incapacidad temporal. Por otra parte, se efectúa un llamamiento al Gobierno para que determine las actividades profesionales con un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias profesionales.

La disposición adicional cuarta prevé el establecimiento de un sistema específico de protección por cese de actividad, en función de las características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y que ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos.

La disposición adicional quinta recuerda las competencias de las comunidades autónomas para determinar la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos y crear el registro especial de estas asociaciones en su respectivo ámbito territorial.

La disposición transitoria única reconoce a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos constituidas en aplicación de la normativa anterior y que gocen de personalidad jurídica a la entrada en vigor de esta Ley.

Las disposiciones finales se ocupan, respectivamente, del título competencial, del carácter progresivo en el desarrollo de derechos en materia de protección social, de la habilitación al Gobierno para la aplicación y desarrollo de esta Ley y de su entrada en vigor.

III. OBSERVACIONES GENERALES

La aprobación de una Ley Reguladora del Estatuto del trabajo autónomo supondrá contar, por primera vez en nuestro Ordenamiento jurídico, con un marco normativo sobre la importante y heterogénea realidad del trabajo autónomo. El propósito de ordenar de manera integradora el conjunto de derechos y de deberes profesionales de los autónomos, los aspectos básicos de las relaciones contractuales derivadas de sus actividades profesionales, la prevención de riesgos laborales, el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, la participación de las asociaciones de autónomos en el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, el desarrollo de la protección social, o los instrumentos y políticas de fomento y promoción es merecedor, a juicio del Consejo Económico y Social, de una valoración

positiva, sin perjuicio de las observaciones particulares que se expresan en este dictamen.

Al mismo tiempo, dicha regulación se proyecta sobre una heterogénea realidad socioeconómica en la que, con algunos vacíos normativos, coexisten normas sobre protección social y prevención de riesgos laborales, así como regulaciones sectoriales que atienden a realidades profesionales diversas, regulaciones que deben mantenerse y con las cuales aquélla debe ser compatible. El Anteproyecto de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo se perfila como una norma básica respetuosa de las legislaciones sectoriales específicas existentes, con una orientación complementaria y compatible con las mismas.

La notable presencia de trabajadores autónomos en el tejido empresarial español junto a su elevado carácter dinámico, representan una contribución en términos de crecimiento económico, de generación de empleo y/o de fomento de la cohesión social y justifican la definición en el Anteproyecto de un variado conjunto de medidas, sobre aspectos como la asistencia técnica, formación profesional, el apoyo financiero o el estímulo del espíritu y de la cultura emprendedora, que requerirán un posterior desarrollo legal o reglamentario.

Aun cuando los autónomos manifiestan unos elevados niveles de dinamismo empresarial, medido en términos de tasas de entrada, este colectivo es el que se enfrenta a mayores problemas de consolidación y de supervivencia empresarial. Por lo tanto, aquellas iniciativas que traten de fomentar y/o facilitar el inicio de la actividad o aquéllas que propicien el proceso de consolidación empresarial son bienvenidas, sobre todo si son actividades generadoras de empleo, innovación y progreso tecnológico.

El reconocimiento y regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente que realiza el Anteproyecto es uno de los aspectos más novedosos, y responde al propósito de introducir un nivel básico de derechos y garantías para este colectivo.

Sin embargo, el CES no es ajeno a los riesgos que entraña cualquier intento de regulación sobre un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrolla su

actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. En este sentido, el CES manifiesta su preocupación sobre los posibles efectos que la regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente contemplada en el Anteproyecto pudiera tener sobre la actual composición del mercado de trabajo, al situarse en una zona fronteriza del mismo.

Las relaciones jurídicas nacidas en el marco del trabajo autónomo y derivadas del ejercicio de la correspondiente actividad profesional revisten naturaleza civil, mercantil o administrativa. El CES considera, en relación con la necesidad de delimitar adecuadamente las fronteras entre el trabajo autónomo, en general, o el dependiente económicamente, y el trabajo asalariado, que debe entenderse inequívocamente que la futura LETA, al incidir en el mercado de trabajo, no persigue que ninguna de las actividades por ella reguladas, actividades sometidas al derecho civil, mercantil o administrativo, afecte a la realidad, bien asentada, del trabajo asalariado sujeto a la legislación laboral.

El CES valora muy favorablemente la institución del Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, que debería constituirse en el cauce para la representación y la participación institucional de las asociaciones de autónomos, toda vez que el Anteproyecto reconoce a dichas asociaciones un papel de interlocución y de colaboración como interlocutores del Gobierno en relación con las políticas que incidan en la actividad profesional de los autónomos.

IV. OBSERVACIONES PARTICULARES

TÍTULO II.

Régimen profesional del trabajador autónomo

CAPÍTULO II.

Régimen profesional común del trabajador autónomo

En materia de prevención de riesgos laborales, el Anteproyecto establece en el artículo 8, apartados 1 y 2, que las Administraciones públicas asumirán

un papel activo, a través de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control, a la vez que promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos. El CES considera que la Ley debería establecer a favor de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos un papel relevante en materia de prevención de riesgos laborales, de formación e información junto con las Administraciones públicas.

En el apartado 5 del artículo 8 debería hacerse una redacción más acorde con el concepto del trabajo autónomo, matizando la referencia a la utilización por parte del trabajador autónomo de la maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa, que debería producirse en circunstancias especiales u ocasionales.

Por otra parte, en materia de garantía del cobro de los créditos, el Anteproyecto remite en el artículo 10.3 a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, concursal. Respecto a esta última referencia, el CES entiende que debería aludirse a los términos establecidos en el artículo 91.3 de esta Ley, donde se otorga privilegio general a los créditos por trabajo personal no dependiente, devengados durante los seis meses anteriores a la declaración del concurso.

CAPÍTULO III.

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá cumplir, entre otras condiciones establecidas en el artículo 11.2, la de 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. En opinión del CES, además del factor económico, también se debería valorar la

relevancia técnica, organizativa o productiva de la infraestructura y materiales propios utilizados para la ejecución autónoma del trabajo.

El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, conforme se regula en el artículo 12 del Anteproyecto, deberá formalizarse siempre por escrito y ser registrado en la oficina pública correspondiente. Respecto a las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, su regulación se remite al desarrollo reglamentario, si bien se establece que el trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente, respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran en dicha condición.

A este particular, el CES llama la atención sobre el hecho de que la no regulación del modo en que se tengan que acreditar los ingresos del trabajador para otorgarle la consideración de autónomo dependiente o de las consecuencias del incumplimiento de los requisitos de forma y registro, podría generar inseguridad jurídica, tanto en el periodo transitorio hasta el correspondiente desarrollo reglamentario, como posteriormente, por ser éstas cuestiones que deberían ser tratadas en el propio Estatuto del trabajo autónomo.

A juicio del CES, para su mejor comprensión el artículo 13.3 debería redactarse en el sentido de que se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

Por otra parte, en línea con lo ya manifestado en el apartado de observaciones generales de este dictamen, el CES toma nota del intento de ordenación de la jornada de la actividad profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el artículo 14 del Anteproyecto, valorando el llamamiento a los acuerdos de interés profesional en la regulación de la misma y, en particular, la posibilidad de mejorar el periodo de interrupción anual de la actividad, todo lo cual deberá redundar en una adecuada protección de la salud del trabajador y en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

TÍTULO III.

Derechos colectivos del trabajador autónomo

En cuanto a los derechos colectivos del trabajador autónomo, el CES entiende que el precepto relativo a los derechos colectivos de los que son titulares los trabajadores autónomos de manera individual, en concreto el que se refiere a la defensa de sus intereses profesionales, letra c) del apartado 1 del artículo 19 del Anteproyecto, debería redactarse del siguiente modo: «Ejercer la defensa de sus intereses profesionales de acuerdo con las leyes».

En relación con la determinación de la representatividad de las asociaciones de autónomos, el artículo 21 enumera una serie de criterios objetivos mediante los cuales habrá de acreditarse la implantación de las mismas. El CES considera que la previsión de todos estos criterios debe contenerse en la Ley, por lo que propone suprimir la expresión «entre ellos» y la referencia a «y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo», del apartado 1 de dicho artículo. Asimismo, el CES estima que, dentro de la citada enumeración de criterios objetivos, debería gozar de preferencia el relativo a la afiliación de trabajadores autónomos a la asociación.

En lo que respecta a las organizaciones que gozan de una posición jurídica singular en atención a su representatividad, enumeradas en el apartado 5 del artículo 21, el CES considera que debería incluirse asimismo a las asociaciones empresariales más representativas junto con las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas.

En relación con la primera de las facultades enunciadas en dicho apartado, concretamente en su letra a), y en razón de las observaciones generales anteriormente expuestas sobre el reconocimiento de su papel de interlocución, el CES considera que la representación institucional que ostentan dichas asociaciones debería encauzarse ante el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo o, en su caso, los órganos de similar naturaleza que puedan crearse en el ámbito de las comunidades autónomas.

TÍTULO IV.

Protección social del trabajador autónomo

La renovación del Pacto de Toledo en 2003 vino a proporcionar, nuevamente, un marco de consenso básico para las grandes líneas de reformas del sistema de protección social, a fin de asegurar su continuidad en el futuro, preparando al sistema para hacer frente, sobre todo en el largo plazo, a un incremento sustancial de las obligaciones con las futuras generaciones de pensionistas. En este contexto, se reconoció que el proceso de desarrollo, consolidación, estabilización y mejora del sistema de las pensiones debía acometerse buscando el concurso de los agentes sociales, cuya participación es crucial para la estabilidad del sistema, y cuya aportación ha sido extraordinariamente importante para la definición y eficacia de las reformas.

La importancia del trabajo autónomo en España, en términos de empleo y cotizaciones, junto con el peso de esta actividad en el conjunto de la economía, han sido determinantes para que se produzca un amplio consenso de cara a impulsar medidas muy concretas de mejora del marco de su acción protectora y de progresiva equiparación con el Régimen General.

Pues bien, el Anteproyecto reconoce en su artículo 23 el derecho de las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Sin embargo, en opinión del CES, el enunciado de algunos aspectos referidos a cotización o acción protectora en el Anteproyecto adolece de una falta de concreción respecto a su contenido y alcance. Este es el caso de la indefinición de las características personales o profesionales de los trabajadores autónomos que motivarán una reducción o bonificación en la cotización a la Seguridad Social (artículo 25.3), o de la imprecisión de los términos en que se podrá acceder a la jubilación anticipada (artículo 26.4). Bien es cierto que el Anteproyecto se remite a una futura Ley o al posterior desarrollo reglamentario, pero también

que la trascendencia de esas regulaciones justificaría que fuesen acompañadas del correspondiente proceso de consultas con los interlocutores sociales más representativos.

La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos comprenderá, entre otras, las prestaciones de incapacidad temporal. Sin embargo, el Anteproyecto recoge un tratamiento diferenciado que el CES no comparte, pues mientras que la cobertura de esta contingencia se contempla en el artículo 26.3 con carácter obligatorio e inmediato para los trabajadores autónomos dependientes, para el resto de trabajadores autónomos, que aún no hayan optado voluntariamente (un mínimo porcentaje de los dados de alta actualmente en este Régimen Especial), la disposición adicional tercera prevé que hasta el «día primero de enero del ejercicio siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley» no será obligatoria la incorporación de dicha protección.

De igual forma, el CES tampoco considera justificado que, respecto a la cobertura de las contingencias profesionales en este Régimen, ésta sólo se incorpore con carácter obligatorio para los trabajadores autónomos dependientes (artículo 26.3) y, en su caso, para otras actividades profesionales desarrolladas por el resto de los trabajadores autónomos, determinadas por el Gobierno, que presentan un mayor riesgo de siniestralidad (disposición adicional tercera, apartado dos). Por el contrario, debería preverse en un futuro, dado el importante porcentaje que aún no ha optado por esta protección, la cobertura obligatoria para cualesquiera trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Por lo que se refiere al desarrollo de derechos en materia de protección social, el CES llama la atención sobre la necesidad de que las nuevas medidas de protección social y de financiación en el ámbito del RETA se lleven a cabo respetando la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en coherencia con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y la preservación del principio de contributividad.

Disposición adicional cuarta. Prestación por cese de actividad

Esta prestación es la que aporta una mayor novedad a la protección de los trabajadores autónomos frente a situaciones de necesidad, en este caso derivadas del cese involuntario de la actividad. Pero el Anteproyecto, más allá de mencionar los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, es impreciso en la determinación de cuestiones trascendentales, como son las referidas a su contenido o alcance. Es por ello que, a juicio del CES, esta nueva prestación debería ser objeto de una ley propia, sometida a consulta de los agentes sociales, cuyo Anteproyecto sea remitido a dictamen de este Consejo.

Disposición adicional quinta. Comunidades autónomas

En aras de definir claramente el alcance de esta disposición, el CES opina que la competencia de las comunidades autónomas para determinar la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos debe ir referida a su ámbito territorial.

Otras observaciones

Con carácter excepcional y debido a las circunstancias igualmente singulares que concurren en este Anteproyecto de ley, así valoradas por las Comisiones de Trabajo de Economía y Fiscalidad y de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social, que han elaborado el dictamen, además de las observaciones de carácter general y particular compartidas en el mismo, los Consejeros representantes de algunas organizaciones han mantenido, durante la elaboración del dictamen, otras observaciones de las que se quiere dejar constancia.

Los Consejeros representantes de CCOO consideran que deben evitarse incongruencias en la regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente. Así, éste no debería tener asalariados a su cargo en el ejercicio del 25 por 100 restante de su actividad. A su vez, el incremento máximo previsto sobre la jornada pactada es excesivo y podría chocar con la normativa

Europea. La previsión de interrupción anual resulta insuficiente. Resulta inapropiado establecer excepciones en las interrupciones justificadas a la incapacidad temporal y a la fuerza mayor.

Respecto a los acuerdos de interés profesional, la capacidad otorgada a las asociaciones de autónomos para negociarlos, representando a los económicamente dependientes, produciría incompatibilidad en la representación de intereses si aquéllas están vinculadas o federadas con asociaciones empresariales, o si la misma asociación lo es de trabajadores autónomos dependientes y de clientes autónomos, por lo que la legitimación para negociar debería limitarse a los sindicatos. Salvada así la concurrencia de intereses, los acuerdos deberían concertarse no sólo con empresas, sino con asociaciones patronales sectoriales. A su vez, la eficacia de los acuerdos no debería requerir el consentimiento de los afiliados a los sindicatos.

Los Consejeros de la Unión General de Trabajadores consideran necesario que puedan suscribirse acuerdos de interés profesional no sólo con las empresas, sino también con las asociaciones de empresarios, garantizando que no quepa la autocontratación entre asociaciones de trabajadores autónomos y asociaciones de empresarios, cuando ambas estén afiliadas a la misma organización empresarial. Igualmente entienden que tales acuerdos de interés profesional deben tener eficacia directa para los afiliados a los sindicatos y a las asociaciones profesionales que los suscriban y, por tanto, que no sea necesario ratificarlos por dichos afiliados.

Además, consideran necesario que se establezca claramente que la modalidad procesal adecuada para resolver los conflictos que surjan de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sea el procedimiento de conflicto colectivo.

En materia de jornada de la actividad profesional, la Ley debería determinar las garantías mínimas relativas a los tiempos de descanso diario, semanal y descanso mínimo entre jornadas de trabajo, así como la fijación del periodo vacacional, incluido el límite máximo legal de realización de horas extraordinarias, de modo semejante a como

determina para los trabajadores por cuenta ajena el Estatuto de los Trabajadores.

Los Consejeros del Grupo Segundo, representantes de CEOE y CEPYME, juzgan necesario que el texto del Anteproyecto excluya del ámbito subjetivo de los trabajadores autónomos económicamente dependiente aquellas actividades sectoriales con regulaciones específicas, como es el caso de los sectores del transporte y de los seguros.

Asimismo, debería modificarse la competencia jurisdiccional prevista para el tratamiento de las controversias individuales y colectivas derivadas de las relaciones jurídicas de los autónomos económicamente dependientes para que los aspectos sustantivos de la norma determinen la competencia jurisdiccional respectiva.

Por último, es necesario revisar la descripción que en el Anteproyecto se hace de la prestación por cese de actividad para configurar ésta con carácter voluntario.

Los Consejeros del Grupo Tercero, representantes de las organizaciones ASAJA, COAG y UPA, consideran que se debería tener en cuenta que en el caso de que se traten materias eminentemente agrarias, deben ser consultadas las organizaciones profesionales agrarias, ya que a ellas les corresponde la defensa de los intereses de los agricultores y ganaderos, y son las máximas conocedoras de esta materia específica.

V. CONCLUSIÓN

El CES estima oportuno el Anteproyecto de la Ley sobre el Estatuto del trabajo autónomo, sin perjuicio de las observaciones generales y particulares expresadas en el cuerpo del dictamen.

Madrid, 25 de octubre de 2006
V.o B.o

El Presidente *Marcos Peña Pinto*

La Secretaria General
Soledad Córdova Garrido

ANEXO VI. INFORME DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL AL ANTEPROYECTO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO (22 de noviembre de 2006)

CELSE RODRÍGUEZ PADRÓN, SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL,

CERTIFICO: QUE EL PLENO DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, EN SU REUNIÓN DEL DÍA DE LA FECHA, HA APROBADO EL INFORME AL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO, SIENDO DEL SIGUIENTE TENOR LITERAL:

I ANTECEDENTES

Con fecha 4 de octubre de 2006 tuvo entrada en el Registro del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) el texto del Anteproyecto de Ley del Estatuto del trabajador autónomo, a los efectos de la emisión del preceptivo informe.

La Comisión de Estudios e Informes, en su sesión del día 11 de octubre de 2006, acordó designar Ponente al Excmo. Sr. Vocal D. Javier Laorden Ferrero, y en reunión de fecha 15 de noviembre de 2006 aprobó el presente informe, acordando su remisión al Pleno del Consejo General del Poder Judicial.

II CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA FUNCIÓN CONSULTIVA DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

La función consultiva del Consejo General del Poder Judicial se contempla en el artículo 108.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; en concreto

su apartado e) determina que dicha función tiene por objeto los anteproyectos de leyes y disposiciones generales del Estado y de las Comunidades Autónomas que afecten total o parcialmente, entre otras materias expresadas en el citado precepto legal, a *“normas procesales o que afecten a aspectos jurídico-constitucionales de la tutela ante los Tribunales ordinarios del ejercicio de derechos fundamentales y cualesquiera otras que afecten a la constitución, organización, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales”*.

A la luz de esta disposición legal, en una correcta interpretación del alcance y sentido de la potestad de informe que en ella se reconoce al Consejo General del Poder Judicial, el parecer que le corresponde emitir sobre el Anteproyecto remitido deberá limitarse a las normas sustantivas o procesales que en él se incluyen específicamente, evitando cualquier consideración sobre cuestiones ajenas al Poder Judicial o al ejercicio de la función jurisdiccional que éste tiene encomendada.

No obstante la aludida limitación material de la potestad de informe del Consejo General del Poder Judicial, la función consultiva de este órgano constitucional ha sido entendida, en principio, en términos amplios. Así, el Consejo General del Poder Judicial ha venido delimitando el ámbito de su potestad de informe partiendo de la distinción entre un ámbito estricto, que coincide en términos literales con el ámbito material definido en el citado artículo 108.1.e) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y un ámbito ampliado, que se deriva de la posición de este Consejo como órgano constitucional de gobierno del Poder Judicial. Dentro del primer ámbito, el informe que debe

emitirse se habrá de referir, de manera principal, a las materias previstas en el precepto citado, eludiendo, con carácter general al menos, la formulación de consideraciones relativas al contenido del Proyecto en todas las cuestiones no incluidas en el citado artículo 108 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En cuanto al ámbito ampliado, el Consejo General del Poder Judicial se reserva la facultad de expresar su parecer también sobre los aspectos del anteproyecto que afecten a derechos y libertades fundamentales, en razón de la posición prevalente y de la eficacia inmediata de que gozan por disposición expresa del artículo 53 de la Constitución. En este punto debe partirse especialmente de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en su condición de intérprete supremo de la Constitución, cuyas resoluciones dictadas en todo tipo de procesos constituyen la fuente directa de interpretación de los preceptos y principios constitucionales, vinculando a todos los jueces y tribunales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Además de lo anterior, y con arreglo al principio de colaboración entre los órganos constitucionales, el Consejo General del Poder Judicial ha venido indicando la oportunidad de efectuar en sus informes otras consideraciones, relativas, en particular, a cuestiones de técnica legislativa o de orden terminológico, con el fin de contribuir a mejorar la corrección de los textos normativos y, por consiguiente, a su efectiva aplicabilidad en los procesos judiciales, por cuanto son los órganos jurisdiccionales quienes, en última instancia, habrán de aplicar posteriormente las normas sometidas a informe de este Consejo, una vez aprobadas por el órgano competente.

III ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL ANTEPROYECTO

El Anteproyecto de Ley sometido a informe de este Consejo consta de una Exposición de Motivos (EM) con cinco apartados, veintinueve artículos distribuidos en cinco títulos, el segundo de ellos a su vez subdividido tres en capítulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transi-

toria, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales, además de una Memoria Justificativa (MJ).

El Título I delimita en los arts. 1 y 2 los supuestos incluidos y excluidos del **ámbito de aplicación subjetivo** de la Ley.

El Título II regula en tres Capítulos el **régimen profesional del trabajador autónomo**. En el primer Capítulo (art. 3), se enumeran las *fuentes del régimen profesional* reguladoras del trabajo autónomo. El Capítulo II gira en torno al *régimen profesional común del trabajador autónomo*, regulando los derechos y deberes profesionales, con un tratamiento singular del derecho a la no discriminación y de determinados mecanismos de garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 4, 5 y 6, respectivamente), así como las normas en materia de contratos (art. 7), prevención de riesgos laborales (art. 8), protección de menores (art. 9) y garantías económicas (art. 10). El tercer y último Capítulo trata las especialidades del *régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente*, tanto en lo relativo a su ámbito subjetivo (art. 11), contrato (arts. 12 y 15) y condiciones de trabajo (arts. 14 y 16), como en lo que respecta a los acuerdos de interés profesional (art. 13), jurisdicción competente para conocer de los litigios relativos a los contratos que celebren con sus clientes (art. 17) y procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos (art. 18).

A los **derechos colectivos del trabajador autónomo** se refiere el Título III, derechos que se reconocen en los arts. 19 y 20, para determinar el art. 21 la representatividad de sus asociaciones, con la creación en el art. 22 de un nuevo organismo: el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo.

En el Título IV, con el rótulo **protección social del trabajador autónomo**, se establecen en los arts. 23 a 26 los principios generales en materia de Seguridad Social de los trabajadores autónomos, contemplando especialidades para los económicamente dependientes.

En cuanto al Título V, dedica los arts. 27 a 29 al **fomento y promoción del trabajo autónomo**.

Por lo que se refiere a las cinco *disposiciones adicionales*, la primera reforma el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; la segunda

prevé reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social; la tercera versa sobre la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales de estos trabajadores; la cuarta concierne a la prestación por cese de actividad, mientras que la disposición adicional quinta establece la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas en materia de representatividad y registro especial de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en ese ámbito territorial.

La *disposición transitoria única* contempla la situación jurídica de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos actualmente constituidas.

Por último, las *disposiciones finales* se refieren respectivamente a la derogación normativa; al título competencial a cuyo amparo dicta el Estado esta ley el art. 149.1.5^a (legislación sobre Administración de Justicia), 6^a (legislación mercantil y procesal), 7^a (legislación laboral), 8^a (legislación civil) y 17^a (legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social) de la Constitución; al desarrollo de derechos en materia de protección social; a la habilitación al Gobierno para dictar disposiciones reglamentarias de ejecución y desarrollo de esta Ley; y a su entrada en vigor tras un plazo de tres meses de *vacatio legis*.

IV

CONSIDERACIONES GENERALES

1. La figura del trabajador autónomo (TA) en modo alguno constituye una novedad en la realidad económica y jurídica, pero sí lo es la progresiva modificación del perfil clásico del trabajador autónomo debido, entre otros factores, al desarrollo de los métodos de organización de la actividad empresarial y a las posibilidades que abren los nuevos medios informáticos y telemáticos, en concurso con el impulso que han recibido en los últimos años nuevas figuras de trabajador autónomo, fundamentalmente en el *sector servicios*, que han aparecido junto a las tradicionales del comerciante individual, agricultor, artesano y profesionales liberales diversos, como las figuras de los llamados “emprendedores”, los trabajadores

autónomos económicamente dependientes (que reciben convencionalmente la denominación abreviada de *TRADE*), los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales, o los administradores de sociedades mercantiles.

Como puede observarse, el fenómeno del trabajo autónomo abarca un conjunto de relaciones complejas y heterogéneas, que en parte han tenido una respuesta jurídica a través de regulaciones especiales (p. e., agentes mercantiles, transportistas, administradores o socios trabajadores de sociedades mercantiles), a las que ahora se trata de proporcionar un tratamiento jurídico en materias fundamentales con un mínimo de homogeneidad.

En muchos casos, según se desprende de los estudios estadísticos, el trabajador autónomo, además de trabajar con sus propios recursos, aporta su trabajo sin la contribución, o con una colaboración mínima, de asalariados; todo lo cual demanda, según la EM, «un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena». Por otra parte, con frecuencia la actividad profesional se desarrolla en el marco de un grupo con un grado mayor o menor de coordinación, lo que constituye una circunstancia que, por sí misma, no debe comportar la exclusión del ámbito de aplicación de este nuevo Estatuto por efecto de la presunción de contratación laboral [art. 8.1 del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, *por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)*], siempre que se mantenga la libertad e independencia en el ejercicio de dicha actividad.

2. Según ha declarado el Tribunal Constitucional, «la calificación como laboral o no de las relaciones contractuales y el correlativo régimen jurídico aplicable a las mismas, es tarea que incumbe al legislador estatal, ex arts. 35.2 y 149.1.7^a CE conforme a criterios que al respecto adopte en orden a dicha configuración, para en función de tales criterios, someter la prestación de servicios al ordenamiento laboral o a la regulación propia de los contratos civiles o mercantiles» (Sentencia nº 227/1998, de 26 de noviembre, F.J. 5). En el **marco jurídico español actual**, las normas aplicables al trabajo por cuenta propia se hallan dispersas por

el ordenamiento jurídico, empezando por el texto constitucional, que junto a la libertad de empresa, dedica una serie de preceptos al derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, a la seguridad e higiene en el trabajo y al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que no han de considerarse circunscritas al trabajo por cuenta ajena.

En normas jurídicas de rango inferior se regulan materias que también afectan al trabajador autónomo, como las normas generales del derecho privado reguladoras de las relaciones jurídicas propias de su actividad profesional, así como otras más específicas como el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, *por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*; el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, *que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos* (además de las normas específicas sobre los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar); la Ley 31/1995, de 8 noviembre, *de Prevención de Riesgos Laborales*; el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, *por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción*, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, *por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales*, además de otras normas sectoriales (vgr., la Ley 12/1992, de 27 de mayo, *sobre el contrato de agencia*, y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, *reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción*).

3. La regulación de Derecho interno se ve complementada por **disposiciones comunitarias**, siendo las principales la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad*, que define al trabajador autónomo en su artículo 2.a) como toda persona que ejerza en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricul-

tores y las profesiones liberales; la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*, atañendo los arts. 10 y 11 a la revisión de las disposiciones estatales relativas a regímenes de seguridad social de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato; y, por último, como acto sin valor normativo, la Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, *relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos*.

4. Ante este panorama jurídico, la EM I resalta «la importancia que tiene el presente Proyecto de Ley, pues se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico».

Como **antecedentes próximos de esta reforma** se citan, en primer término, el Informe y la Propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo, elaborados en octubre de 2005 por la Comisión de Expertos constituida *ad hoc* en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; en segundo lugar, la disposición adicional sexagésimo novena de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, *de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006*, que ordenaba al Gobierno la presentación al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, de un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el que se defina el trabajo autónomo y se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo dependiente; y en tercer lugar, la Resolución núm. 15 aprobada por el Pleno del Congreso de los Diputados el 6 de junio de 2006, con motivo de la *Comunicación del Gobierno en la que solicita la celebración de un debate de política general en torno al estado de la Nación*, en virtud de la cual se insta al Gobierno, en el capítulo dedicado a “medidas para los

trabajadores autónomos”, a «Presentar durante el año 2006 el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena», así como la adopción de “medidas de soporte a los emprendedores”.

5. En cuanto a las **materias reguladas en el Anteproyecto**, si bien el texto está en principio condicionado por la relación de asuntos transcrita de la citada disposición adicional 69ª de la Ley 30/2005, es rebasada por los contenidos de la reforma. Por otra parte, aunque la nueva regulación dedica buena parte de sus artículos a la protección social, no modifica el tenor de otras normas aún vigentes relativas al trabajador autónomo, como las de Seguridad Social sobre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

5.1. Tras la definición del concepto de “trabajador autónomo” y las relaciones de supuestos incluidos y excluidos del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley (arts. 1 y 2), sobre lo que se volverá más adelante con más detenimiento, se establece en el art. 3 el sistema de **fuentes normativas** de este régimen profesional, que mantiene la naturaleza civil o mercantil de las relaciones entre el TA y su cliente, con exclusión de la legislación laboral, salvo expresa disposición legal -reiterando lo establecido en la disposición final primera del ET¹-, evitando la colisión con la regulación propia de algunos trabajadores autónomos al establecer que esta Ley se aplicará en cuanto no se oponga a las legislaciones específicas correspondientes.

Introducida para los TRADE la figura de los *acuerdos de interés profesional*, a semejanza de la negociación colectiva de los trabajadores por cuenta ajena, con la particularidad de que su eficacia vinculante se limita 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 (art. 13.4), las cláusulas de los contratos individuales de aquellos trabajadores autónomos afiliados a un sindicato o asociados a una organización de autónomos, serán nulas cuando contravengan lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación al trabajador por haber prestado su consentimiento (art. 3.3), prevaleciendo de este modo las cláusulas del acuerdo de interés profesional sobre las del contrato civil o mercantil, lo que supone la alteración del régimen de nulidad o anulabilidad de estos contratos previsto en los respectivos Derechos.

5.2. En cuanto al **régimen profesional común a todos los TA**, se establece por vez primera un catálogo específico de derechos y deberes (arts. 4 y 5), en el que se incluyen tanto declaraciones genéricas de derechos con rango constitucional, como relaciones de derechos y deberes básicos que descienden a aspectos concretos de la actividad profesional. Este reconocimiento de derechos deriva de la circunstancia de que estos trabajadores no pueden beneficiarse de la protección de la legislación laboral, aunque la redacción del art. 4 (*derechos profesionales*) se aproxima, *mutatis mutandis*, a la del mismo artículo del ET relativo a los *derechos laborales*; y lo mismo ocurre respecto con los *deberes profesionales básicos* del art. 5 -ciertamente reiterativo con lo establecido en otras normas en lo atinente al cumplimiento de obligaciones fiscales y de Seguridad Social- y los *deberes laborales* del art. 5 ET.

Así mismo, se incluyen normas en garantía del derecho a la no discriminación y, en general, de los derechos fundamentales (art. 6); sobre forma y duración del contrato (art. 7); prevención de riesgos laborales (art. 8), complementando a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en su art. 3.1 considera a determinados efectos incluidos en su

1. «Trabajo por cuenta propia. El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.»

ámbito de aplicación a los TA y a los socios de cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal; prohibición del trabajo autónomo de menores (art. 9) y garantías económicas (art. 10). Tiene este Estatuto vocación de constituir una norma jurídica integral respecto del trabajo autónomo, a fin de que estos profesionales dispongan de un estatuto singularizado, con una carta de derechos y deberes propios, sin necesidad de acudir a otras normas dispersas por el ordenamiento jurídico.

5.3. Reviste especial importancia el **régimen especial del TRADE** (art. 11 a 18) como respuesta a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social fronteriza entre las figuras del TA “tipo, modelo o tradicional” y del trabajador por cuenta ajena: se trata de una clase de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata, del que proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador. Por la repercusión de esta figura en el ámbito jurisdiccional y en instituciones relacionadas con los procesos jurisdiccionales, será analizada más adelante con más detalle.

5.4. El Anteproyecto regula los **derechos colectivos** de los TA (arts. 19 a 22), enmarcándolos en principio en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 marzo, *reguladora del Derecho de Asociación*², definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos establecidos en el art. 21 e instituyendo mecanismos de interlocución con los poderes públicos. En este contexto se crean dos organismos: por una parte, un Consejo formado por funcionarios y expertos independientes, encargado de acreditar el cumplimiento por las asociaciones de los requisitos necesarios para su reconocimiento; y en segundo lugar, el

Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector (art. 22), integrado por los Ministerios afectados, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, las asociaciones representativas de TA y las organizaciones sindicales y empresariales igualmente representativas. Como complemento, la disposición adicional 5ª atribuye a las Comunidades Autónomas la determinación de la representatividad de aquellas asociaciones y la creación en su ámbito territorial del registro especial que prevé esta ley. También guarda relación con esta cuestión la disposición transitoria única, referida al reconocimiento y adaptación a la nueva regulación de las asociaciones profesionales actualmente constituidas.

5.5. La **protección social** del TA objeto de los arts. 23 a 26, contempla las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos, con especialidades para los TRADE y para los que desarrollen actividades peligrosas, penosas o con sustancias tóxicas. Según la EM IV, «*Se trata de medidas que, junto con las previstas en las disposiciones adicionales, tienden a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General*», ambos de la Seguridad Social, si bien aquel Régimen Especial no es el único que afecta a estos trabajadores, al coexistir con los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar. Las disposiciones adicionales que se citan son la segunda, relativa a reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a favor de determinados grupos de TA (p. e., lo trabajadores que ejerzan una actividad por cuenta propia junto con otra por cuenta ajena -“pluriactividad”-); la tercera, sobre cobertura obligatoria para todos los TA de la incapacidad temporal y, para las actividades o profesiones con mayor siniestralidad, de las contingencias profe-

2. Nótese que según el art. 3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio puede afiliarse a organizaciones sindicales, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

sionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); finalmente, la disposición adicional cuarta, ordena al Gobierno el establecimiento de un sistema específico por cese de actividad. Por su parte, la disposición final segunda impone que progresivamente se emprendan medidas para la convergencia de trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena en lo que respecta a aportaciones y derechos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, siguiendo la Recomendación núm. 4 del Pacto de Toledo.

5.6. En cuanto a los arts. 27 a 29, dedicados al **fomento y promoción del trabajo autónomo**, se establecen medidas genéricas que precisarán un ulterior desarrollo normativo, dirigidas a promover la *cultura emprendedora*, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Se trata, pues, de las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, líneas que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica.

V EXAMEN DEL ARTICULADO DEL ANTEPROYECTO

Esta parte del informe se centra en aquellas disposiciones del Anteproyecto que afectan más directamente a las materias relacionadas en el art. 108.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en los términos expuestos en el apartado II.

1. **Ámbito subjetivo de aplicación de la ley**

El concepto de TA y sus distintas clases van a ser objeto de un análisis más detallado debido a la directa relación que presentan con las cuestiones de orden jurisdiccional y procesal que centran el interés del presente este Informe.

A) Definición de trabajador autónomo y grupos de trabajadores incluidos

El ap. 1 del art. 1 contiene una definición positiva del TA, frente a su delimitación negativa por oposición al concepto de trabajador por cuenta ajena: *«La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.*

»También será de aplicación esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e)³ del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

Esta definición se aproxima a la de trabajador por cuenta propia o autónomo formulada en el Decreto 2530/1970, de 20 agosto, parcialmente vigente, que regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de estos trabajadores que, a estos efectos, son aquellos que realizan de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilicen el servicio remunerado de otras personas (art. 2.1).

Las notas que caracterizan al TA se formulan en contraste con las que califican la relación laboral que se desprenden del Estatuto de los Trabajadores, delimitando así indirectamente el ámbito subjetivo del Estatuto del Trabajador Autónomo. Las notas del trabajo por cuenta ajena son la ajenidad en los resultados, con la consiguiente apropiación por el empresario de los frutos del trabajo, la asunción del riesgo por la empresa y la forma de retribución salarial que obedezca a parámetros fijos y no en función de los asuntos en que intervenga el pro-

3. Art. 1.3: *«Se excluyen del ámbito regulado por la presente ley: (...) e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.»*

fisional, y la dependencia en la realización de la actividad, entendida como situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera orgánica y rectora de la empresa, manifestada - entre otros aspectos y alcanzando diferentes grados de flexibilidad- en la inserción del trabajador en el ámbito de organización y dirección del empresario, la realización del trabajo bajo el poder directivo del empleador, la sujeción a un horario, la disfrute de un periodo anual de vacaciones retribuidas y la realización de la tarea en dependencias del empleador con utilización de sus medios y organización.

El mismo artículo en su ap. 2 concreta la definición del apartado anterior con una declaración expresa, abierta a otros supuestos, de grupos de personas comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley:

- a) *Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.*
- b) *Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.*
- c) *Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*
- d) *Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.*
- e) *Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley».*

B) En particular, la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente

Son aquellos TA a los que se refiere el art. 1.2.d) y que se caracterizan porque *«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» (art. 11.1).

Según la MJ, el TRADE presenta respecto al TA común las siguientes peculiaridades:

- a) Reducción de la iniciativa empresarial: su actividad se ve condicionada por la empresa de la que depende, por lo que su iniciativa se ve debilitada.
- b) Ausencia de sus servicios en el mercado: el TRADE no ofrece sus servicios ni compite en el mercado, pues su actividad se restringe en la práctica a las relaciones con la empresa que le ha contratado.
- c) Asunción por parte del TRADE de parte del riesgo que la empresa dominante le traslada: la estabilidad de las relaciones entre aquél y la empresa retiene el margen de los beneficios posibles del autónomo e impide que adquiera una posición fuerte en el mercado y frente a la propia empresa.

No obstante, es un TA a pesar de la paradoja que supone la *dependencia económica* que lo caracteriza, ya que en su actividad no se dan las notas de dependencia y ajenidad típicas de la relación laboral por cuenta ajena; en fórmula abreviada: dependencia económica junto a autonomía jurídica.

El TRADE ve condicionada su iniciativa empresarial y su acceso al libre mercado; no por ello deja de ser autónomo, como se ha dicho, pero ya no goza de esa teórica igualdad entre las partes, sino que su posición frente al cliente que le contrata y del que, además, depende económicamente, se debilita al tener que aceptar las condiciones que éste le impone, exponiéndose a padecer situaciones de abuso. En este contexto, el propósito de las instituciones del Capítulo III es dotar de mayor protección y tutela a este grupo de trabajadores autónomos, considerando que en este tipo de relaciones la teórica igualdad de las partes del Derecho civil y del mercantil se ve debilitada en perjuicio del TRADE, que por su condición de TA

no se beneficia de los mecanismos de protección de los que gozan los trabajadores por cuenta ajena. Las especialidades que aproximan la protección jurídica del TRADE a la del trabajador por cuenta ajena son las siguientes:

- Contrato (art. 12): Forma, Registro y presunción de celebración por tiempo indefinido cuando no se haya fijado una duración determinada.
- Acuerdos de interés profesional (art. 13).
- Jornada de la actividad profesional (art. 14): disfrute de 15 días hábiles anuales de interrupción de la actividad, distribución predeterminada de la jornada de actividad y el régimen de descansos, sin establecer una jornada máxima
- Interrupciones justificadas de la actividad profesional (art. 16) y que no pueden servir como causas justas para fundamentar la extinción del contrato (p. e.: incapacidad temporal del trabajador).
- Causas de extinción contractual (art. 15).
- Competencia de la Jurisdicción Social para conocer de los litigios derivados de estos contratos (art. 17).
- Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos (art. 18).

La regulación de esta realidad ha planteado la necesidad de prever y prevenir su posible utilización fraudulenta, producto en ocasiones de la conversión de los trabajadores por cuenta ajena en TA, a veces para transformarlos en subcontratistas, como resultado de la denominada “externalización” de procesos productivos y de servicios dentro de las empresas. Para ello es necesario eliminar en lo posible las zonas fronterizas entre las figuras del TA clásico, del TRADE y del trabajador por cuenta ajena, de ahí que el art. 11.2, al definir al segundo sea muy restrictivo:

- a) No puede tener trabajadores por cuenta ajena. A diferencia del TA, el TRADE no puede ser a la vez empleador.
- b) No ha de ejecutar su actividad de manera conjunta e indiferenciada con los trabaja-

dores que presten servicio bajo cualquier forma contractual por cuenta del cliente.

- c) Debe disponer de una infraestructura productiva y material propias, necesarias para el ejercicio de la actividad e independientes de la de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- d) Debe desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa o persona que le contrate, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de ella.
- e) Ha de 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.

Además, el art. 11.3 excluye de esta categoría a 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.

Como puede verse, resulta determinante precisar a estos efectos lo que la jurisprudencia ha venido considerando como “ámbito de organización y dirección” propio del TRADE, separado del de su cliente. Se entiende que la prestación de servicios se desarrolla fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa o persona que ha contratado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 1^a) Que la actividad no se ejecute bajo instrucciones directas del empresario, ni formando cuadrilla o equipo con sus trabajadores, sino que el TRADE organiza, dirige y controla efectivamente el desarrollo de su propia actividad, aunque de forma continuada y coordinada con su cliente.
- 2^a) Que la persona que presta servicios disponga de la mínima e indispensable estructura empresarial, para lo que ha de contar con los medios materiales o de cualquier otro tipo para prestar su actividad profesional.

- 3ª) Que la persona que presta los servicios asuma los riesgos económicos y las responsabilidades inherentes a su actividad.

C) Supuestos excluidos del trabajo autónomo

El art. 2 excluye del ámbito de aplicación del Estatuto a «aquellas prestaciones de servicios que no cumplan los requisitos» que conforman la definición del TA (art. 1.1), para a continuación destacar que quedan fuera:

- 1º Los trabajadores por cuenta ajena (art.1.1 ET).
2º La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el art. 1.3.c)⁴ ET.
3º Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2⁵ ET.

2. Reforma procesal: Jurisdicción, partes y objeto

1º Jurisdicción (art. 17).

El art. 17 atribuye a los órganos del orden social jurisdicción para conocer, en primer lugar, las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre

un TRADE y su cliente; y en segundo lugar, de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Por otra parte, la disposición adicional 1ª, en los apartados 1 y 2, modifica e introduce, respectivamente, las letras p) y q) del art. 2 LPL, relativo al ámbito material de los órganos jurisdiccionales del orden social. Así, la modificación de la letra p) supone la inclusión en el listado de competencias el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se promuevan *«en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo»*; mientras que la nueva letra q) recoge el contenido de la actual letra p).

Según la EM III *«El recurso a la Jurisdicción Social previsto en el artículo 17 se justifica porque la configuración jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha diseñado teniendo en cuenta los criterios que de forma reiterada ha venido estableciendo la Jurisprudencia de dicha Jurisdicción. La Jurisprudencia ha definido una serie de criterios para distinguir entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. La dependencia económica que la Ley reconoce al*

4. Art.1.3: *«Se excluyen del ámbito regulado por la presente ley: (...) c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.»*

5. Art. 2.1: *«Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:*

- a) *La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c).*
b) *La del servicio del hogar familiar.*
c) *La de los penados en las instituciones penitenciarias.*
d) *La de los deportistas profesionales.*
e) *La de los artistas en espectáculos públicos.*
f) *La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.*
g) *La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.*
h) *La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.*
i) *Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.»*

trabajador autónomo económicamente dependiente no debe llevar a equívoco: se trata de un trabajador autónomo, y esa dependencia económica en ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad. Las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en la Ley. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción Social.»

En esta misma línea, en la MJ se afirma que la configuración jurídica de la figura del TRADE no puede entenderse sin acudir precisamente a la Jurisdicción del orden Social. Todos los criterios que diferencian esta figura de la del trabajador por cuenta ajena se han venido fijando por una reiterada jurisprudencia de la Jurisdicción Social. Es ella quien, ante situaciones susceptibles de ser fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena, ha venido definiendo estos criterios para diferenciar uno de otro. Dada la naturaleza jurídica del TRADE y su configuración jurídica deudora de los criterios jurisprudenciales emanados de la Jurisdicción Social, en la MJ se afirma que debe ser ésta la Jurisdicción competente, empleando los mismos términos que la EM.

Como se desprende de lo que se viene afirmando, el respectivo ámbito subjetivo de aplicación del ET y del Estatuto del TA, revelan que la figura del TRADE no forma en puridad un *tertium genus* situado entre ambas categorías de trabajadores, sino que constituye una modalidad de TA, ordenada por el régimen de fuentes previsto en el art. 3, donde se incide en la aplicación de normas civiles y mercantiles a sus relaciones profesionales y se excluye expresamente la aplicación de la legislación laboral. Cuestión distinta es la aparición de lo que se ha dado en denominar «"zonas grises"» o fronteras, expresión concerniente a aquellas prestaciones de trabajo cuya naturaleza resulta esencialmente difícil de calificar como laboral o

extralaboral» (STC 227/1998, de 26 de noviembre, F.J. 3), pero es significativo que la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el análisis de los casos que se le han planteado, siempre ha determinado la naturaleza real de la relación jurídica *sub iudice*, decantándose por una u otra categoría de trabajador -autónomo o por cuenta ajena-, con independencia de que la apariencia contractual fuera producto de una simulación, no siempre revelada de forma evidente. Estas decisiones jurisprudenciales se han fundado, principalmente, en la aparición o no de la dependencia como elemento clave del trabajo por cuenta ajena, y, en menor medida, en función de las notas de ajenidad o de retribución salarial, declarando en consecuencia que la jurisdicción corresponde al Orden Social siempre y cuando la relación fuera laboral y rechazándola cuando fuera de trabajo autónomo (cfr. Sentencias de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1995, 22 de abril de 1996, 10 de julio de 2000 y 3 de mayo de 2005, ente otras muchas).

Ante esta situación, la reforma quiebra este paralelismo y se decanta por otorgar el conocimiento de estos litigios de naturaleza civil o mercantil a favor de la jurisdicción social, sustentado en la idea de que ésta proporciona una mayor tutela al TRADE ante la posición de desventaja respecto a su principal cliente. Como es sabido, la diversidad de tratamiento procesal a ambas partes en el proceso laboral persigue mitigar una desigualdad procesal que existe inicialmente, pretendiendo por lo tanto una igualdad real en el proceso; es decir, se pretende aumentar el equilibrio del proceso mismo compensando la mejor situación de partida que una de las partes podría de otro modo ostentar (cfr. STC 125/1999, de 24 de julio, F.J. 4).

Ahora bien, lo discutible es si el marco legal que se propone al legislador -la nueva Ley y la reforma de la LPL- es suficiente o si, por el contrario, es precisa una complementaria reforma de la LOPJ, dado que el art. 9.5 atribuye al orden jurisdiccional social el conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la «rama social del Derecho», tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad

Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral, concordando con este precepto los arts. 25 (jurisdicción de los Tribunales españoles del orden social en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, control de legalidad de convenios colectivos de trabajo y de pretensiones de Seguridad Social), art. 67 (competencia objetiva de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional), art. 75 (competencia objetiva de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia), mientras que los arts. 59 y 93 se refieren a las “materias propias de este orden jurisdiccional” en relación con las respectivas competencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y de los Juzgados de lo Social.

A este respecto el TC declaró en la Sentencia nº 224/1993, de 1 de julio, y reiteró en las Sentencias nº 254/1994, de 21 de septiembre, 213/1996, de 19 de diciembre, y 91/1998, de 23 de abril, todas ellas dictadas en cuestiones de inconstitucionalidad, que «*Aunque no existe, en la doctrina, una construcción acabada y pacíficamente aceptada sobre las materias incluidas en el término “constitución” de los Juzgados y Tribunales que el art. 122.1 CE reserva a la Ley Orgánica del Poder Judicial, resulta indudable que ese vocablo debe comprender, como mínimo, en lo que aquí interesa, la institución de los diferentes órdenes jurisdiccionales y la definición genérica de su ámbito de conocimiento litigioso. Esta materia es, en efecto, de capital importancia en el conjunto del diseño de la organización judicial constitucionalmente reservado al Legislador orgánico, y de ahí que parezca evidente que su regulación deba tener lugar a través de un tipo de ley que, de forma excepcional y tasada, ha previsto la Constitución como expresión de una democracia de consenso [STC 5/1981, fundamento jurídico 21 A].*

»*Así lo ha entendido, por lo demás, el Legislador de la LOPJ, en cuyo art. 9 se contienen la institución y definición mencionadas. (...)*

»(De los apartados del art. 9 LOPJ) *puede deducirse que, sin perjuicio de la definición de cada uno de los órdenes jurisdiccionales efectuada in abstracto por el Legislador orgánico, cabe que el Legislador ordinario concrete las materias específicas objeto del conocimiento de tales órdenes, produciéndose, de este modo, una*

colaboración entre ambas formas normativas -Ley Orgánica y Ley ordinaria- que no obsta a la reserva establecida en el art. 122.1 CE y que, por tanto, resulta constitucionalmente lícita (cfr. sobre la admisibilidad de semejante colaboración dispuesta en las Leyes Orgánicas, la STC 137/1986, fundamento jurídico 3.º). Por consiguiente, siendo en principio correcto en términos constitucionales que una Ley ordinaria atribuya a determinado orden jurisdiccional el conocimiento de tales o cuales asuntos, integrando los genéricos enunciados de la LOPJ, la cuestión ha de radicar en la verificación del grado de acomodo de aquélla a las previsiones de ésta, que, como propias de la reserva reforzada instituida por la Constitución, resultan indisponibles para el Legislador ordinario y gozan frente al mismo de la fuerza pasiva característica de las Leyes Orgánicas (art. 81.2 CE), de modo que la Ley ordinaria no pueda excepcionar frontalmente o contradecir el diseño que de los distintos órdenes jurisdiccionales haya establecido la Ley Orgánica» (F.J. 2) (el texto resaltado es nuestro).

Y entrando a resolver la cuestión de inconstitucionalidad planteada, culmina la STC 224/1993 afirmando que «*Consecuentemente, al Legislador ordinario le está vedado, so pena de infringir el art. 81.2 CE, detraer del conocimiento de esos órganos el recurso instituido para reaccionar contra actos que son típicamente administrativos en razón de su naturaleza y origen. Tal sucede en el presente caso, de modo que la disposición legal cuestionada, al adscribir al orden jurisdiccional civil el conocimiento de dichos actos, que son el sustrato que origina la presente cuestión, modifica en un aspecto particular el diseño previsto en el art. 9.4 de la LOPJ sin revestir la forma de Ley Orgánica, contraviniendo así lo dispuesto en la Constitución (art. 81.2), por lo que ha de declararse inconstitucional y nula» (F.J. 4).*

Por consiguiente, siendo la atribución de asuntos a una u otra jurisdicción una opción del legislador que ha de ajustarse a las materias propias de cada una de las jurisdicciones predeterminadas en la LOPJ, es necesario plantearse si la referencia del art. 9.5 LOPJ a la “rama social del Derecho” a la hora de delimitar el criterio determinante de la Jurisdicción social, aunque no suponga esa denominación una identificación con el contenido

del Derecho laboral individual o colectivo, alcanza también a las relaciones civiles o mercantiles a las que nos venimos refiriendo. De no ser así, si se considerara que las leyes ordinarias -tales como del Estatuto del trabajador autónomo y LPL que, como se ha visto en la EM y MJ, prescinden del objeto material del derecho a aplicar como criterio atributivo de la Jurisdicción, para volver al criterio superado de la cualificación personal de los litigantes (el TRADE y su cliente)- en este punto no se ajustarían al estricto diseño que de los distintos órdenes jurisdiccionales ha establecido la LOPJ al atribuir al orden jurisdiccional social materias ajenas al Derecho laboral por ser de naturaleza civil o mercantil, con la correlativa exclusión del orden jurisdiccional civil, procedería que la adaptación al nuevo reparto de competencias se efectuara a través de una reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial que clarificara ésta y otras cuestiones que generan frecuentes conflictos jurisdiccionales (p. e. responsabilidad civil en accidentes de trabajo).

Cabe recordar que materias ajenas a los estrictos conceptos laboral, sindical y seguridad social son y han sido conocidos por la jurisdicción social sin reforma orgánica, entre otros, determinados litigios relativos al personal estatutario, contratos de seguro siempre que su causa derive de un contrato de trabajo o convenio colectivo (art. 2.c LPL), determinados litigios entre asociados y mutualidades y entre fundaciones laborales y sus beneficiarios (art. 2.d LPL), determinadas responsabilidades de sindicatos y asociaciones empresariales (art. 2.j LPL), materias electorales aun referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas (art. 2.n LPL), los litigios de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (art. 2.ñ LPL), las cuestiones relacionadas con el contrato de puesta a disposición (art. 2.o LPL) o cualquier cuestión incidental incluso civil (p. e. tercerías), mercantil (p.e. contratos bancarios) o administrativa (p. e. concesiones administrativas) que se susciten en la ejecución laboral (arts. 236, 238, 258 ó 273 LPL).

Finalmente, observar que hay precedentes en los que el legislador ha considerado que el vehículo formal para el trasvase de materias de un orden

jurisdiccional a otro ha de ser una Ley de reforma la Ley Orgánica del Poder Judicial, constituyendo el precedente más próximo la Ley 22/2003, *Concursal*, que vino acompañada de la Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio, *para la Reforma Concursal, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en cuya Exposición de Motivos, tras declarar que «*La reforma concursal exige una modificación muy profunda de la legislación vigente, tanto en su aspecto sustantivo como en el procesal, algunas de cuyas medidas han de tener el rango de ley orgánica. Esta Ley Orgánica recoge aquellas disposiciones de la reforma concursal que, por su naturaleza o por afectar a normas vigentes de ese carácter, requieren dicho rango*», se añade más adelante que «*El carácter universal del concurso justifica la concentración en un sólo órgano judicial de las materias que se consideran de especial trascendencia para el patrimonio del deudor, lo que lleva a atribuir al juez del concurso jurisdicción exclusiva y excluyente en materias como todas las ejecuciones y medidas cautelares que puedan adoptarse en relación con el patrimonio del concursado por cualesquiera órganos jurisdiccionales o administrativos, así como determinados asuntos que, en principio, son de la competencia de los juzgados y tribunales del orden social, pero que por incidir en la situación patrimonial del concursado y en aras de la unidad del procedimiento no deben resolverse por separado*». Consecuente con estas declaraciones, se modificó la LOPJ, ciertamente no en su art. 9, pero sí en el art. 86 ter, en el que se incluyeron tales competencias entre las exclusivas y excluyentes de los Juzgados de lo Mercantil.

2º Partes

a) Capacidad procesal

El número Tres de la primera de las disposiciones adicionales modifica el art. 16 de la LPL, consistiendo la reforma, además de en una variación sintáctica respecto a la capacidad plena o limitada de menores de edad mayores de 16 años para la contratación laboral, en añadir al precepto la referencia a la capacidad procesal a los TRADE

mayores de dieciséis años, ya que, como se ha visto, los litigios relativos a esta clase de TA se atribuyen a la Jurisdicción Social.

b) Legitimación

1º Trabajadores Autónomos

Dentro de los derechos individuales que el art. 4 reconoce a los TA, en las letras h) e i) del ap. 3 se concretan los derechos «*al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional*» y, en parte de modo reiterativo, «*a la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos*».

Más adelante, el art. 6.3 concede una concreta acción para recabar la tutela jurisdiccional cuando consideren lesionados sus derechos fundamentales o por la concurrencia de un tratamiento discriminatorio.

Finalmente, el art. 10.2 contempla un supuesto de legitimación extraordinaria por sustitución, otorgándoles acción directa contra el empresario principal cuando el TA ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista.

2º Asociaciones representativas o sindicatos

El Estatuto les confiere legitimación activa en dos supuestos: en primer término, a las asociaciones que representan a los TA y a los sindicatos, cuando consideren lesionados los derechos fundamentales de un TA o la concurrencia de tratamiento discriminatorio (art. 6.3); y en segundo lugar, a las asociaciones de trabajadores autónomos se confiere el derecho de carácter colectivo a ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos [art. 19.2, c)] –debiendo entenderse que se extiende a la defensa de esa clase de intereses colectivos ante los Tribunales-, en concordancia con la reforma del art. 17 LPL, a la que el número 4 de la disposición adicional 1ª añade un ap. 3 con el siguiente tenor: «*Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.*»

Estos supuestos unos son de legitimación directa de estas asociaciones para la defensa de sus propios intereses institucionales o asociativos, mientras que otros lo son de legitimación extraordinaria por representación de intereses colectivos.

Por otro lado, la letra d) del mismo art. 19.2 se refiere a la participación de estas asociaciones en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional, si bien esta participación puede ser tanto en calidad de *parte*, como de integrante del órgano de mediación o conciliación.

3º Objeto

Además del objeto procesal específico que constituyen la cláusulas discriminatorias o vulneradoras de derechos fundamentales y libertades públicas, conforme al art. 6.3, el art. 10.2, a semejanza del art. 42 ET, otorga al TA una acción directa, que califica como *garantía económica*, frente el dueño de la obra o empresario principal en los supuestos en que aquél ejecute su actividad para un contratista o subcontratista. Este precepto introduce como limitaciones:

- 1ª La responsabilidad sólo se extiende a las cantidades pendientes al tiempo de la reclamación que se adeuden al TA.
- 2ª Se exceptúan las contrataciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

3. Reformas de procedimiento: Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos, proceso de amparo ordinario de derechos fundamentales y libertades públicas, procesos de ejecución y proceso contencioso-administrativo

Para la EM V estas modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de los TRADE en el ámbito de la Jurisdicción Social.

1º Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos

a) Conciliación o mediación previas

En relación con la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los TRADE, el art. 18.1 establece como requisito previo el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas fun-

ciones⁶, al cual se añaden los órganos específicos de solución de conflictos que puedan instituir los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el art. 13. En este mismo sentido, la modificación del art. 63 LPL -en sede de procedimientos de *evitación del proceso*- prevista en el ap. 5 de la disposición adicional 1ª, añade a las referencias al servicio administrativo correspondiente o al órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del ET⁷, la mención a «*los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo*», como fuente de creación del órgano que pueda asumir la celebración del intento de conciliación como requisito previo para la tramitación del proceso.

Estos procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad (art. 18.2) y lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias (art. 18.3).

Como se ha indicado *ut supra*, la participación de estas asociaciones de trabajadores autónomos en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos puede ser tanto en calidad de parte, como de integrante del órgano de mediación o conciliación.

Dado que el intento de conciliación con carácter previo es un requisito establecido con carácter general en la LPL, salvo las excepciones del art. 64, puede parecer reiterativa esta mención en el Anteproyecto en tanto en cuanto se atribuye el conocimiento de los litigios relativos a los TRADE a los Tribunales del orden social, que actúan

conforme a las reglas en la citada Ley procesal.

En cuanto a la mediación, del tenor del art. 18.1 parece extraerse que el intento de mediación tiene carácter de requisito previo, lo mismo que el intento de conciliación, lo cual, sin embargo, no se corresponde con lo previsto en la LPL, que no lo erige en presupuesto de admisibilidad de la demanda.

b) Arbitraje

El ap. 4 del art. 18 faculta a los TRADE y a sus clientes a que sometan sus discrepancias a arbitraje voluntario.

El procedimiento arbitral se someterá, en primer lugar, a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional; y en su defecto, a la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, *de Arbitraje*, en la Ley 16/1987, de 30 de julio, *de Ordenación de Transportes Terrestres*, o en cualquier otra normativa específica o sectorial.

El laudo arbitral firme se equipara a las sentencias firmes, lo que debe entenderse referido a su fuerza ejecutiva (cfr. arts. 44 de la Ley de Arbitraje y 517.2º LEC).

2º Proceso de amparo ordinario de derechos fundamentales y libertades públicas

Según el art. 6.3 del Anteproyecto «*Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a*

6. En la actualidad cumplen las funciones de mediación, arbitraje y conciliación en el ámbito de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales: el Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y las Unidades (territoriales) de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Por otra parte, están los organismos de las Comunidades Autónomas a las que se hayan transferido las funciones de mediación, arbitraje y conciliación.

7. Entre los organismos de carácter no administrativo para la solución extrajudicial de conflictos destaca el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, tutelado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y constituido por las organizaciones sindicales y empresariales más importantes firmantes del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 29 de diciembre de 2004.

producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto». Se trata, por tanto, del procedimiento preferente y sumario constitucionalmente previsto en el art. 53.2 CE.

Ahora bien, la diversificación de jurisdicciones competentes para conocer de los litigios relativos a los TA -la civil para los TA en general y la laboral para los TRADE- determina que el “orden jurisdiccional competente” que conozca de estos asuntos dependerá según se trate de unos u otros TA. Así, para los TA de régimen común, serán competentes los órganos jurisdiccionales civiles por los cauces del proceso civil ordinario, que será de tramitación preferente (art. 249.1.2º LEC); por el contrario, tratándose de TRADE, de la misma pretensión conocerán los órganos del orden social a través del procedimiento especial (*modalidad especial* en términos de la LPL) previsto para la *tutela de los derechos de libertad sindical* de la citada Ley procesal, por la remisión al mismo del art. 181, relativo a las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social.

Para terminar, el ap. 4 determina los *efectos* de la declaración de vulneración del derecho a la no discriminación o de cualquier otro derecho fundamental:

- 1º Declaración de nulidad de las cláusulas viciadas, que se tendrán por no puestas.
- 2º Integración del contrato conforme al art. 1258 CC.
- 3º Fijación, en su caso, de una indemnización por los perjuicios sufridos.

3º Procesos de ejecución

Además de lo ya dicho respecto a la asimilación a los títulos ejecutivos judiciales de los convenido en conciliación y del laudo arbitral firme (art. 18.3 y 4), el Anteproyecto regula dos cuestiones vinculadas al proceso de ejecución.

a) Cobro de créditos.

Desde el punto de vista de la posición activa del TA en el proceso de ejecución, ya singular como

universal, el art. 10.3, tras disponer que «*En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal*», añade respecto a los TRADE que en todo caso quedarán sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de dicha ley: dentro del grupo de créditos con privilegio general, en el subapartado de créditos por trabajo personal no dependiente devengados durante los seis meses anteriores a la declaración del concurso.

b) Inembargabilidad

Desde la óptica de la posición pasiva en el proceso de ejecución, el art. 10.4 determina que el trabajador autónomo, sin distinción, responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros -responsabilidad universal del art. 1911 CC-, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605 (*bienes absolutamente inembargables*), 606 (*bienes inembargables del ejecutado*) y 607 (*embargo de sueldos y pensiones*) de la Ley de Enjuiciamiento Civil, reiterando el contenido del apartado 6 de este último artículo, donde expresamente se prevé que «*los anteriores apartados de este artículo serán de aplicación a los ingresos procedentes de actividades profesiones y mercantiles autónomas*».

4º Recurso contencioso-administrativo

Finalmente, el art. 21.3 establece la recurribilidad directa ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de las resoluciones dictadas por el Consejo previsto en el apartado anterior del mismo artículo, formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos de reconocido prestigio, imparciales e independientes, que tiene como función declarar la condición de asociación representativa en el ámbito estatal de las asociaciones de TA.

Es todo cuanto tiene que informar el Consejo General del Poder Judicial.

Y para que conste y surta efectos, extiendo y firmo la presente en Madrid, a veintidós de noviembre del año dos mil seis.

ANEXO VII.

PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

(29 de noviembre de 2006)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo autónomo se ha venido configurando tradicionalmente dentro de un marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se hallan dispersas a lo largo de todo el Ordenamiento Jurídico.

En este sentido, la Constitución, sin hacer una referencia expresa al trabajo por cuenta propia, recoge en algunos de sus preceptos derechos aplicables a los trabajadores autónomos. Así, el artículo 38 de la Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 35, en su apartado 1, reconoce para todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 40, en su apartado 2, establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; finalmente, el artículo 41 encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Estas referencias constitucionales no tienen por qué circunscribirse al trabajo por cuenta ajena, pues la propia Constitución así lo determina cuando

se emplea el término “españoles” en el artículo 35 o el de “ciudadanos” en el artículo 41, o cuando encomienda a los poderes públicos la ejecución de determinadas políticas, artículo 40, sin precisar que sus destinatarios deban ser exclusivamente los trabajadores por cuenta ajena.

Las referencias a la actividad por cuenta propia en nuestro Ordenamiento Jurídico se encuentran dispersas, como ya se ha señalado. En el ámbito social podemos destacar, en materia de Seguridad Social, normas como la Ley General de la Seguridad Social, el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y otras disposiciones de desarrollo, y en materia de prevención de riesgos laborales hay que referirse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como otras disposiciones de desarrollo.

La Unión Europea, por su parte, ha tratado el trabajo autónomo en instrumentos normativos tales como la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, que da una definición de trabajador autónomo en su artículo 2.a), o en la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

El derecho comparado de los países de nuestro entorno no dispone de ejemplos sobre una regulación del trabajo autónomo como tal. En los

países de la Unión Europea sucede lo mismo que en España: las referencias a la figura del trabajador autónomo se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos. En este sentido, cabe resaltar la importancia que tiene el presente Proyecto de Ley, pues se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico.

II

Desde el punto de vista económico y social no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actual coincida con la de hace algunas décadas. A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

Esta circunstancia ha dado lugar a que en los últimos años sean cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los

administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

En la actualidad, a 30 de junio de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707, distribuidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. De ellos, 2.213.636 corresponden a personas físicas que realizan actividades profesionales en los distintos sectores económicos.

Partiendo de este último colectivo, es muy significativo señalar que 1.755.703 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 457.933, algo más de 330.000 sólo tienen uno o dos asalariados. Es decir, el 94 por ciento de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos.

Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

El Gobierno, sensible ante esta evolución del trabajo autónomo, ya se comprometió en la Sesión de Investidura de su Presidente a aprobar durante esta Legislatura un Estatuto de los Trabajadores Autónomos. Como consecuencia de ello el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acordó constituir una Comisión de Expertos a la que encomendó una doble tarea: de un lado, efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, de otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, elaborando al tiempo una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo. Los trabajos de la Comisión culminaron con la entrega de un extenso y documentado Informe, acompañado de una propuesta de Estatuto, en el mes de octubre de 2005.

Paralelamente, la Disposición Adicional Sexagésima Novena de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado

para el año 2006 incorporaba el mandato al Gobierno de presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el que se defina el trabajo autónomo y se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo dependiente.

Finalmente, mediante la Resolución número 15 del Debate sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a presentar durante ese año el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena.

III

La presente Ley constituye el resultado del cumplimiento de los anteriores mandatos. Para su elaboración se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales, así como a las asociaciones de trabajadores autónomos.

La Ley consta de 29 artículos, encuadrados en cinco títulos, más cuatro disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y cuatro finales.

El Título I delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo la definición genérica de trabajador autónomo y añadiendo los colectivos específicos incluidos y excluidos.

El Título II regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos. El Capítulo I establece las fuentes de dicho régimen profesional dejando clara la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate. El apartado 2 del artículo 3 introduce los acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, novedad importante creada por la Ley.

El Capítulo II se refiere al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y

establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

El Capítulo III reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador. Según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es importante, pero lo significativo es que este colectivo se ha incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001.

A la vista de la realidad anteriormente descrita, la introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

La intención del legislador es eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el artículo 11, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente sea muy restrictivo, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo.

El resto del Capítulo III establece una regulación garantista para el trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud de esa situación de dependencia económica, sin perjuicio de que opere como norma general en las relaciones entre éste y su cliente el principio de autonomía de la voluntad. En este sentido, el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13,

al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes, no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo.

El recurso a la Jurisdicción Social previsto en el artículo 17 se justifica porque la configuración jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha diseñado teniendo en cuenta los criterios que de forma reiterada ha venido estableciendo la Jurisprudencia de dicha Jurisdicción. La Jurisprudencia ha definido una serie de criterios para distinguir entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. La dependencia económica que la Ley reconoce al trabajador autónomo económicamente dependiente no debe llevar a equívoco: se trata de un trabajador autónomo, y esa dependencia económica en ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad. Las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en la Ley. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción Social.

IV

El Título III regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector en el artículo 22.

El Título IV establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción

protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Es de destacar que se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Se extiende a los trabajadores autónomos económicamente dependientes la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos trabajadores autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General. Se trata de medidas que, junto con las previstas en las disposiciones adicionales, tienden a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores Por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General.

Finalmente, el Título V está dedicado al fomento y promoción del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Se trata, pues, de las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, líneas que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica.

V

La disposición adicional primera se refiere a la reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Las modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el ámbito de la Jurisdicción Social. En coherencia con ello, también se establece la obligatoriedad de la conciliación previa no sólo ante el servicio administrativo correspondiente, sino también ante el órgano que eventualmente se haya podido crear mediante acuerdo de interés profesional.

La disposición adicional segunda supone el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización, como complemento de las medidas de fomento del autoempleo. Se hace un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: los que ejercen una actividad por cuenta propia junto con otra actividad por cuenta ajena, de tal modo que la suma de ambas cotizaciones supera la base máxima, los hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años que inician una labor en la actividad familiar y los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante o a la venta a domicilio.

La disposición adicional tercera recoge la obligación de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal, medida que favorece la convergencia con el Régimen General, así como la necesidad de llevar a cabo un estudio sobre las profesiones o actividades con mayor siniestralidad, en las que los colectivos de autónomos afectados deberán cubrir las contingencias profesionales.

La disposición adicional cuarta regula la prestación por cese de actividad. Recoge el compromiso del Gobierno para que, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, proponga a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

La disposición adicional quinta especifica que lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2 del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que

tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Finalmente, la disposición adicional sexta establece la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas relativas a representatividad y registro especial de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito territorial autonómico.

La disposición final primera establece el título competencial que habilita al Estado a dictar esta Ley. En concreto la Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.5ª, legislación sobre Administración de Justicia, 6ª, legislación mercantil y procesal, 7ª, legislación laboral, 8ª, legislación civil y 17ª, legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

La disposición final segunda recoge el principio general del Pacto de Toledo de lograr la equiparación en aportaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

La disposición final tercera habilita al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias de ejecución y desarrollo necesarias para la aplicación de la Ley.

La disposición final cuarta establece una “vacatio legis” de tres meses, plazo que se considera adecuado para la entrada en vigor de la Ley.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación subjetivo

Artículo 1. Supuestos incluidos.

1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el

artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

- a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.
- e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

3. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.

4. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Artículo 2. Supuestos excluidos.

Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley, aquellas

prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial:

- a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias.

TÍTULO II

Régimen profesional del trabajador autónomo

CAPÍTULO I

Fuentes del régimen profesional

Artículo 3. Fuentes del régimen profesional.

1. El régimen profesional del trabajador autónomo se regirá por:

- a) Las disposiciones contempladas en la presente Ley, en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación.
- b) La normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo.
- c) Los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autó-

nomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en el contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario.

d) Los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

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

CAPÍTULO II

Régimen profesional común del trabajador autónomo

Artículo 4. Derechos profesionales

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.

2. El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

- a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- b) Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.

c) Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

- a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.
- c) A la formación y readaptación profesionales.
- d) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.
- e) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.
- f) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar.
- g) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social.
- h) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
- i) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.
- j) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

Artículo 5. Deberes profesionales básicos.

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.
- b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley les imponga.
- c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.
- d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.
- e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.

1. Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.

2. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.

3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

4. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas

cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.

5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 7. Forma y duración del contrato.

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

2. El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.

1. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Las Administraciones Públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

3. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas,

y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

7. El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

8. Las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios.

Artículo 9. Protección de menores.

1. Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni incluso para familiares.

2. En el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos por parte de los menores de dieciséis años, será obligatorio solicitar autorización expresa y singularizada a la Autoridad laboral, que la concederá siempre que no supongan peligro para su salud física o psíquica, ni sean incompatibles

con su formación escolar y humana. La autorización deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 10. Garantías económicas

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

2. Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

3. En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, quedando en todo caso los trabajadores autónomos económicamente dependientes sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de dicha ley.

4. El trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

CAPÍTULO III

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son 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.

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

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- b) No ejecutar su actividad de manera conjunta e indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier forma contractual 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 bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda 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.

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

Artículo 12. Contrato

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente

deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.

Reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes. De dicha información se excluirá, en todo caso, el número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

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

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

4. Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Artículo 13. Acuerdos de interés profesional

1. Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las

condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites del artículo 1.1 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, salvo que reúnan las condiciones previstas en el artículo 3.1 de dicha Ley.

2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.

3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará 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 14. Jornada de la actividad profesional

1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 15 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

2. Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.

3. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 por ciento del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

4. El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Artículo 15. Extinción contractual.

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

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

2. Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

3. Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior.

Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto en el párrafo d) del apartado 1 del presente artículo, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

4. Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo

económicamente dependiente, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, 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.

Artículo 16. Interrupciones justificadas de la actividad profesional.

1. Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- c) El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo, según lo previsto en el apartado 7 el artículo 8 de la presente Ley.
- d) Incapacidad temporal del trabajador.
- e) Fuerza mayor.

2. Mediante contrato o acuerdo de interés profesional podrán fijarse otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional.

3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la

extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Artículo 17. Competencia jurisdiccional.

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.

2. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Artículo 18. Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

1. Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la presente Ley podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.

2. Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

3. Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

4. Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional, entendiéndose aplicable, en su defecto, la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, la Ley 16/1987, de 30

de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres o en cualquier otra normativa específica o sectorial.

TÍTULO III

Derechos colectivos del trabajador autónomo

Artículo 19. Derechos colectivos básicos.

1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:

- a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
- b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
- c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a:

- a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
- b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.
- c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las

facultades establecidas en el artículo 21.5 de la presente Ley.

4. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados.

Artículo 20. Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos.

1. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley.

2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.

3. Con independencia de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública.

4. Estas asociaciones podrán ser declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

5. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Artículo 21. Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos aquéllas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen. Dicha implantación habrá de acreditarse a través de criterios objetivos de los que pueda deducirse la representatividad de la asociación, entre ellos el grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación, el número de asociaciones con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza, los recursos humanos y materiales, los acuerdos de interés profesional en los que hayan participado, la presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo. Los citados criterios se desarrollarán mediante una norma reglamentaria.

2. La condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos de reconocido prestigio, imparciales e independientes. Reglamentariamente se determinará la composición de dicho Consejo, que en todo caso estará integrado por un número impar de miembros, no superior a cinco, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

3. Las resoluciones dictadas por el Consejo a que se refiere el apartado anterior serán directamente recurribles ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

4. La capacidad representativa reconocida en este artículo a las asociaciones de trabajadores autónomos se podrá ejercer en el ámbito de actuación territorial de la correspondiente asociación.

5. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, gozarán de una

posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos para:

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

Artículo 22. Consejo Estatal del Trabajo Autónomo.

1. El Consejo Estatal del Trabajo Autónomo se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

2. Son funciones del Consejo:

- a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre:
 - 1º. Los anteproyectos de Leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo.
 - 2º. El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo.
 - 3º. Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.
- b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.
- c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.
- d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

3. El Consejo Estatal del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones

profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa.

4. La Presidencia del Consejo corresponderá al Secretario General de Empleo y, por delegación, al Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo.

5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y régimen de funcionamiento del Consejo.

TÍTULO IV

Protección social del trabajador autónomo

Artículo 23. El derecho a la Seguridad Social.

1. De conformidad con el artículo 41 de la Constitución, las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias serán libres.

2. La protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, estén encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social.

Artículo 24. Afiliación a la Seguridad Social

La afiliación al sistema de la Seguridad Social es obligatoria para los trabajadores autónomos o por cuenta propia, y única para su vida profesional, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 25. Cotización a la Seguridad Social.

1. La cotización es obligatoria en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos previstos en el artículo 15 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y demás disposiciones de desarrollo.

2. La Ley podrá establecer bases de cotización diferenciadas para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

3. La Ley podrá establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida.

Artículo 26. Acción protectora.

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

- a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
- b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

2. Las prestaciones de servicios sociales serán las establecidas legalmente y en todo caso comprenderá las prestaciones en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a la tercera edad y de recuperación profesional.

3. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

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

TÍTULO V

Fomento y promoción del trabajo autónomo

Artículo 27. Política de fomento del trabajo autónomo.

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.

2. Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:

- a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.
- b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.
- c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.
- e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.
- f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
- g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa.

- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre las cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Artículo 28. Formación profesional y asesoramiento técnico.

1. El fomento del trabajo autónomo se dirigirá especialmente a integrar dentro del sistema educativo y, en particular, del sistema de formación profesional la promoción del trabajo autónomo, a propiciar la formación y readaptación profesionales de los trabajadores autónomos, facilitando su acceso a los programas de formación profesional, que se orientarán a la mejora de su capacitación profesional y al desarrollo de su capacidad gerencial.

2. El fomento del trabajo autónomo también atenderá las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos.

Artículo 29. Apoyo financiero a las iniciativas económicas.

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, adoptarán programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras.

2. La elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como a la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos.

3. Los poderes públicos favorecerán mediante una política fiscal adecuada la promoción del trabajo autónomo.

Disposición adicional primera. *Modificación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. La letra p) del artículo 2 queda redactada del modo siguiente:

“p) en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo”.

Dos. Se introduce una nueva letra q) al artículo 2 con el contenido siguiente:

“q) respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de Ley”.

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 16 que queda redactado de la siguiente manera:

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

drán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.”

Cuatro. Se añade un apartado 3 al artículo 17 que queda redactado de la siguiente manera:

“3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

Cinco. Se da nueva redacción al artículo 63 que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 63. Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.”

Disposición adicional segunda. *Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones*

La Ley establecerá reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social a favor de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos:

- a) Quienes en función de otra actividad realizada coticen, sumando las bases de cotización, por encima de la base máxima del Régimen General de la Seguridad Social.
- b) Los hijos de los trabajadores autónomos menores de 30 años que inicien una labor también como trabajadores autónomos en la actividad económica de la que es titular el padre o la madre.
- c) Los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio.

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

1. A partir del día primero de enero del ejercicio siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social.

De igual forma, la anterior fecha se tomará para la entrada en vigor de la obligatoriedad de cotización establecida en el punto 3 del artículo 26 de la presente Ley.

2. Por el Gobierno se determinarán aquellas actividades profesionales desarrolladas por trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Disposición adicional cuarta. *Prestación por cese de actividad.*

El Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Disposición adicional quinta. *Profesionales incorporados a Mutualidades de Previsión social alternativas.*

Lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2 del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o

autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Disposición adicional sexta. *Comunidades Autónomas.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 21.5 de esta Ley, las Comunidades Autónomas determinarán la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos de acuerdo con los criterios a los que se refiere el art. 21.1 de la misma y crearán, en su ámbito territorial, el registro especial según lo dispuesto en el artículo 20.3 de la presente Ley.

Disposición transitoria única. *Adaptación de estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones.*

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos constituidas en aplicación de la legislación anterior y que gocen de personalidad jurídica a la entrada en vigor de esta Ley, conservarán su reconocimiento a todos los efectos, quedando automáticamente convalidadas.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley deberán proceder a adaptar sus estatutos a lo previsto en ella, así como a inscribirse en el registro previsto en la oficina pública establecida al efecto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.5ª, 6ª, 7ª, 8ª y 17ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Desarrollo de derechos en materia de protección social.*

Con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. *Habilitación al Gobierno.*

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley en el ámbito de sus competencias.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

ANEXO VIII. LA RECOMENDACIÓN DE LA OIT SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO APROBADA POR LA 95ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA OIT DE 2006 (31 de mayo de 2006)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Considerando que la legislación nacional, así como los convenios colectivos, ofrece una protección vinculada a la existencia de una relación de trabajo entre un empleador y un empleado;

Considerando que la legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente;

Considerando que la legislación laboral o de trabajo trata, entre otras cosas, de resolver lo que puede constituir una desigualdad entre las posiciones de negociación de las partes en una relación de trabajo;

Considerando que la protección de los trabajadores constituye la esencia del mandato de la Organización Internacional del Trabajo, y de conformidad con los principios establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, y el Programa de Trabajo Decente;

Considerando las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación;

Observando que hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como

consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho;

Reconociendo que la orientación internacional a los Miembros desempeña un papel para ayudarlos a lograr esta protección mediante la legislación y la práctica nacionales, y que esa orientación debería seguir siendo útil con el tiempo;

Reconociendo, además, que esa protección debería ser accesible a todos, en especial a los trabajadores vulnerables, y basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance, con resultados rápidos y que fomenten el cumplimiento voluntario;

Reconociendo que la política nacional debería ser fruto de la consulta con los interlocutores sociales y debería ofrecer orientación a las partes interesadas en el lugar de trabajo;

Reconociendo que la política nacional debería promover el crecimiento económico, la creación de empleo y el trabajo decente;

Considerando que la globalización de la economía ha incrementado la movilidad de los trabajadores que necesitan protección, como mínimo, contra la selección de la legislación aplicable con el fin de eludir la protección nacional;

Observando que, en el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el empleador;

Considerando que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, a su entorno y a la sociedad en general;

Considerando que la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo de una manera conforme con la legislación o la práctica nacionales;

Tomando nota de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes y en especial las normas relativas a la situación particular de la mujer, así como las relativas al ámbito de la relación de trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la relación de trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas propuestas revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.

I.

POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO

1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

3. La política nacional debería formularse y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:

- a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;
- b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que oculten la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;
- c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho;
- d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;
- e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;

- f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y
- g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.

5. En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

6. Los Miembros deberían:

- a) velar especialmente por que en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo, y
- b) establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género.

7. En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores:

- a) al formular una política nacional, todo Miembro debería, previa consulta con las organizaciones más representativas de

empleadores y de trabajadores, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, y

- b) cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.

8. La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.

II. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza convenido por las partes.

10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

- a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;
- b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y
- c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- a) el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

- b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

14. La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales.

15. La autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la presente Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.

16. Por lo que se refiere a la relación de trabajo, las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento. Debería prestarse especial atención a aquellas ocupaciones y sectores con una proporción elevada de mujeres trabajadoras.

17. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

18. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían promover el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.

**III.
SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN**

19. Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo, y ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de empleo en el marco de la política nacional.

20. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberían estar representadas en pie de igualdad en el mecanismo de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos.

21. Los Miembros deberían recopilar, en la medida de lo posible, información y datos esta-

dísticos, y realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, teniendo presentes la distribución entre hombres y mujeres y otros aspectos pertinentes.

22. Los Miembros deberían establecer mecanismos nacionales específicos para asegurar que pueda determinarse eficazmente la existencia de relaciones de trabajo en el marco de la prestación de servicios transnacionales. Debería prestarse atención al desarrollo de contactos sistemáticos y al intercambio de información sobre esta cuestión con otros Estados.

**IV.
PÁRRAFO FINAL**

23. La presente Recomendación no supone una revisión de la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), ni puede revisar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

ANEXO IX.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PROPIAMENTE DICHO, EN ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL, RESUMEN DE RESULTADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2006*

Al finalizar 2006 había 2.207.485 trabajadores autónomos propiamente dicho¹, inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos.

Los varones representan el 68,8% y las mujeres el 31,2% del total. Estos porcentajes cambian cuando se tienen en cuenta otras variables:

- En los tramos de base de cotización más elevados, el porcentaje de varones supera el 80%
- En Asturias y Galicia las mujeres son más del 40%, mientras que en la Industria y Construcción no llegan al 20%

Más del 66% de los autónomos supera los 40 años de edad, aunque este porcentaje desciende al 51,8% entre los procedentes de otros países. En Andalucía, Murcia y en la construcción es mayor el peso de los jóvenes, situándose en el extremo contrario Castilla y León, Galicia, y los sectores agrícola e industrial.

Los autónomos de nacionalidad diferente a la española representan el 5,1%, superándose este porcentaje entre los más jóvenes, en las comunidades insulares, Melilla, Comunidad Valenciana y Madrid, y en la construcción.

El 87,5% de los autónomos no supera la base mínima de cotización.

- Este porcentaje supera el 92% cuando la edad es inferior a los 50 años.
- A partir de los 50 años de edad, el 26,2% cotiza por una base superior a la mínima, hecho este relacionado con la proximidad a la edad de jubilación.
- El 10,5% tiene una base de cotización reducida, siendo superior este porcentaje en los autónomos con mayor antigüedad, los que trabajan en el sector agrario (63,1%) y por tanto en las comunidades con mayor peso de este sector.
- Tienen base mínima de cotización el 76% de los autónomos; este porcentaje se eleva en los extranjeros (94,6%), los que llevan menos tiempo inscritos (91,3%) y en la construcción y servicios (en torno al 85%).

El 63% de los autónomos lleva más de 5 años de alta en la Seguridad Social; este porcentaje es sensiblemente superior entre los varones, los de más edad, los nacionales, en Castilla y León, La Rioja, Navarra y Aragón, y en los sectores agrícola e industrial.

* Datos extraídos de http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/TrabajAutonomos/2006/4trim/Publicacion_%20RESUMEN_RESULTADOS.pdf

1. Que son aquellos trabajadores afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

La distribución de los autónomos por sector de actividad presenta las siguientes características:

- El 15% trabaja en la agricultura, el 5,9% en la industria, el 14,1% en la construcción y el 65% en el sector servicios.
- Más de la cuarta parte de los jóvenes trabaja en la construcción, y casi los de los extranjeros lo hace en los servicios.
- En Aragón, Asturias, Castilla y León, Extremadura, Galicia y la Rioja, más de la cuarta parte de los autónomos trabaja en la agricultura. Por el contrario, en Canarias, Madrid, Ceuta y Melilla trabajan en el sector servicios más del 75%.

El 20,2% de los autónomos tiene asalariados a su

cargo, superándose este porcentaje entre los extranjeros, los que tienen bases de cotización más elevadas, y en Andalucía, Baleares, Canarias, Murcia, Ceuta y Melilla superan el 25%. En agricultura desciende al 9,4% los que tienen asalariados.

El 4,9% de los autónomos simultanea su actividad con otra por cuenta ajena (pluriactividad), lo que es más frecuente entre los jóvenes, los de menor antigüedad y los que tienen base de cotización reducida o mínima. La industria es el sector en el que menos se da esta situación.

El número de colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social asciende a 191.866, de los cuales 97.451 (50,8%) son varones y 94.415 (49,2%) mujeres. La gran mayoría (76,4%) trabaja en el sector servicios, particularmente en el comercio y hostelería (110.922 personas)

TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PROPIAMENTE DICHO, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGÚN RÉGIMEN, POR SITUACIÓN PROFESIONAL. 31/12/2006

	TOTAL	RETA	AGRARIO	MAR
Aut. Propiamente dicho o Personas Físicas	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
Nº Autónomos sin asalariados	1.762.005	1.511.620	238.267	12.118
Nº Autónomos con asalariados	445.480	428.266	15.278	1.936
Nº Autónomos con 1 trabajador	226.290	217.524	7.387	1.379
Nº Autónomos con 2 trabajadores	98.920	95.629	2.902	389
Nº Autónomos con 3 trabajadores	49.452	47.909	1.418	125
Nº Autónomos con 4 trabajadores	26.539	25.601	906	32
Nº Autónomos con 5 y más trabajadores	44.279	41.603	2.665	11
Nº Autónomos sin pluriactividad	2.099.853	1.846.141	240.139	13.573
Nº Autónomos con pluriactividad	107.632	93.745	13.406	481
Colaboración Familiar	191.866	190.572	689	605

TRABAJADORES AUTÓNOMOS, PROPIAMENTE DICHO, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGÚN RÉGIMEN POR DIVERSAS VARIABLES. 31/12/2006

	TOTAL	RETA	AGRARIO	MAR
Total sexo	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
Varones	1.518.934	1.347.221	163.688	8.025
Mujeres	688.551	592.665	89.857	6.029
Total edad	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
Menor de 25 años	50.719	47.236	3.239	244
De 25 a 39 años	693.314	642.309	47.480	3.525
De 40 a 54 años	950.595	837.830	106.361	6.404
De 55 años o mas	512.857	412.511	96.465	3.881
Total continente	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
España	2.094.266	1.827.392	252.854	14.020
Europa ue	54.941	54.492	427	22
Europa resto	7.824	7.775	45	4
África	14.929	14.818	108	3
América central	1.330	1.325	4	1
América del norte	1.509	1.494	14	1
América del sur	16.734	16.672	59	3
Asia	15.194	15.175	19	0
Oceania	203	201	2	0
Desconocido	555	542	13	0
Total nacionalidad	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
Española	2.094.266	1.827.392	252.854	14.020
Extranjera	113.219	112.494	691	34
Total division actividad	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
0. Agric., ganad. Caza, silv. y pesca	331.910	64.745	253.545	13.620
1. Industrias extractivas	1.273	1.273	0	0
2. Industrias manufactureras	126.199	125.773	0	426
3. Prod. y distrib. energía elect. gas y agua	471	471	0	0
4. Construcción	312.081	312.073	0	0
5. Comercio y hostelería	789.087	789.087	0	0
6. Transp. almacenamiento y comunicaciones	184.609	184.609	0	0
7. Intermediación financiera	34.230	34.230	0	0
8. Activ. inmov. y de alquiler , sev. empresariales	204.232	204.232	0	0
9. Educ. activ. sanitaria, veterinaria y sociales	223.393	223.393	0	0
Total antigüedad	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
De 6 meses	112.154	107.162	4.004	988
De 6 a 11 meses	121.537	116.323	4.566	648
De 1 a 3 años	340.228	317.864	20.288	2.076
De 3 a 5 años	242.341	215.241	25.320	1.780
5 años y más	1.391.225	1.183.296	199.367	8.562
Total base de cotizacion	2.207.485	1.939.886	253.545	14.054
0. Reducida	232.812	24.069	208.743	0
1. Base mínima	1.677.266	1.641.217	36.049	0
2. Entre b. mínima y 1,5 b. mínima	95.667	78.640	3.955	13.072
3. Entre 1,5 b. mínima y 2 b. mínima	164.918	159.312	4.624	982
4. Entre 2 b. mínima y 3 b. mínima	22.354	22.237	117	0
5. Más de 3 veces b. mínima	14.468	14.411	57	0

ANEXO X. PERFILES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN ESPAÑA A 31 DE DICIEMBRE DE 2006*

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en España existen:

- **688.551** mujeres (31,2% del total).

Por edad:

- **3.062.439** autónomos afiliados al RETA y **2.207.485** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores).

- **950.595** de 40 a 54 años (43,1% del total).
- **693.314** de 25 a 39 años (31,4% del total)¹.
- **512.857** de 55 o más años (23,2% del total).
- **50.719** menores de 25 años (2,3% del total).

Por nacionalidad:

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos:
Por sectores de actividad:

- **2.094.266** españoles (94,9% del total).
- **113.219** extranjeros (5,1% del total).

- **1.435.551** autónomos en servicios (65% del total).
- **331.910** autónomos en agricultura (15% del total).
- **312.081** autónomos en construcción (14,1% del total).
- **127.943** autónomos en industria (5,8% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **1.391.225** 5 o más años (63% del total).
- **340.228** de 1 a 3 años (15,4% del total).
- **242.341** de 3 a 5 años (11% del total).
- **121.537** de 6 a 11 meses (5,5% del total).
- **112.154** menos de 6 meses (5,1% del total).

Por situación profesional:

- **1.762.005** sin asalariados a su cargo (79,8% del total).
- **445.480** con asalariados a su cargo (20,2% del total).
- **2.099.853** sin pluriactividad (95,1% del total).
- **107.632** con pluriactividad (4,9% del total).

Por base de cotización:

- **1.677.266** base mínima (76% del total).
- **232.812** base reducida (10,5% del total).
- **164.918** entre 1'5 y 2 base mínima (7,5% del total).
- **95.667** entre base mínima y 1'5 base mínima (4,3% del total).
- **22.354** entre 2 y 3 base mínima (1% del total).
- **14.468** más de 3 veces base mínima (0,7% del total).

Por sexo:

- **1.518.934** varones (68,8% del total).

Datos extraídos de http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/Perfiles_autonomos_todas_CCAA.pdf

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en ANDALUCÍA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en la Andalucía existen:

- **457.580** autónomos afiliados al RETA, que representan el **14,9%** del total de afiliados en el RETA.
- **348.118** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **15,8%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Andalucía:
Por sectores de actividad:

- **244.824** autónomos en servicios (70,3% del total).
- **46.947** autónomos en agricultura (13,5% del total).
- **37.564** autónomos en construcción (10,8% del total).
- **18.783** autónomos en industria (5,4% del total).

Por situación profesional:

- **257.456** sin asalariados a su cargo (74,0% del total).
- **90.662** con asalariados a su cargo (26,0% del total).
- **333.311** sin pluriactividad (95,7% del total).
- **14.807** con pluriactividad (4,3% del total).

Por sexo:

- **240.568** hombres (69,1% del total).
- **107.550** mujeres (30,9% del total).

Por edad:

- **147.475** de 40 a 54 años (42,4% del total).
- **124.283** de 25 a 39 años (35,7% del total)¹.
- **65.811** de 55 o más años (18,9% del total).
- **10.549** menores de 25 años (3,0% del total).

Por nacionalidad:

- **330.706** españoles (95,0% del total).
- **17.412** extranjeros (5,0% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **200.657** 5 o más años (57,6% del total).
- **61.375** de 1 a 3 años (17,6% del total).
- **44.023** de 3 a 5 años (12,6% del total).
- **21.604** de 6 a 11 meses (6,2% del total).
- **20.459** menos de 6 meses (5,9% del total).

Por base de cotización:

- **281.552** base mínima (80,9% del total).
- **32.689** base reducida (9,4% del total).
- **18.592** entre 1'5 y 2 base mínima (5,3% del total).
- **12.209** entre base mínima y 1'5 base mínima (3,5% del total).
- **1.968** entre 2 y 3 base mínima (0,6% del total).
- **1.108** más de 3 veces base mínima (0,3% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en ARAGÓN

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Aragón existen:

- **102.343** autónomos afiliados al RETA, que representan el **3,3%** del total de afiliados en el RETA.
- **83.409** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **3,8%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Aragón:

Por sectores de actividad:

- **43.989** autónomos en servicios (52,7% del total).
- **21.698** autónomos en agricultura (26,0% del total)¹.
- **12.208** autónomos en construcción (14,6% del total).
- **5.514** autónomos en industria (6,6% del total).

Por situación profesional:

- **71.212** sin asalariados a su cargo (85,4% del total).
- **12.197** con asalariados a su cargo (14,6% del total).
- **78.317** sin pluriactividad (93,9% del total).
- **5.092** con pluriactividad (6,1% del total).

Por sexo:

- **59.670** varones (71,5% del total).
- **23.739** mujeres (28,5% del total).

Por edad:

- **36.442** de 40 a 54 años (43,7% del total).
- **24.645** de 25 a 39 años (29,5% del total)².
- **20.538** de 55 o más años (24,6% del total).
- **1.784** menores de 25 años (2,1% del total).

Por nacionalidad:

- **80.542** españoles (96,6% del total).
- **2.867** extranjeros (3,4% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **59.323** 5 o más años (71,1% del total).
- **10.125** de 1 a 3 años (12,1% del total).
- **7.987** de 3 a 5 años (9,6% del total).
- **3.139** de 6 a 11 meses (3,8% del total).
- **2.835** menos de 6 meses (3,4% del total).

Por base de cotización:

- **60.911** base mínima (73,0% del total).
- **8.736** base reducida (10,5% del total).
- **8.538** entre 1'5 y 2 base mínima (10,2% del total).
- **3.174** entre base mínima y 1'5 base mínima (3,8% del total).
- **1.364** entre 2 y 3 base mínima (1,6% del total).
- **686** más de 3 veces base mínima (0,8% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en ASTURIAS

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón (aunque con una importante presencia de mujeres), entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización (aunque con una importante presencia de cotización reducida)

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Asturias existen:

- **69.250** autónomos afiliados al RETA, que representan el **2,3%** del total de afiliados en el RETA.
- **59.666** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **2,7%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Asturias:

Por sectores de actividad:

- **34.585** autónomos en servicios (58,0% del total).
- **15.430** autónomos en agricultura (25,9% del total)¹.
- **7.242** autónomos en construcción (12,1% del total).
- **2.409** autónomos en industria (4,0% del total).

Por situación profesional:

- **48.774** sin asalariados a su cargo (81,7% del total).
- **10.892** con asalariados a su cargo (18,3% del total).
- **57.384** sin pluriactividad (96,2% del total).
- **2.282** con pluriactividad (3,8% del total).

Por sexo:

- **35.666** varones (59,8% del total).
- **24.000** mujeres (40,2% del total)².

Por edad:

- **25.970** de 40 a 54 años (43,5% del total).
- **17.250** de 25 a 39 años (28,9% del total)³.
- **15.209** de 55 o más años (25,5% del total).
- **1.237** menores de 25 años (2,1% del total).

Por nacionalidad:

- **58.725** españoles (98,4% del total).
- **941** extranjeros (1,6% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **39.736** 5 o más años (66,6% del total).
- **8.273** de 1 a 3 años (13,9% del total).
- **6.366** de 3 a 5 años (10,7% del total).
- **2.667** de 6 a 11 meses (4,5% del total).
- **2.624** menos de 6 meses (4,4% del total).

Por base de cotización:

- **34.607** base mínima (58,0% del total).
- **13.264** base reducida (22,2% del total)⁴.
- **6.126** entre 1'5 y 2 base mínima (10,3% del total).
- **3.776** entre base mínima y 1'5 base mínima (6,3% del total).
- **1.340** entre 2 y 3 base mínima (2,2% del total).
- **553** más de 3 veces base mínima (0,9% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. Aunque el colectivo de varones es mayoritario entre los autónomos, existe una importante presencia de mujeres.

3. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

4. Aunque son mayoría los autónomos que cotizan por la base mínima, hay un importante número de ellos que lo hacen por la base reducida.

Perfiles de trabajadores autónomos en BALEARES

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Baleares existen:

- **79.621** autónomos afiliados al RETA, que representan el **2,6%** del total de afiliados en el RETA.
- **50.761** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **2,3%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Baleares:

Por sectores de actividad:

- **33.948** autónomos en servicios (66,9% del total).
- **9.604** autónomos en construcción (18,9% del total).
- **3.792** autónomos en agricultura (7,5% del total).
- **3.417** autónomos en industria (6,7% del total).

Por situación profesional:

- **40.229** sin asalariados a su cargo (79,3% del total).
- **10.532** con asalariados a su cargo (20,7% del total).
- **48.173** sin pluriactividad (94,9% del total).
- **2.588** con pluriactividad (5,1% del total).

Por sexo:

- **35.377** varones (69,7% del total).
- **15.384** mujeres (30,3% del total).

Por edad:

- **21.586** de 40 a 54 años (42,5% del total).
- **15.160** de 25 a 39 años (29,9% del total)¹.
- **13.065** de 55 o más años (25,7% del total).
- **950** menores de 25 años (1,9% del total).

Por nacionalidad:

- **43.956** españoles (86,6% del total).
- **6.805** extranjeros (13,4% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **31.548** 5 o más años (62,2% del total).
- **7.888** de 1 a 3 años (15,5% del total).
- **5.021** de 3 a 5 años (9,9% del total).
- **3.586** de 6 a 11 meses (7,1% del total).
- **2.718** menos de 6 meses (5,4% del total).

Por base de cotización:

- **42.802** base mínima (84,3% del total).
- **3.432** entre 1'5 y 2 base mínima (6,8% del total).
- **2.456** base reducida (4,8% del total).
- **1.526** entre base mínima y 1'5 base mínima (3,0% del total).
- **336** entre 2 y 3 base mínima (0,7% del total).
- **209** más de 3 veces base mínima (0,4% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en CANARIAS

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Canarias existen:

- **109.166** autónomos afiliados al RETA, que representan el **3,6%** del total de afiliados en el RETA.
- **83.375** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **3,8%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Canarias:
Por sectores de actividad:

- **63.592** autónomos en servicios (76,3% del total).
- **11.434** autónomos en construcción (13,7% del total).
- **4.879** autónomos en agricultura (5,9% del total).
- **3.470** autónomos en industria (4,2% del total).

Por situación profesional:

- **61.124** sin asalariados a su cargo (73,3% del total).
- **22.251** con asalariados a su cargo (26,7% del total).
- **78.614** sin pluriactividad (94,3% del total).
- **4.761** con pluriactividad (5,7% del total).

Por sexo:

- **59.374** varones (71,2% del total).
- **24.001** mujeres (28,8% del total).

Por edad:

- **36.352** de 40 a 54 años (43,6% del total).
- **26.639** de 25 a 39 años (32% del total)¹.
- **18.779** de 55 o más años (22,5% del total).
- **1.605** menores de 25 años (1,9% del total).

Por nacionalidad:

- **72.051** españoles (86,4% del total).
- **11.324** extranjeros (13,6% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **47.181** 5 o más años (56,6% del total).
- **14.946** de 1 a 3 años (17,9% del total).
- **9.996** de 3 a 5 años (12,0% del total).
- **5.656** de 6 a 11 meses (6,8% del total).
- **5.596** menos de 6 meses (6,7% del total).

Por base de cotización:

- **74.637** base mínima (89,5% del total).
- **3.550** base reducida (4,3% del total).
- **2.595** entre 1'5 y 2 base mínima (3,1% del total).
- **2.088** entre base mínima y 1'5 base mínima (2,5% del total).
- **268** entre 2 y 3 base mínima (0,3% del total).
- **237** más de 3 veces base mínima (0,3% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en CANTABRIA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Cantabria existen:

- **38.836** autónomos afiliados al RETA, que representan el **1,3%** del total de afiliados en el RETA.
- **32.565** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **1,5%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Cantabria:
Por sectores de actividad:

- **19.408** autónomos en servicios (59,6% del total).
- **7.079** autónomos en agricultura (21,7% del total)¹.
- **4.538** autónomos en construcción (13,9% del total).
- **1.540** autónomos en industria (4,7% del total).

Por situación profesional:

- **26.070** sin asalariados a su cargo (80,1% del total).
- **6.495** con asalariados a su cargo (19,9% del total).
- **31.278** sin pluriactividad (96% del total).
- **1.287** con pluriactividad (4% del total).

Por sexo:

- **21.136** varones (64,9% del total).
- **11.429** mujeres (35,1% del total).

Por edad:

- **14.639** de 40 a 54 años (45% del total).
- **9.735** de 25 a 39 años (29,9% del total)².
- **7.536** de 55 o más años (23,1% del total).
- **655** menores de 25 años (2,0% del total).

Por nacionalidad:

- **31.805** españoles (97,7% del total).
- **760** extranjeros (2,3% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **22.051** 5 o más años (67,7% del total).
- **4.496** de 1 a 3 años (13,8% del total).
- **3.195** de 3 a 5 años (9,8% del total).
- **1.598** de 6 a 11 meses (4,9% del total).
- **1.225** menos de 6 meses (3,8% del total).

Por base de cotización:

- **21.790** base mínima (66,9% del total).
- **5.774** base reducida (17,7% del total).
- **2.775** entre 1'5 y 2 base mínima (8,5% del total).
- **1.619** entre base mínima y 1'5 base mínima (5,0% del total).
- **402** entre 2 y 3 base mínima (1,2% del total).
- **205** más de 3 veces base mínima (0,6% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en CASTILLA-LA MANCHA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Castilla-La Mancha existen:

- **136.890** autónomos afiliados al RETA, que representan el **4,5%** del total de afiliados en el RETA.
- **104.274** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **4,7%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha:

Por sectores de actividad:

- **54.399** autónomos en servicios (57,3% del total).
- **25.288** autónomos en agricultura (22,6% del total)¹.
- **17.566** autónomos en construcción (14,4% del total).
- **7.021** autónomos en industria (5,7% del total).

Por situación profesional:

- **84.870** sin asalariados a su cargo (81,4% del total).
- **19.404** con asalariados a su cargo (18,6% del total).
- **98.913** sin pluriactividad (96% del total).
- **5.361** con pluriactividad (4% del total).

Por sexo:

- **78.331** varones (75,1% del total).
- **25.943** mujeres (24,9% del total).

Por edad:

- **45.635** de 40 a 54 años (43,8% del total).
- **33.862** de 25 a 39 años (32,5% del total)².
- **21.599** de 55 o más años (20,7% del total).
- **3.178** menores de 25 años (3% del total).

Por nacionalidad:

- **101.941** españoles (97,8% del total).
- **2.333** extranjeros (2,2% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **66.294** 5 o más años (63,6% del total).
- **15.824** de 1 a 3 años (16,1% del total).
- **11.615** de 3 a 5 años (12% del total).
- **5.557** de 6 a 11 meses (5,3% del total).
- **4.984** menos de 6 meses (4,8% del total).

Por base de cotización:

- **79.417** base mínima (76,2% del total).
- **17.300** base reducida (16,6% del total).
- **3.737** entre 1'5 y 2 base mínima (3,6% del total).
- **3.289** entre base mínima y 1'5 base mínima (3,2% del total).
- **375** entre 2 y 3 base mínima (0,4% del total).
- **156** más de 3 veces base mínima (0,1% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en CASTILLA Y LEÓN

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia de 55 o más años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización (aunque con una importante presencia de cotización reducida).

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Castilla y León existen:

- **182.626** autónomos afiliados al RETA, que representan el **6%** del total de afiliados en el RETA.
- **158.955** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **7,2%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León:

Por sectores de actividad:

- **80.504** autónomos en servicios (50,6% del total).
- **49.417** autónomos en agricultura (31,1% del total)¹.
- **21.021** autónomos en construcción (13,2% del total).
- **8.013** autónomos en industria (5% del total).

Por situación profesional:

- **133.610** sin asalariados a su cargo (84,1% del total).
- **25.345** con asalariados a su cargo (15,9% del total).
- **151.397** sin pluriactividad (95,2% del total).
- **7.558** con pluriactividad (4,8% del total).

Por sexo:

- **116.503** varones (73,3% del total).
- **42.452** mujeres (26,7% del total).

Por edad:

- **72.732** de 40 a 54 años (45,8% del total).
- **42.058** de 55 o más años (26,5% del total)².
- **41.490** de 25 a 39 años (26,1% del total).
- **2.675** menores de 25 años (1,7% del total).

Por nacionalidad:

- **156.099** españoles (98,2% del total).
- **2.856** extranjeros (1,8% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **117.533** 5 o más años (73,9% del total).
- **16.938** de 1 a 3 años (10,7% del total).
- **13.487** de 3 a 5 años (8,5% del total).
- **5.856** de 6 a 11 meses (3,7% del total).
- **5.141** menos de 6 meses (3,2% del total).

Por base de cotización:

- **108.106** base mínima (68% del total).
- **33.832** base reducida (21,3% del total)³.
- **10.162** entre 1'5 y 2 base mínima (6,4% del total).
- **5.369** entre base mínima y 1'5 base mínima (3,4% del total).
- **983** entre 2 y 3 base mínima (0,6% del total).
- **503** más de 3 veces base mínima (0,3% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos mayores de 55 años.

3. Aunque son mayoría los autónomos que cotizan por la base mínima, hay un importante número de ellos que lo hacen por la base reducida.

Perfiles de trabajadores autónomos en CATALUÑA

Perfil mayoritario. Autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Cataluña existen:

- **563.657** autónomos afiliados al RETA, que representan el **18,4%** del total de afiliados en el RETA.
- **368.746** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **16,7 %** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Cataluña:
Por sectores de actividad:

- **251.871** autónomos en servicios (68,3% del total).
- **60.616** autónomos en construcción (16,4% del total).
- **29.090** autónomos en agricultura (7,9% del total).
- **27.169** autónomos en industria (7,4% del total).

Por situación profesional:

- **299.180** sin asalariados a su cargo (81,1% del total).
- **69.566** con asalariados a su cargo (18,9% del total).
- **350.188** sin pluriactividad (95,0% del total).
- **18.558** con pluriactividad (5,0% del total).

Por sexo:

- **255.197** varones (69,2% del total).
- **114.549** mujeres (30,8% del total).

Por edad:

- **155.870** de 40 a 54 años (42,3% del total).
- **114.064** de 25 a 39 años (30,9% del total)¹.
- **91.161** de 55 o más años (24,7% del total).
- **7.651** menores de 25 años (2,1% del total).

Por nacionalidad:

- **347.849** españoles (94,3% del total).
- **20.897** extranjeros (5,7% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **232.795** 5 o más años (63,1% del total).
- **56.559** de 1 a 3 años (15,3% del total).
- **38.980** de 3 a 5 años (10,6% del total).
- **21.295** de 6 a 11 meses (5,8% del total).
- **19.117** menos de 6 meses (5,2% del total).

Por base de cotización:

- **287.180** base mínima (77,9% del total).
- **36.885** entre 1'5 y 2 base mínima (10,0% del total).
- **20.610** base reducida (5,6% del total).
- **15.575** entre base mínima y 1'5 base mínima (4,2% del total).
- **4.927** entre 2 y 3 base mínima (1,3% del total).
- **3.569** más de 3 veces base mínima (1,0% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 50 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en la COMUNIDAD VALENCIANA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en la Comunidad Valenciana existen:

- **349.785** autónomos afiliados al RETA, que representan el **11,4%** del total de afiliados en el RETA.
- **218.343** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **9,9%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Valenciana:

Por sectores de actividad:

- **153.203** autónomos en servicios (70,2% del total).
- **32.740** autónomos en construcción (15% del total).
- **17.679** autónomos en agricultura (8,1% del total).
- **14.721** autónomos en industria (6,7% del total).

Por situación profesional:

- **171.167** sin asalariados a su cargo (78,4% del total).
- **47.176** con asalariados a su cargo (21,6% del total).
- **207.709** sin pluriactividad (95,1% del total).
- **10.634** con pluriactividad (4,9% del total).

Por sexo:

- **150.410** hombres (68,9% del total).
- **67.933** mujeres (31,1% del total).

Por edad:

- **93.021** de 40 a 54 años (42,6% del total).
- **73.412** de 25 a 39 años (33,6% del total) ¹.
- **46.421** de 55 o más años (21,3% del total).
- **5.489** menores de 25 años (2,5% del total).

Por nacionalidad:

- **201.162** españoles (92,1% del total).
- **17.181** extranjeros (7,9% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **124.241** 5 o más años (56,9% del total).
- **39.513** de 1 a 3 años (18,1% del total).
- **27.353** de 3 a 5 años (12,5% del total).
- **14.450** de 6 a 11 meses (6,6% del total).
- **12.786** menos de 6 meses (5,9% del total).

Por base de cotización:

- **177.822** base mínima (81,4% del total).
- **15.292** entre 1'5 y 2 base mínima (7% del total).
- **13.551** base reducida (6,2% del total).
- **8.639** entre base mínima y 1'5 base mínima (4% del total)
- **1.963** entre 2 y 3 base mínima (0,9% del total).
- **1.076** más de 3 veces base mínima (0,5% del total).

¹. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en EXTREMADURA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización (aunque con una importante presencia de cotización reducida).

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Extremadura existen:

- **66.068** autónomos afiliados al RETA, que representan el **2,2%** del total de afiliados en el RETA.
- **59.542** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **2,7%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Extremadura:
Por sectores de actividad:

- **32.912** autónomos en servicios (55,3% del total).
- **17.224** autónomos en agricultura (28,9% del total)¹.
- **6.260** autónomos en construcción (10,5% del total).
- **3.146** autónomos en industria (5,3% del total).

Por situación profesional:

- **46.834** sin asalariados a su cargo (78,7% del total).
- **12.708** con asalariados a su cargo (21,3% del total).
- **56.728** sin pluriactividad (95,3% del total).
- **2.814** con pluriactividad (4,7% del total).

Por sexo:

- **42.748** varones (71,8% del total).
- **16.794** mujeres (28,2% del total).

Por edad:

- **26.402** de 40 a 54 años (44,3% del total).
- **18.674** de 25 a 39 años (31,4% del total)².
- **12.634** de 55 o más años (21,2% del total).
- **1.832** menores de 25 años (3,1% del total).

Por nacionalidad:

- **58.700** españoles (98,6% del total).
- **842** extranjeros (1,4% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **39.247** 5 o más años (65,9% del total).
- **8.441** de 1 a 3 años (14,2% del total).
- **6.693** de 3 a 5 años (11,2% del total).
- **2.869** de 6 a 11 meses (4,8% del total).
- **2.292** menos de 6 meses (3,8% del total).

Por base de cotización:

- **45.333** base mínima (76,1% del total).
- **11.792** base reducida (19,8% del total)³.
- **1.223** entre 1'5 y 2 base mínima (2,1% del total).
- **997** entre base mínima y 1'5 base mínima (1,7% del total).
- **121** entre 2 y 3 base mínima (0,2% del total).
- **76** más de 3 veces base mínima (0,1% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

3. Aunque son mayoría los autónomos que cotizan por la base mínima, hay un importante número de ellos que lo hacen por la base reducida.

Perfiles de trabajadores autónomos en GALICIA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón (aunque con una elevada presencia de mujeres), entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia de 55 o más años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización (aunque con una importante presencia de cotización reducida).

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Galicia existen:

- **188.422** autónomos afiliados al RETA, que representan el **6,2%** del total de afiliados en el RETA.
- **177.326** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **8,0%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Galicia:

Por sectores de actividad:

- **87.782** autónomos en servicios (49,5% del total).
- **62.700** autónomos en agricultura (35,4% del total)¹.
- **18.833** autónomos en construcción (10,6% del total).
- **8.011** autónomos en industria (4,5% del total).

Por situación profesional:

- **146.545** sin asalariados a su cargo (82,6% del total).
- **30.781** con asalariados a su cargo (17,4% del total).
- **171.348** sin pluriactividad (96,6% del total).
- **5.978** con pluriactividad (3,4% del total).

Por sexo:

- **97.288** varones (54,9% del total).
- **80.038** mujeres (45,1% del total)².

Por edad:

- **75.995** de 40 a 54 años (42,9% del total).
- **54.755** de 55 o más años (30,9% del total)³.
- **43.771** de 25 a 39 años (24,7% del total).
- **2.805** menores de 25 años (1,6% del total).

Por nacionalidad:

- **174.663** españoles (98,5% del total).
- **2.663** extranjeros (1,5% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **123.570** 5 o más años (69,7% del total).
- **21.280** de 1 a 3 años (12% del total).
- **18.146** de 3 a 5 años (10,2% del total).
- **7.467** de 6 a 11 meses (4,2% del total).
- **6.863** menos de 6 meses (3,9% del total).

Por base de cotización:

- **100.569** base mínima (56,7% del total).
- **45.792** base reducida (25,8% del total)⁴.
- **18.510** entre base mínima y 1'5 base mínima (10,4% del total).
- **10.796** entre 1'5 y 2 base mínima (6,1% del total).
- **1.110** entre 2 y 3 base mínima (0,6% del total).
- **549** más de 3 veces base mínima (0,3% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. En Galicia hay una importante presencia de mujeres en el colectivo de autónomos.

3. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos mayores de 55 años.

4. Aunque son mayoría los autónomos que cotizan por la base mínima, hay un importante número de ellos que lo hacen por la base reducida.

Perfiles de trabajadores autónomos en MADRID

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Madrid existen:

- **367.350** autónomos afiliados al RETA, que representan el **12%** del total de afiliados en el RETA.
- **234.511** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **10,6%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Madrid:

Por sectores de actividad:

- **185.628** autónomos en servicios (79,2% del total).
- **35.372** autónomos en construcción (15,1% del total).
- **10.876** autónomos en industria (4,6% del total).
- **2.635** autónomos en agricultura (1,1% del total).

Por situación profesional:

- **190.558** sin asalariados a su cargo (81,3% del total).
- **43.953** con asalariados a su cargo (18,7% del total).
- **219.154** sin pluriactividad (93,5% del total).
- **15.357** con pluriactividad (6,5% del total).

Por sexo:

- **168.764** varones (72% del total).
- **65.747** mujeres (28% del total).

Por edad:

- **97.538** de 40 a 54 años (41,6% del total).
- **78.221** de 25 a 39 años (33,4% del total)¹.
- **53.836** de 55 o más años (23% del total).
- **4.916** menores de 25 años (2,1% del total).

Por nacionalidad:

- **216.523** españoles (92,3% del total).
- **17.988** extranjeros (7,7% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **137.364** 5 o más años (58,6% del total).
- **41.804** de 1 a 3 años (17,8% del total).
- **26.646** de 3 a 5 años (11,4% del total).
- **14.447** menos de 6 meses (6,2% del total).
- **14.250** de 6 a 11 meses (6,1% del total)..

Por base de cotización:

- **196.505** base mínima (83,8% del total).
- **19.413** entre 1'5 y 2 base mínima (8,3% del total).
- **8.766** entre base mínima y 1'5 base mínima (3,7% del total).
- **4.498** base reducida (1,9% del total).
- **2.960** más de 3 veces base mínima (1,3% del total).
- **2.369** entre 2 y 3 base mínima (1% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en MURCIA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Murcia existen:

- **95.384** autónomos afiliados al RETA, que representan el **3,1%** del total de afiliados en el RETA.
- **69.153** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **3,1%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Murcia:

Por sectores de actividad:

- **45.026** autónomos en servicios (65,1% del total).
- **10.693** autónomos en construcción (15,5% del total).
- **9.055** autónomos en agricultura (13,1% del total).
- **4.379** autónomos en industria (6,3% del total).

Por situación profesional:

- **52.462** sin asalariados a su cargo (75,9% del total).
- **16.691** con asalariados a su cargo (24,1% del total).
- **65.556** sin pluriactividad (94,8% del total).

- **3.597** con pluriactividad (5,2% del total).

Por sexo:

- **48.391** varones (70,0% del total).
- **20.762** mujeres (30,0% del total).

Por edad:

- **29.038** de 40 a 54 años (42,0% del total).
- **24.795** de 25 a 39 años (35,9% del total)¹.
- **13.169** de 55 o más años (19,0% del total).
- **2.151** menores de 25 años (3,1% del total).

Por nacionalidad:

- **66.095** españoles (95,6% del total).
- **3.058** extranjeros (4,4% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **40.238** 5 o más años (58,2% del total).
- **12.640** de 1 a 3 años (18,3% del total).
- **8.130** de 3 a 5 años (11,8% del total).
- **4.356** de 6 a 11 meses (6,3% del total).
- **3.789** menos de 6 meses (5,5% del total).

Por base de cotización:

- **53.764** base mínima (77,7% del total).
- **5.916** base reducida (8,6% del total).
- **5.188** entre 1'5 y 2 base mínima (7,5% del total).
- **3.093** entre base mínima y 1'5 base mínima (4,5% del total).
- **765** entre 2 y 3 base mínima (1,1% del total).
- **427** más de 3 veces base mínima (0,6% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en NAVARRA

Perfil mayoritario. Autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Navarra existen:

- **44.238** autónomos afiliados al RETA, que representan el **1,4%** del total de afiliados en el RETA.
- **34.392** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **1,6%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de Navarra:

Por sectores de actividad:

- **20.095** autónomos en servicios (58,4% del total).
- **6.663** autónomos en construcción (19,4% del total).
- **5.605** autónomos en agricultura (16,3% del total).
- **2.029** autónomos en industria (5,9% del total).

Por situación profesional:

- **29.795** sin asalariados a su cargo (86,6% del total).
- **4.597** con asalariados a su cargo (13,4% del total).
- **32.636** sin pluriactividad (94,9% del total).
- **1.756** con pluriactividad (5,1% del total).

Por sexo:

- **24.212** varones (70,4% del total).
- **10.180** mujeres (29,6% del total).

Por edad:

- **15.463** de 40 a 54 años (45,0% del total).
- **10.133** de 25 a 39 años (29,5% del total)¹.
- **8.190** de 55 o más años (23,8% del total).
- **606** menores de 25 años (1,8% del total).

Por nacionalidad:

- **33.061** españoles (96,1% del total).
- **1.331** extranjeros (3,9% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **24.542** 5 o más años (71,4% del total).
- **3.971** de 1 a 3 años (11,5% del total).
- **3.077** de 3 a 5 años (8,9% del total).
- **1.463** menos de 6 meses (4,3% del total).
- **1.339** de 6 a 11 meses (3,9% del total).

Por base de cotización:

- **22.548** base mínima (65,6% del total).
- **5.082** entre 1'5 y 2 base mínima (14,8% del total).
- **3.667** base reducida (10,7% del total).
- **1.604** entre base mínima y 1'5 base mínima (4,7% del total).
- **1.023** entre 2 y 3 base mínima (3,0% del total).
- **468** más de 3 veces base mínima (1,4% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 50 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en PAÍS VASCO

Perfil mayoritario. Autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en País Vasco existen:

- **181.473** autónomos afiliados al RETA, que representan el **5,9%** del total de afiliados en el RETA.
- **100.724** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **4,6%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de País Vasco:

Por sectores de actividad:

- **69.513** autónomos en servicios (69,0% del total).
- **17.788** autónomos en construcción (17,7% del total).
- **7.382** autónomos en agricultura (7,3% del total).
- **6.041** autónomos en industria (6,0% del total).

Por situación profesional:

- **83.538** sin asalariados a su cargo (82,9% del total).
- **17.186** con asalariados a su cargo (17,1% del total).
- **96.816** sin pluriactividad (96,1% del total).
- **3.908** con pluriactividad (3,9% del total).

Por sexo:

- **68.285** varones (67,8% del total).
- **32.439** mujeres (32,2% del total).

Por edad:

- **45.928** de 40 a 54 años (45,6% del total).
- **30.230** de 25 a 39 años (30,0% del total)¹.
- **22.479** de 55 o más años (22,3% del total).
- **2.087** menores de 25 años (2,1% del total).

Por nacionalidad:

- **97.863** españoles (97,2% del total).
- **2.861** extranjeros (2,8% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **68.306** 5 o más años (67,8% del total).
- **13.282** de 1 a 3 años (13,2% del total).
- **9.452** de 3 a 5 años (9,4% del total).
- **4.871** menos de 6 meses (4,8% del total).
- **4.813** de 6 a 11 meses (4,8% del total).

Por base de cotización:

- **72.769** base mínima (72,2% del total).
- **13.073** entre 1'5 y 2 base mínima (13,0% del total).
- **5.915** base reducida (5,9% del total).
- **4.591** entre base mínima y 1'5 base mínima (4,6% del total).
- **2.819** entre 2 y 3 base mínima (2,8% del total).
- **1.557** más de 3 veces base mínima (1,5% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 50 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en LA RIOJA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización (aunque con una importante presencia de cotización reducida).

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en La Rioja existen:

- **23.905** autónomos afiliados al RETA, que representan el **0,8%** del total de afiliados en el RETA.
- **19.031** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **0,9%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Comunidad Autónoma de La Rioja:

Por sectores de actividad:

- **10.076** autónomos en servicios (52,9% del total).
- **4.937** autónomos en agricultura (25,9% del total)¹.
- **2.720** autónomos en construcción (14,3% del total).
- **1.298** autónomos en industria (6,8% del total).

Por situación profesional:

- **15.300** sin asalariados a su cargo (80,4% del total).
- **3.731** con asalariados a su cargo (19,6% del total).
- **18.067** sin pluriactividad (94,9% del total).
- **964** con pluriactividad (5,1% del total).

Por sexo:

- **13.733** varones (72,2% del total).
- **5.298** mujeres (27,8% del total).

Por edad:

- **8.356** de 40 a 54 años (43,9% del total).
- **5.489** de 25 a 39 años (28,8% del total)².
- **4.762** de 55 o más años (25% del total).
- **424** menores de 25 años (2,2% del total).

Por nacionalidad:

- **18.318** españoles (96,3% del total).
- **713** extranjeros (3,7% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **13.737** 5 o más años (72,2% del total).
- **2.150** de 1 a 3 años (11,3% del total).
- **1.659** de 3 a 5 años (8,7% del total).
- **789** de 6 a 11 meses (4,1% del total).
- **696** menos de 6 meses (3,7% del total).

Por base de cotización:

- **12.775** base mínima (67,1% del total).
- **3.426** base reducida (18% del total)³.
- **1.798** entre 1'5 y 2 base mínima (9,4% del total).
- **758** entre base mínima y 1'5 base mínima (4% del total).
- **184** entre 2 y 3 base mínima (1% del total).
- **90** más de 3 veces base mínima (0,5% del total).

1. Como puede verse, a pesar de ser mayoritario el perfil de autónomos en el sector servicios, existe una importante presencia de autónomos en agricultura.

2. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

3. Aunque son mayoría los autónomos que cotizan por la base mínima, hay un importante número de ellos que lo hacen por la base reducida.

Perfiles de trabajadores autónomos en CEUTA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Ceuta existen:

- **2.899** autónomos afiliados al RETA, que representan el **0,1%** del total de afiliados en el RETA.
- **2.342** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **0,1%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Ciudad de Ceuta:

Por sectores de actividad:

- **2.145** autónomos en servicios (91,6% del total).
- **137** autónomos en construcción (5,8% del total).
- **49** autónomos en industria (2,1% del total).
- **11** autónomos en agricultura (0,5% del total).

Por situación profesional:

- **1.698** sin asalariados a su cargo (72,5 del total).
- **644** con asalariados a su cargo (27,5% del total).
- **2.176** sin pluriactividad (92,9% del total).
- **166** con pluriactividad (7,1% del total).

Por sexo:

- **1.612** varones (68,8% del total).
- **730** mujeres (31,2% del total).

Por edad:

- **1.083** de 40 a 54 años (46,2% del total).
- **741** de 25 a 39 años (31,6% del total)¹.
- **455** de 55 o más años (19,4% del total).
- **62** menores de 25 años (2,7% del total).

Por nacionalidad:

- **2.212** españoles (94,4% del total).
- **130** extranjeros (5,6% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **1.509** 5 o más años (64,4% del total).
- **349** de 1 a 3 años (14,9% del total).
- **247** de 3 a 5 años (10,5% del total).
- **122** menos de 6 meses (5,2% del total).
- **115** de 6 a 11 meses (4,9% del total).

Por base de cotización:

- **2.088** base mínima (89,2% del total).
- **120** entre 1'5 y 2 base mínima (5,1% del total).
- **55** entre base mínima y 1'5 base mínima (2,3% del total).
- **27** base reducida (1,2% del total).
- **29** más de 3 veces base mínima (1,2% del total).
- **27** base reducida (1,2% del total).
- **23** entre 2 y 3 base mínima (1,0% del total).

¹ Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

Perfiles de trabajadores autónomos en MELILLA

Perfil mayoritario: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia entre 25 y 39 años), español, que lleva 5 o más años en su negocio, y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2006, en Melilla existen:

- **2.946** autónomos afiliados al RETA, que representan el **0,1%** del total de afiliados en el RETA.
- **2.252** autónomos propiamente dichos (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores), que representan el **0,1%** del total de autónomos propiamente dichos.

Los perfiles que se señalan a continuación se refieren todos ellos a autónomos propiamente dichos de la Ciudad de Melilla:

Por sectores de actividad:

- **2.051** autónomos en servicios (91,1% del total).
- **140** autónomos en construcción (6,2% del total).
- **57** autónomos en industria (2,5% del total).
- **4** autónomos en agricultura (0,2% del total).

Por situación profesional:

- **1.583** sin asalariados a su cargo (70,3% del total).
- **669** con asalariados a su cargo (29,7% del total).
- **2.088** sin pluriactividad (92,7% del total).
- **164** con pluriactividad (7,3% del total).

Por sexo:

- **1.669** varones (74,1% del total).
- **583** mujeres (25,9% del total).

Por edad:

- **1.070** de 40 a 54 años (47,5% del total).
- **720** de 25 a 39 años (32,0% del total)¹.
- **400** de 55 o más años (17,8% del total).
- **62** menores de 25 años (2,8% del total).

Por nacionalidad:

- **1.995** españoles (88,6% del total).
- **257** extranjeros (11,4% del total).

Por antigüedad en el negocio:

- **1.353** 5 o más años (60,1% del total).
- **374** de 1 a 3 años (16,6% del total).
- **268** de 3 a 5 años (11,9% del total).
- **131** de 6 a 11 meses (5,8% del total)..
- **126** menos de 6 meses (5,6% del total)

Por base de cotización:

- **2.091** base mínima (92,9% del total).
- **91** entre 1'5 y 2 base mínima (4,0% del total).
- **29** entre base mínima y 1'5 base mínima (1,3% del total).
- **17** base reducida (0,8% del total).
- **14** entre 2 y 3 base mínima (0,6% del total).
- **10** más de 3 veces base mínima (0,4% del total).

1. Aunque es mayoritario el grupo de autónomos entre 40 y 54 años, existe un importante porcentaje de autónomos entre 25 y 39 años.

