

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO
ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

[TRADE]

EN EL MARCO DE LOS NUEVOS
MODELOS DE PRESTACIÓN DEL
TRABAJO.

SONIA MARTÍN LÓPEZ
MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ



EL TRABAJADOR AUTÓNOMO
ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE) EN
EL MARCO DE LOS NUEVOS MODELOS DE
PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

SONIA MARTÍN LÓPEZ
MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

©AUTORES: Sonia Martín López / Manuel García Jiménez
©EDITA: Luhu Editorial
©DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Luhu Editorial
I.S.B.N.13: 978-84-949722-3-2

Primera Edición: Febrero 2019

Queda prohibida la reproducción total o parcial, bajo cualquier medio (fotocopia, internet, etc.), sin la autorización escrita del autor. Las sanciones están contempladas en las leyes de Derecho de Autor.

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE) EN EL MARCO DE LOS NUEVOS MODELOS DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

AUTORES:

Sonia MARTÍN LÓPEZ

Investigadora Escuela de Estudios Cooperativos (EEC) y de la Cátedra de Emprendimiento Social UCM-Banco Santander.

Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP)

Universidad Complutense de Madrid.

Manuel GARCÍA JIMÉNEZ.

Departamento de Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Córdoba.

Investigador Escuela de Estudios Cooperativos

Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP)

ÍNDICE

Introducción. Eduardo Abad Sabarís.

El TRADE en el ámbito de la Economía Social y Solidaria y en la Economía Digital y Colaborativa. Sonia MARTÍN LÓPEZ.

1. Evolución de la figura del TRADE desde su creación en 2007.
2. Las Relaciones Contractuales de los Trabajadores en la Economía Social y Solidaria y en la Economía Digital y Colaborativa.
3. Conclusiones.
4. Bibliografía.

El TRADE desde la óptica del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Manuel GARCÍA JÍMENEZ.

1. Introducción
2. Trabajo por cuenta ajena.
3. Trabajo por cuenta propia.
4. Régimen Profesional de los TRADES.
5. Conclusiones.
6. Propuestas.

INTRODUCCIÓN.

La Ley 20/2007 reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo, más conocida como LETA, establece una figura novedosa en el marco normativo, aunque ya entonces tradicional en la realidad social y económica de España, se trata del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, también conocido como TRADE o TAED.

Esta no fue ninguna improvisación del legislador. Entonces ya, según el INE, algo más de trescientos mil autónomos reconocían trabajar para una sola empresa o tenían un cliente principal en el periodo temporal de realización de la Encuesta. Estos datos han aumentado algo, pero continúan en parecidos términos diez años más tarde.

Eurostat, la Agencia Estadística Europa, ya entonces consideraba a estos trabajadores como dependientes en la Unión Europea a efectos estadísticos, más allá de la naturaleza de su relación contractual con la empresa de referencia.

Tampoco esta figura normativa resultaba especialmente novedosa en el contexto de los modelos habituales de prestación de trabajo. Con mucha anterioridad, los contratos de Agencia Comercial o los de Agentes de Seguros contemplaban buena parte de sus atributos principales, en particular la compatibilidad de la naturaleza mercantil de la relación con la protección propia de una relación de trabajo dependiente.

El Derecho del Trabajo en general había dado respuesta hasta entonces a estas nuevas realidades a través de la creación de figuras de relación laboral especial, como la de los trabajadores de espectáculos públicos o la de los abogados que trabajaban para despachos jurídicos sin condición de socios, con las excepciones de los dos modelos de contratos antes indicados. Tampoco se aplica esta práctica a los transportistas autorizados que quedan excluidos del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 19/94, decisión que en buena parte da origen a lo regulado por el LETA, ya que son estos trabajadores los que, por causa de su relación como autónomos con las empresas transportistas, necesitan de una regulación protectora especial y suficiente.

Sin embargo, será con la regulación normativa del TRADE cuando se rompa definitivamente esta tendencia, ya que se opta, no por ampliar el ámbito subjetivo del derecho laboral, sino por introducir normas de carácter sociolaboral y de protección contractual en las relaciones mercantiles entre personas físicas o jurídicas por asimilación con las propias del derecho laboral.

De esta forma se reconoce por primera vez que las relaciones personales, mercantiles y/o civiles, no están basadas sólo en la teórica igualdad de las partes, sino que estas relaciones pueden ser asimétricas y por lo tanto necesitan de normas reguladoras que aseguren la igualdad de oportunidades entre los partícipes en el contrato.

Pero tampoco es esta ninguna novedad en la doctrina y la jurisprudencia. Eran ya muchas entonces las Sentencias judiciales que habían asumido la asimilación de situaciones o hechos como una de las causas de reconocimiento de los

derechos propios de la relación laboral en otros ámbitos de relación jurídica.

Por lo tanto, el TRADE es una realidad nueva en el ámbito normativo, pero que no rompe ninguna tendencia, sino que tan sólo consolida una línea de comportamiento ya bastante habitual en las relaciones empresariales y comerciales. Su originalidad proviene de su aplicación con carácter de generalidad en todos los ámbitos de relaciones contractuales y en particular por dos novedades especiales:

- Las condiciones existentes entre las partes, al menos en el ámbito estrictamente económico, puede ser resuelto por la Jurisdicción de lo Social.
- El reconocimiento del derecho a la acción colectiva, a través de los denominados Acuerdos de Interés Profesional (AIP) y la función que pueden desarrollar en su defensa los Sindicatos y las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, también reguladas por primera vez en la Ley 20/2007 del LETA.

Pero expuesto todo lo anterior, la realidad es que la figura del TRADE no ha llegado a cubrir las expectativas creadas ni a dar la respuesta adecuada a la necesidad regulatoria de esos cientos de miles de trabajadores que, en régimen de dependencia mercantil, trabajan casi en exclusiva para una sola empresa.

Nunca más de 13.000 contratos han estado en el Registro Especial del Ministerio de Trabajo. Sí que ha habido diferencias cuantitativas con respecto a los datos existentes en la Seguridad Social. La Administración de la Seguridad

Social creó un modelo específico para el alta de TRADE en el RETA, puesto que éstos cotizaban obligatoriamente por las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta dualidad registral hizo que algunos TRADE, a pesar de no contar con contrato escrito, formularan su adscripción a la Seguridad Social en esa condición, por lo que parece que había más conciencia de ser TRADE entre los trabajadores que en la realidad del Registro. Esta situación se ha visto modificada cuando la Administración de la Seguridad Social exige con carácter previo el contrato escrito y registrado en el SEPE para el alta en el RETA.

El trabajo que ahora presentamos de los profesores Sonia Martín y Manuel García intenta profundizar en los aspectos jurídico y socioeconómico de esta figura, en especial en el marco de los nuevos modelos de relación de trabajo, particularmente en la economía de base digital y en el marco de la Economía Social y Solidaria. Este trabajo encargado por UPTA a Aecoop y el Seminario en el que se presenta, seguro que tendrán larga trascendencia en los debates del futuro sobre estos nuevos sistemas de relación de trabajo.

ENERO 2019.

Eduardo Abad Sabaris.

—

Presidente

Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos
(UPTA)

**El TRADE en el ámbito de la Economía
Social y Solidaria y en la Economía Digital y
Colaborativa**

—

Sonia MARTÍN LÓPEZ

El TRADE en el ámbito de la Economía Social y Solidaria y en la Economía Digital y Colaborativa

Sonia MARTÍN LÓPEZ

1. Evolución de la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente desde su creación en 2007.

La figura de trabajador autónomo económicamente dependiente se regula por primera vez en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, concretamente en el capítulo III, ante la necesidad de dar cobertura legal al colectivo de trabajadores autónomos que desarrollan su actividad con una fuerte y casi dependencia económica del empresario o cliente que los contrata, tal y como se recoge en el preámbulo de la Ley. Con ella se pretende evitar la utilización indebida de esta figura al haber ocasiones en las que las fronteras entre ser un trabajador autónomo propiamente dicho, un trabajador autónomo económicamente dependiente y un trabajador por cuenta ajena no eran precisas.

Así, en el artículo 11 se les define como “aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente 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 profesionales¹”. En la Tabla 1 se resumen las principales características de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES).

¹ Según el artículo 2, del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones de profesionales de trabajadores autónomos, se establece que a efectos de la determinación del trabajador económicamente dependiente se entenderán como ingresos percibidos por el trabajador autónomo del cliente con quien tiene dicha relación, los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada como trabajador por cuenta propia. Para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento, los ingresos se pondrán en relación con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, así como los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud de contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente.

Tabla 1

Resumen de las principales características de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Notas características	
Desarrollo actividad	Realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo de forma habitual, personal y directa.
Dependencia económica de un cliente	Dependen económicamente de un cliente del que perciben al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo y actividades económicas o profesionales.
Sin trabajadores a su cargo	No puede tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros (sólo puede contratar a un trabajador en las situaciones excepcionales recogidas en la Ley).
Diferenciación con respecto resto trabajadores del cliente	No pueden ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores contratados que presten servicios al cliente.
Infraestructura y materiales propios	Deben disponer de la infraestructura y independientes de los de su cliente.
Criterios organizativos propios	Han de desarrollar su actividad con criterios organizativos propios (sin perjuicio de recibir indicaciones técnicas del cliente).

Contraprestación económica y asunción de riesgo	Perciben una contraprestación económica en función del resultado de la actividad según lo pactado y asumen riesgo.
Períodos de descanso	Tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de un mínimo 18 días hábiles.
Jornada laboral	La realización de la actividad por tiempo superior al pactado será voluntaria no pudiendo exceder como máximo del 30%. Se procurará adaptarse a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
Reconocimiento condición TRADE	Podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato como tal, en su defecto podrá solicitar este reconocimiento ante los órganos jurisdiccionales del orden social. El contrato se registrará en el Servicio Público de Empleo Estatal.
Resolución del contrato	La resolución del contrato por una de las partes puede dar lugar a indemnizaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 20/2007.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2004, la cifra de trabajadores independientes que trabajaban para una única empresa o cliente era de 287.700, mientras que en el año 2017 dicha cifra se sitúa en 185.500 personas, lo que implica una reducción del 36 por ciento. Dicha cifra representa un 5,8 por ciento sobre el total de

trabajadores autónomos, similar al 5,6 por ciento que representaban en el año 2013, año en el que comenzó a aplicarse la tarifa plana para los nuevos trabajadores autónomos. Sin embargo, la cifra total de trabajadores independientes sin asalariados en ese período se ha incrementado un 3 por ciento, como consecuencia del crecimiento del 10 por ciento protagonizado por los trabajadores independientes con más de un cliente.

Tabla 2

Trabajadores independientes (o empresarios sin asalariados)
(datos en miles)

	Trabajador independiente (2004)	Trabajador independiente (2017)	Variación
Ningún cliente o a lo sumo uno en los últimos 12 meses	287,7	185,5	-36%
Más de un cliente en los últimos 12 meses	1.558,7	1.714,8	10%
Total	1.846,5	1.900,30	3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos Encuesta

Población Activa (EPA) del INE. Disponible en:

http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2004/10/&file=0106.px&L=0 y en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195124&idp=1254735976595. Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2018.

Nota: La cifra total de trabajadores independientes en el año 2017 según el INE es de 2.011,6, habiendo 111.400 personas que no han respondido al número de clientes que tuvieron en los últimos 12 meses.

Además, en el año 2017, el 8,4 por ciento de los trabajadores independientes que habían trabajado para más de un cliente declaraban que predominaba fundamentalmente uno, ascendiendo a un total de 143.900 trabajadores.

Tabla 3

Trabajadores independientes (empresarios sin asalariados) que han trabajado para más de un cliente en el último año, según predominase uno o ninguno en el año 2017 (datos en miles)

	Trabajador independiente o miembro de cooperativa
Más de un cliente, pero predomina uno	143,9
Más de un cliente, pero no predomina ninguno	1.570,8
Total	1.714,7

Fuente: Datos Encuesta Población Activa (EPA) del INE.

Disponible en:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Esta_distica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195124&idp=1254735976595. Fecha de consulta: 29

de noviembre de 2018.

Teniendo en cuenta estos datos la cifra de potenciales trabajadores económicamente dependientes se situaría en el año 2017 en los 329.400 trabajadores².

Según datos del INE, en el año 2004, 34.100 empresarios sin asalariados o trabajadores independientes podían decidir sobre su horario, pero no sobre su trabajo, siendo 1.608.700 los que manifestaban poder decidir tanto sobre su horario como sobre su trabajo³. En el año 2017, el número de trabajadores independientes que decidían su horario era de 1.537.100 trabajadores, siendo 222.400 los trabajadores independientes que indicaban que el horario de trabajo lo decidía el cliente o los clientes.

² Resultado de sumar los 185.500 trabajadores independientes que en el año 2017 no tenían ningún cliente o a lo sumo uno en los últimos 12 meses y los 143.900 trabajadores independientes que declaraban tener más de un cliente, pero predominantemente uno, según datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

³ Datos disponibles en: http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2004/I0/&file=0102.px&L=0 Fecha de consulta: 13 de diciembre de 2018.

Tabla 4

Trabajadores independientes, según su influencia en la decisión de su horario en el año 2017 (en miles)

Trabajador independiente o miembro de cooperativa	
Lo decide el encuestado	1.537,1
Lo decide el cliente o los clientes	222,4
Lo decide otra parte	189,3
No sabe / No contesta	26,0
Total	1.974,7

Fuente: Datos Encuesta Población Activa (EPA) del INE.

Disponible en:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=EstaDistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195124&idp=1254735976595. Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2018.

Por lo que se refiere a la capacidad del trabajador independiente para decidir sobre su trabajo, en el año 2004, eran 179.700 trabajadores los que contestaban afirmativamente ante esta cuestión, teniendo en cuenta además, que 1.608.700 trabajadores indicaban que podían decidir tanto sobre su trabajo como sobre su horario. El número de trabajadores independientes que consideraba que no podía decidir ni sobre el horario ni sobre su trabajo era de 59.800.

Para el año 2017 los datos que ofrece el INE son para los trabajadores por cuenta propia, no diferenciando quienes son trabajadores independientes. En este caso, la cifra de trabajadores que afirman que no podían influir ni en el contenido ni en el orden de las tareas ascendía a 165.900 trabajadores.

Tabla 5

Trabajadores por cuenta propia según su nivel de influencia sobre el contenido y el orden de las tareas de su empleo principal (en miles)

2017	
Puede influir tanto en el contenido como en el orden de las tareas	2.708,6
Puede influir en el contenido, pero no en el orden de las tareas	72,4
Puede influir en el orden, pero no en el contenido de las tareas	63,6
No puede influir ni en el contenido ni en el orden de las tareas	165,9
No sabe / No contesta	31,7
Total	3.042,2

Fuente: Datos Encuesta Población Activa (EPA) del INE.

Disponible en:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Esta_distica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195124&idp=1254735976595. Fecha de consulta: 29

de noviembre de 2018.

Según datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a partir de la información de la Seguridad Social⁴, la cifra de trabajadores autónomos económicamente dependientes a 31 de diciembre de 2017 era de 9.991, siendo de 9.531 a 30 de septiembre de 2018, cifra que dista de los 185.500 trabajadores autónomos que según datos del INE trabajan para una empresa.

A la vista de las cifras analizadas se puede constatar que a pesar de que la figura del trabajador económicamente dependiente fue regulada hace más de diez años, sin embargo existe una diferencia sustancial entre los que realmente han formalizado su situación como tales, y los potenciales que podrían cumplir las condiciones para ser reconocidos.

2. Las relaciones contractuales de los trabajadores en la Economía Social y Solidaria y en la Economía Digital y Colaborativa.

Hay varios factores que pueden contribuir a explicar la aparición de estos nuevos trabajadores autónomos como es el caso de la utilización de ciertas formas de externalización del empleo y de nuevas formas de organización por parte de las empresas; la aparición de nuevas necesidades sociales que deben ser satisfechas relacionadas en especial con los cambios demográficos y con el envejecimiento de la

⁴ Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm. Fecha de consulta: 13 de diciembre de 2018.

población; los cambios que afectan a la mano de obra como el aumento del nivel de formación; el aumento del número de mujeres que se incorporan al mercado laboral; las necesidades de incorporación al empleo de categorías vulnerables excluidas del mercado de trabajo; el deseo de mejorar la vida profesional y privada por parte de los trabajadores, así como el crecimiento de los servicios y las oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información y de la comunicación (ZUFIAUR, 2011).

Las empresas de Economía Social y Solidaria son aquellas en las que prima el interés de las personas y constituyen una respuesta eficaz al desempleo, contribuyendo a la creación de empleo. La Economía Social tal y como se define en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, es el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con principios participativos y solidarios persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general, económico o social, o ambos. Por su parte, la Economía Solidaria persigue construir relaciones de producción, distribución, consumo y financiación basadas en la justicia, la cooperación, la reciprocidad y la ayuda mutua. Para la Economía Solidaria las personas y su trabajo son el centro del sistema económico. Se preocupa por el cambio social, la construcción de modelo alternativos de economía, las alternativas al capitalismo o las formas de combatir la pobreza y la exclusión social (DINAMIA, 2010). Cabe destacar la presencia de los trabajadores autónomos en las sociedades cooperativas de trabajo asociado. No obstante, hay que señalar que esta forma jurídica no siempre se utiliza correctamente surgiendo casos de fraude de ley al tratarse de

falsas cooperativas cuyos trabajadores están dados de alta como trabajadores autónomos cuando en realidad deberían estar dados de alta como trabajadores asalariados, siendo por tanto falsos autónomos.

En la comunicación, de 2 de junio de 2016, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” se define a la economía colaborativa como *“aquellos modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares”*. De esta forma se establece una relación triangular entre los usuarios del servicio, los prestadores del servicio y los intermediarios que a través de la plataforma virtual les ponen en contacto.

Tabla 3

Factores que han contribuido al impulso de la economía colaborativa

Factores Sociales	Factores económicos	Factores tecnológicos
Mayor densidad de población Sostenibilidad (sensibilidad hacia el desarrollo sostenible)	Monitorizar el excedente Disminución de la renta y el crédito disponible entre los consumidores	Las redes sociales y la Sociedad en red (interconexión creciente del ciudadano digital) Los dispositivos móviles y las plataformas tecnológicas (ubicuidad, movilidad y accesibilidad de los usuarios)
Deseo de comunidad Altruismo o filantropía generacional	Incremento de la flexibilidad económica Influencia de las <i>venture capital</i> , emprendimiento y apoyo a las nuevas iniciativas empresariales Nuevos intereses y propiedades cruzadas	Los sistemas de pago (nuevas formas de pago en entorno digital seguro)

Fuente: Elaboración propia a partir del informe GARCÍA, 2016.

Además de los factores recogidos en la tabla 6 que han contribuido al impulso de la economía colaborativa, Botsman y Rogers (2010) consideran que es necesario que la red tenga un tamaño mínimo para que a los potenciales

usuarios les merezca la pena entrar, permitiendo la tecnología redistribuir el potencial recurso no utilizado para maximizar su beneficio. El hecho de contar con un elevado número de proveedores hace que la empresa no tenga necesidad de contratar a trabajadores propios pudiéndose garantizar prestar el servicio en cualquier franja horaria. También es necesaria la creencia en los bienes comunes y en el valor de las comunidades de intereses compartidos, así como la confianza entre extraños o desconocidos. La economía colaborativa se basa en la confianza de los usuarios, sosteniéndose la fiabilidad mediante mecanismos de reputación basados en las opiniones favorables de los usuarios. Cabe destacar también que la mayor parte de los mercados en los que llevan a cabo su actividad las plataformas colaborativas presentan importantes barreras de entrada, como es el caso de las licencias de los taxistas, por lo que las plataformas colaborativas, al no tener que hacer frente a los mismos, pueden permitirse reducir el coste del servicio pudiéndose producir situaciones de competencia desleal.

En los últimos años han proliferado las plataformas digitales que utilizan las nuevas tecnologías y las redes sociales y prestan sus servicios en función de la demanda de sus usuarios, haciéndose cada vez más populares los términos de economía digital y economía colaborativa. Algunos ejemplos de plataformas virtuales son Uber, dedicada al transporte de personas y Deliveroo, que se dedica a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en oficinas de trabajo. Los trabajadores tienden a ser más jóvenes y con mayor nivel educación que la población de referencia (COMISIÓN EUROPEA, 2016).

La relación entre los prestadores de servicios y las plataformas suelen reunir las siguientes características (OTERO, 2018):

- Las personas que prestan el servicio en las plataformas virtuales son personas físicas que lo habitual es que estén dadas de alta como trabajadores autónomos y que no tienen trabajadores a su cargo.
- El cliente solicita el servicio deseado enviando su petición a través de la plataforma, sin saber quién es el proveedor que va a atender su solicitud, dado que es la plataforma la que realiza la asignación de los servicios solicitados.
- El proveedor de servicios precisa de la autorización de la empresa para poder acceder a la plataforma y atender las solicitudes de los clientes. La autorización puede estar condicionada a poseer capacidades profesionales, autorizaciones administrativas para el ejercicio de la profesión, de los medios materiales para poder prestar el servicio (por ejemplo disponer del vehículo, moto o bicicleta requerida por la empresa), estar dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o una entrevista personal.
- La plataforma establece el precio del servicio de forma unilateral debiendo el prestador del servicio pagar una comisión prefijada a la plataforma.
- El cliente realiza el pago por la prestación del servicio a la plataforma y no al prestador del servicio.
- La plataforma puede asegurar la calidad del servicio que prestan sus trabajadores mediante la valoración que realizan los clientes, de esta forma los clientes deciden quienes son los mejores trabajadores.

- La plataforma posee el poder discrecional de deshabilitar el acceso al prestador del servicio, pudiendo así extinguir unilateralmente la relación profesional.
- El prestador del servicio puede decidir el horario en el que va a prestar sus servicios, así como los servicios que desea aceptar. No obstante, en ocasiones puede ser sancionado con la desactivación del acceso por parte de la plataforma.
- Existen manuales de buenas prácticas establecidos por las plataformas que los prestadores de servicios tienen la obligación de cumplir viéndose restringida su capacidad de organizar y llevar a cabo su trabajo. El incumplimiento de los mismos puede suponer la desactivación de la plataforma.
- El prestador del servicio ha de estar dado de alta previamente en el RETA, disponer del material necesario para la prestación del servicio y asumir los gastos derivados de la actividad. Además, han de asumir los riesgos en caso de accidente.
- Algunas plataformas aseguran un número mínimo de trabajos, y por tanto, un mínimo de ingresos.

-

En este contexto, por tanto, surge la polémica de si la relación que se establece entre las plataformas virtuales y los proveedores de servicios es una relación mercantil de arrendamiento de servicios como argumentan las plataformas digitales, o si se trata de una relación laboral.

En la Tabla 7 se hace un análisis de las principales características de las plataformas virtuales en la prestación de sus servicios para determinar si la relación con sus trabajadores sería de trabajadores asalariados, trabajadores autónomos, trabajadores autónomos económicamente dependientes o falsos autónomos.

Tabla 7

Distintas posibilidades contractuales y los requisitos necesarios entre los trabajadores proveedores de servicios y las plataformas virtuales

	Trabajador por cuenta ajena	Falso autónomo	Trabajador autónomo	Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)
Dependencia económica		Puede existir o no	No hay dependencia económica de un cliente	Dependen económicamente de un cliente del que perciben al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo y actividades económicas o profesionales
Régimen cotización	Régimen General Seguridad Social	Régimen Especial Trabajadores Autónomos Pérdida de derechos sociales y abaratamiento de costes para la empresa	Régimen Especial Trabajadores Autónomos	
Trabajador presta sus servicios de forma personal	Trabajador realiza su trabajo de manera directa encargando la plataforma los servicios a personas concretas. Si se permite la sustitución del repartidor es la empresa la que autoriza el cambio.		Trabajador realiza su trabajo de manera personal y directa <i>Podría tener trabajadores contratados</i>	Trabajador realiza su trabajo de manera personal y directa <i>No puede tener trabajadores contratados</i>
Propiedad de los medios	La empresa sería la propietaria de los medios necesarios para llevar a cabo la actividad por parte del trabajador		<i>Deberían contar con una organización empresarial propia y autónoma.</i> Aporta los medios necesarios para desarrollar la actividad (móvil, bicicleta, coche ...) y asume los gastos relativos a su mantenimiento	

<p>Ajeneidad o no</p>	<p>-El trabajador no participa económicamente en los beneficios o pérdidas de la empresa -La empresa fija el precio del trabajo realizado unilateralmente -La empresa realiza la selección y asignación de clientes y servicios a prestar, cuyo rechazo por parte del trabajador puede suponer su desactivación de la plataforma -La plataforma paga al trabajador por los servicios realizados (no asume responsabilidad de pago de clientes) -El trabajador presta sus servicios en nombre de la plataforma, el cliente solicita el servicio a la plataforma independientemente de quien sea el trabajador que atienda su servicio -El cliente paga a la plataforma y su satisfacción o no por el servicio es con la plataforma</p>	<p>-El trabajador asumiría el riesgo de su negocio (tanto los beneficios como las pérdidas) -El trabajador establecería el precio por el trabajo realizado -El trabajador debería poder aceptar o rechazar los servicios a prestar sin sufrir penalizaciones -El trabajador podría cobrar de la plataforma o el cliente, asumiendo los riesgos inherentes a su actividad -El trabajador prestaría sus servicios en su nombre -El cliente podría manifestar su satisfacción con el servicio prestado por el trabajador</p>
<p>Dependencia o independencia</p>	<p>-La plataforma establece la programación, las condiciones de trabajo, el recorrido, determina el lugar, los pedidos, los medios y el horario -Han de realizar el trabajo según las indicaciones de un manual de buenas prácticas -El rechazo de servicios propuestas por la plataforma puede suponer la desactivación -Las plataformas pueden utilizar las evaluaciones de los clientes para desactivar a los trabajadores -La empresa establece las instrucciones y las condiciones unilateralmente</p>	<p>-La empresa podría facilitar información inicial sobre la operativa de la empresa y el tipo de servicio a realizar, pero el trabajador debería utilizar criterios organizativos propios -El trabajador debería elegir el horario y los días en los que trabaja, así como sus vacaciones, sin penalizaciones (se inscribe en la plataforma y elige cuando quiere trabajar) -No debería tener sólo cierto grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo al poder elegir horario -Debería tener oportunidades de desarrollo empresarial -La plataforma no debería exigir exclusividad y no limitar el trabajo en otras plataformas</p>
<p>Retribución salarial</p>	<p>-El precio del servicio se fija unilateralmente por la plataforma. -Es la plataforma quien paga al trabajador y no el cliente (quien paga a la plataforma) -Hay empresas que prohíben la aceptación de propinas</p>	<p>-La empresa podría garantizar un volumen mínimo de trabajo</p>

Fuente: Elaboración propia. Nota: En cursiva se indica lo que debería cumplirse para poder considerarse esa categoría de trabajador.

En la mayoría de los casos los trabajadores que trabajan en las plataformas son considerados trabajadores autónomos aunque, tal y como se ha expuesto anteriormente, es la plataforma la que establece los términos y condiciones tales como el pago, las condiciones de trabajo y la propiedad intelectual (VALENDUC, 2016: 34), características que podrían hacer pensar que dichos trabajadores fueran considerados trabajadores asalariados.

En el caso de que se cumplieran las condiciones para ser considerados trabajadores asalariados y, sin embargo, estuvieran dados de alta como trabajadores autónomos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en lugar de estar en el Régimen General de la Seguridad Social como les correspondería, estaríamos ante falsos autónomos, situación en fraude de ley. Estos trabajadores estarían perdiendo derechos relativos a los casos de indemnizaciones, jubilación así como días de vacaciones. En el caso de inspección de trabajo, el empresario que tenga contratados falsos autónomos deberá hacer frente a una multa cuyo importe oscila entre 3.126 euros y 10.000 euros, pudiendo reclamar también la Seguridad Social las cotizaciones de los últimos cuatro años y el correspondiente recargo por impago a la Administración por no haber dado de alta al trabajador en el Régimen General.

La Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE), en un estudio realizado en el año 2017 teniendo en cuenta los datos del Instituto Nacional de Estadística y la Encuesta de Población Activa, cifraba el número de falsos autónomos en España en 210.000, cifra que ascendía a 290.000 según las estimaciones de la Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA), lo que suponía un menor ingreso de 562 millones a la Seguridad

Social, unos 2.700 euros por cada falso autónomo. Los sectores en los que están más presentes los falsos autónomos son en el sector de las empresas cárnicas, las nuevas plataformas digitales, las empresas multiservicios, profesionales liberales (arquitectos, peritos, abogados...) y medios de comunicación (donde estarían según la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) el 25 por ciento). En 2008 había 30.000 periodistas autónomos, habiéndose duplicado la cifra en diez años hasta situarse en 65.000.

Para verificar si se cumplen los requisitos para que estos proveedores de servicios sean considerados trabajadores autónomos hay que acudir al artículo 1 del Estatuto del Trabajador, regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. En el caso de la ajeneidad hace referencia a que el trabajador percibe un salario o remuneración periódica y estable y es el empresario quien asume el riesgo y recibe el resultado de la actividad económica, mientras que la dependencia alude a que el trabajador por cuenta ajena ha de realizar su trabajo según las directrices establecidas por el empresario, sujeto a la organización de la empresa que determina cuando se prestan los servicios y fija los períodos de descanso y vacaciones. Además, para el desarrollo del trabajo el empresario pone los medios y las infraestructuras necesarios.

Pero si nos fijamos en la definición anterior el proveedor de servicios en las plataformas virtuales tampoco se identifica exactamente con la figura del trabajador por cuenta ajena, dado que tiene más independencia que un trabajador asalariado tradicional y mayor libertad a la hora de organizar y ejecutar su trabajo (OTERO, 2018). Es por ello por lo que su encuadramiento en el ordenamiento jurídico no está del todo claro⁵.

También cabe pensar que los proveedores de servicios de las plataformas virtuales pudieran ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes, en la medida en la que dependieran económicamente de la plataforma por percibir al menos el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos del trabajo y actividades económicas o profesionales, pero para ello, además de este requisito deberían cumplirse las condiciones para ser considerados trabajadores autónomos, cuestiones que quedan en tela de juicio, tal y como se ha expuesto previamente.

Según el estudio sobre trabajadores autónomos económicamente dependientes dirigido por Sebastián REYNA, están presentes fundamentalmente en el sector de servicios profesionales y técnicos vinculados a las TIC (el 15 por ciento), en otros servicios especializados (el 12,7 por ciento) (realizando labores de asesoramiento de empresas, consultores especializados en el sector inmobiliario, servicios jurídicos y en recursos humanos) y en actividades relacionadas con la enseñanza (el 10,5 por ciento), 7,7 por ciento prestan sus servicios en actividades relacionadas con

⁵ Además, surge la duda de si la excepción planteada en el artículo 1.3 apartado g del Estatuto de los Trabajadores puede ser de aplicación a los conductores de las plataformas virtuales dedicadas al transporte de viajeros (OTERO, 2018).

el transporte y el 7,3 por ciento en actividades de la construcción (REYNA, 2014).

Una de las ventajas de ser trabajadores autónomos económicamente dependientes es poder contar con los denominados Acuerdos de Interés Profesional (AIP) pudiendo así mejorar las condiciones en las que prestan sus servicios y estando más protegidos. Los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores 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 las condiciones generales de contratación (artículo 13 de la Ley 20/2007). Dichos acuerdos deberán concertarse por escrito. 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. Según el estudio realizado por María Antonia CASTRO (2011) el contenido de los Acuerdos de Interés Profesional presentan un contenido más amplio de lo esperado incidiendo sobre prácticamente todos los aspectos que legalmente integran el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

En el informe del Parlamento Europeo sobre la situación de los trabajadores en la economía colaborativa (PARLAMENTO EUROPEO, 2016) se incluyen una serie de propuestas. Así, por ejemplo, según el estudio del Parlamento Europeo llevado a cabo en el año 2016 se recomendaba incluir a los proveedores de la economía colaborativa como trabajadores autónomos y de forma complementaria permitir a las plataformas desarrollar sus

propias políticas de beneficios (GOUDIN, 2016). De forma similar, Sundararajan (2016) parte de la idea de que los trabajadores de la economía colaborativa son trabajadores autónomos, pero sugiere eliminar la amenaza de los tribunales o reguladores que encuentren una “relación laboral” cuando se les garantice apoyo a los trabajadores permitiéndoles darles beneficios, formación, seguros y otras formas de protección a sus proveedores independientes sin desencadenar que estos proveedores sean catalogados como empleados. Otra propuesta es revisar la legislación laboral para verificar en qué medida debe extenderse para dar cobertura a los trabajadores de la plataforma, independientemente de si un trabajador es considerado como empleado o no (KENNEDY, 2016: 11).

Ante las denuncias presentadas por trabajadores de plataformas virtuales por considerar que aunque están dados de alta como trabajadores autónomos no trabajan como tales contra Uber o Deliveroo los jueces empiezan a dictar sentencias al respecto. En el caso de Uber, el 20 de diciembre de ese mismo año el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaraba que Uber es una plataforma de servicios de transporte y no un intermediario como es el caso de las empresas de la sociedad de la información. Dos tribunales en Australia (*Fair Work Commission*, en diciembre de 2017) y Francia (*Conseil de Prud'hommes de Paris*, en febrero de 2018) niegan que la relación de los trabajadores con la plataforma sea de trabajadores asalariados. De la misma forma, en Estados Unidos, una Corte de Distrito del Distrito Este de Pennsylvania, en abril de 2018, considera que los trabajadores de Uber eran autónomos. Sin embargo, a diferencia de estas resoluciones, en España, el informe de la ITSS de Cataluña de 9 de marzo

de 2015 considera que los conductores de Uber son trabajadores por cuenta ajena (BELTRAN, 2018). En esta misma línea, en Brasil en febrero de 2017 el 33 Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte, obligó a registrar el contrato de trabajo de uno de sus conductores. De forma similar, el tribunal de apelación laboral de Londres en su sentencia del 9 de noviembre de 2017 considera que los trabajadores han de ser considerados como trabajadores asalariados. Así, también, en julio de 2018, la *Unemployment Insurance Appeal Board* de Nueva York consideró que existía una relación laboral entre los conductores y la plataforma.

En junio de 2018, una sentencia del Juzgado de los Social número 6 de Valencia consideraba que los repartidores de comida en bicicleta denominados “riders” de la empresa Deliveroo debían ser considerados trabajadores asalariados. En sentido contrario se pronunció en septiembre de 2018 un juzgado de primera instancia de Madrid al emitir una sentencia en la considera que los repartidores de Glovo son trabajadores autónomos. Dicha declaración se basa en considerar que el trabajador no tiene una jornada establecida ni un horario, teniendo libertad para decidir cuándo desea trabajar, así como qué pedidos atender y la ruta a seguir. Añade, además, que el trabajador tiene la posibilidad de no atender servicios aceptados a mitad de ejecución sin sufrir por ello ningún tipo de penalización. Por tanto, considera que el trabajador no está sometido a la estructura organizativa de la empresa.

Sin embargo, la inspección de trabajo tanto en el caso de Glovo en Zaragoza, como en el de Deliveroo en Valencia, Madrid y Barcelona, ha concluido que utilizan falsos autónomos por tener trabajadores autónomos cuando en

realidad deberían estar dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores asalariados.

Como alternativa, en julio de 2018 nació la sociedad cooperativa de trabajo asociado Mensakas con un modelo de negocio basado en la utilización de una aplicación móvil propia y con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus socios trabajadores, antiguos repartidores de Deliveroo y Glovo.

A la vista del análisis realizado parece necesario dar los pasos que se requieran para conseguir la adaptación del marco normativo que permita regular las nuevas realidades y evite las contradicciones que se están presentando en la jurisprudencia.

3. Conclusiones

El hecho de que la situación laboral de los trabajadores de las nuevas plataformas virtuales no encaje plenamente ni con la figura del trabajador autónomo, ni con la del trabajador asalariado coloca a estos trabajadores en una situación de vulnerabilidad al no contar con la protección legal de los trabajadores asalariados ni con las mismas condiciones que los trabajadores autónomos. Si las plataformas virtuales contratan trabajadores autónomos les permite eludir los costes que se derivan de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, por lo que pueden ofrecer sus servicios a mejores precios que otras empresas de la competencia que tengan contratados a sus trabajadores como asalariados. Si los trabajadores de las plataformas virtuales que han sido contratados como trabajadores autónomos

realmente no son tales, entonces se dan situaciones de competencia desleal que deben controlarse y evitarse.

De ahí que surja la polémica de si estas nuevas formas de trabajo realmente contribuyen a la creación de empleo y a la mejora de la productividad permitiendo utilizar recursos infrautilizados, o si por el contrario se está perdiendo calidad en el empleo precarizándose. En los casos en los que los ingresos de las plataformas son complementarios para los trabajadores a partir de la realización de microtareas puede que no sea rentable para los trabajadores darse de alta como trabajadores autónomos, por lo que las plataformas han optado por solicitar el alta como requisito con el objetivo de reducir los riesgos de laboralidad (GOVUP y ADIGITAL, 2017).

Para determinar el tipo de relación laboral existente en el caso de las plataformas virtuales es necesario analizar si los trabajadores están dentro del ámbito de dirección y control de la empresa o si por el contrario prestan sus servicios con la suficiente libertad como para poder ser considerados trabajadores autónomos.

La Unión Europea ha tomado conciencia del auge de la economía colaborativa y la problemática surgida en la aplicación de los marcos jurídicos actuales donde no siempre están claramente definidos los límites entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo tradicional, o el trabajador autónomo económicamente dependiente. Así, en el año 2016, la Comisión Europea invitaba a los estados miembros a que revisasen y, en su caso, modificasen la legislación vigente teniendo en cuenta una serie de orientaciones (COMISIÓN EUROPEA, 2016 b; PARLAMENTO EUROPEO, 2017).

La jurisprudencia existente hasta la fecha no se ha pronunciado de forma unánime sobre si los trabajadores deben ser considerados trabajadores autónomos o trabajadores asalariados, existiendo sentencias en ambos sentidos, por lo que parece necesaria la revisión de la legislación actual para regular estas nuevas formas de trabajo y proteger los derechos de estos trabajadores. En este sentido existe una propuesta por parte de la asociación de trabajadores autónomos UPTA de modificar el artículo 11 de la LETA para que se especifique y clarifique en qué condiciones se es un TRADE para evitar el uso fraudulento de esta figura. De forma similar, también cabría pensar en la revisión del Estatuto del Trabajador, pudiéndose también crear una relación laboral especial⁶ (TODOLÍ, 2015).

De momento, para determinar la naturaleza de la relación entre los trabajadores y la plataforma ha de llevarse a cabo un análisis individualizado de cada empresa, no pudiéndose generalizar las conclusiones.

Algunas empresas, con el objetivo de evitar poder ser sancionadas por la inspección de trabajo o que haya una sentencia judicial que les obligue a considerar a sus trabajadores como trabajadores asalariados debiendo asumir el consiguiente incremento de costes que eso conlleva, han optado por modificar sus contratos intentando eliminar los indicios de ajeneidad que han aflorado en las sentencias judiciales. Así, en algunos casos, han optado por contratar a repartidores como trabajadores autónomos económicamente

⁶ Según Todolí, se deberían regular cuestiones como la autonomía, la libertad de horarios y jornada, la libertad para trabajar en varias plataformas, la responsabilidad por daños de los trabajadores, el salario mínimo por el tiempo que prestan servicios, la compensación de gastos o la subsidiariedad del Estatuto de los Trabajadores.

dependientes, en los casos en los que el 75 por ciento de sus ingresos provenían de la plataforma, permitiéndoles, por ejemplo, la subcontratación salvo que haya sido despedido, tienen que justificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, así como el alta como trabajadores autónomos en la Seguridad Social, la plataforma les limita el tiempo de la prestación a 40 horas semanales, pudiendo el trabajador superar voluntariamente esas horas en un 30 por ciento. Además, también, el propio trabajador decide sus días de descanso, determina las opciones de disponible o no; cuando acepte un pedido, sigue debiendo entregarlo en un tiempo razonable, pero ya no se predetermina el comportamiento; la empresa puede ofrecer tarificaciones especiales como incentivo; permite aceptar propinas (ÁLVAREZ, 2018).

Por tanto, la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente puede ser una forma válida de regular la relación entre los proveedores de servicios y las plataformas virtuales siempre que exista una dependencia económica de al menos el 75 por ciento de los ingresos y éstas últimas respeten cuestiones tales como por ejemplo que el trabajador cuente con su propia organización empresarial, tenga autonomía en el desarrollo de su trabajo, libertad en el establecimiento del horario, así como a la hora de decidir los servicios a aceptar sin sufrir penalizaciones y la fijación de precios no sea unilateral por parte de la empresa. Otra cuestión que también podría valorarse sería la limitación de horas de trabajo a la semana.

Dado que no se conoce el número trabajadores autónomos económicamente dependientes que existen, la asociación de trabajadores autónomos UPTA propone que se crucen los datos entre Hacienda y la Seguridad Social para poder conocer el número de trabajadores autónomos

personas físicas, sin asalariados, que emiten facturas prácticamente en condiciones de exclusividad a un único cliente del que dependen. Considera que de esta forma podrían detectarse las empresas y se podría contrastar la existencia o no del contrato formalizado entre ambas partes y determinar las condiciones en las que se desarrolla el servicio.

Además, desde las asociaciones de autónomos ATA y UPTA se propone la creación de un registro de TRADES que facilite la labor de control de la Inspección de Trabajo. En este sentido, UPTA propone que sea el TRADE quien se dé de alta en la Seguridad Social y pase a formar parte de ese registro que dependería del SEPE. En ese registro deberían incluirse los datos de las empresas en la que los TRADES prestan sus servicios. En la actualidad sólo hay un registro de contratos que apenas se utiliza.

4. Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, H (2018). La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía App. El caso “Deliveroo”. Comentario a la SJS nº 6 Valencia, de 1 de junio de 2018. IUSLabor 2/2018. Disponible en: <https://www.upf.edu/documents/3885005/214133705/10.+%C3%81lvarez.pdf/f13a3ee6-54e3-7ba8-05ca-8c8d6b4c3846>

BELTRÁN, I (2018). Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo. Ponencia XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Marzo. Disponible en: <http://bcn.cl/274ku>

BOTSMAN, R. Y ROGERS, R. (2010). *Whats's Mine Is Yours; The Rise of Collaborative Consumption*. *HarperBusiness*

CASTRO ARGÜELLES, M. A. (2011). Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del estatuto del trabajo autónomo. *Anales de Derecho*, nº 29, pp. 34-80.

COMISIÓN EUROPEA (2016). The Future of work in the “Sharing Economy”. Disponible en: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101280/jrc101280.pdf>

COMISION EUROPEA (2016 b). Una Agenda Europea para la economía colaborativa. Disponible en:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_es.htm

Comunicación, de 2 de junio de 2016, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”. COM (2016) 356 final

DINAMIA. CONSULTORIA SOCIAL (2010). Guía sobre la Economía Social y Solidaria. Edita: Confederación Sindical de CCOO. Disponible en:

<http://www.ccoo.es/7b87c937a2a31bec210192511b97d5f2000001.pdf>

GARCÍA OROIZ, J. M. (Coord). (2016). Informe sobre Economía Colaborativa. Colegio oficial de ingenieros de telecomunicación y Asociación española de ingenieros de telecomunicación. Disponible en:

<https://www.coit.es/informes/informe-sobre-economia-colaborativa/acceso-al-informe>

GOUDIN (2016). The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy, European Parliament.

GOVUP y ADIGITAL (2017). Trabajo en plataformas digitales. Análisis y propuestas de regulación. Disponible en: <http://www.gov-up.com/blog/plataformas-p2p-revolucion-mercado-laboral/>

INE (Instituto Nacional de Estadística). Disponible en: <https://www.ine.es/>

KENNEDY, (2016). Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, ITIF.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm

OTERO GURRUCHAGA, C (2018). El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: nuevos retos para las fronteras de la laboralidad. Disponible en: <https://forelab.com/wp-content/uploads/el-complicado-encaje-de-los-trabajadores-de-la-economia-colaborativa-en-el-dcho-l-cesar-otero.pdf>

PARLAMENTO EUROPEO (2017). The Collaborative Economy: Socioeconomic, Regulatory and Policy Issues. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595360/IPOL_IDA\(2017\)595360_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595360/IPOL_IDA(2017)595360_EN.pdf)

PARLAMENTO EUROPEO (2016). The situation of workers in the collaborative economy. Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf)

REYNA FERNÁNDEZ, S. (Director). (2014). Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADES): Medición estadística, desafíos y oportunidades. Disponible en: <http://ataem.net/wp-content/uploads/2015/02/trade.pdf>

SUNDARARAJAN (2016). The Sharing Economy, The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism, Massachusetts.

TODOLÍ-SIGNES, A (2015). El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo. *IUS Labor* 3/2015, p. 1-25. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/39042693.pdf>

VALENDUC/VENDRAMIN (2016). Work in the digital economy: sorting the old from the new, ETUI Working Paper 2016.03.

ZUFIEAUR NARVAIZA, J.M. (2011) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente”. Diario Oficial de la Unión Europea. 19.1.2011. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IE0639&from=ES>

Legislación:

LEY 20/2017, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE nº 166 de 12 de julio.

LEY 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE nº 76 de 30 de marzo.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255 de 24 de octubre.

REAL DECRETO 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones de profesionales de trabajadores autónomos. BOE nº 54 de 4 de marzo.

**EL TRADE desde la óptica del Derecho del
Trabajo y la Seguridad Social.**

—

Manuel GARCÍA JIMÉNEZ.

EL TRADE desde la óptica del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

—
Manuel GARCÍA JIMÉNEZ.

1. Introducción

La frontera entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo siempre se ha situado en un terreno muy sutil. Hoy en día se ve acentuada con la presencia de nuevas formas de trabajo y fenómenos globales como las plataformas digitales, la falsa economía colaborativa y el fenómeno conocido como Uberización de las relaciones de trabajo, (*Glovo, Deliveroo, "Take eat easy", falsos autónomos, etc.*), cuya delimitación está generando controversias entre la interpretación de la Inspección de Trabajo⁷ y la jurisprudencia y dentro de la propia jurisprudencia.⁸

⁷ La Inspección de Trabajo en Valencia concluye que los repartidores de Glovo son falsos autónomos. En: https://www.eldiario.es/economia/Inspeccion-Trabajo-Valencia-repartidores-Glovo_0_850415272.html; https://elpais.com/economia/2018/12/26/actualidad/1545838224_569555.html

⁸ 18 de octubre de 2018. Reciente sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid: los repartidores de Glovo no son falsos autónomos. En: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/reciente-sentencia-del-juzgado-de-lo-social-n-39-de-madrid-los-repartidores-de-glovo-no-son-falsos-autonomos>.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA) reconoció la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Su regulación obedeció a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social consistente en la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollaban su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004 ascendían a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. Cifra importante, pero lo significativo, afirma el preámbulo de la Ley, es que este colectivo se había incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001.

Ante dicha realidad, la introducción de la figura del TRADE planteaba 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”. Por ello, la intención del legislador era eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías, aunque al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente se mostró *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.*

Deliveroo acepta la sentencia que consideró falso autónomo a un repartidor de Valencia. En: https://elpais.com/economia/2018/11/06/actualidad/1541506834_285284.html

Sin embargo, después de casi doce años, según datos del Ministerio de Trabajo al final del tercer trimestre de 2018 había solo 9.531 TRADES de alta en la Seguridad Social⁹, aunque el número efectivo de los autónomos que trabajan para una sola empresa, según los datos de la EPA, continúa su incremento en el mercado de trabajo¹⁰.

Por tanto, si la realidad de la dependencia es evidente en las estadísticas nacionales y, además, son situaciones que se extienden en el ámbito de la UE¹¹ y de manera prácticamente universal, parece que la necesidad de un tratamiento

⁹ Ministerio de Trabajo (2019) Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la seguridad social, resumen de resultados a 30 de septiembre de 2018. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/3TRIM/RESUMEN_DE_RESULTADOS_s_eptiembre_2018.pdf

¹⁰ Reyna Fernández, Sebastián (2014). Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES): Medición estadística, desafíos y oportunidades. Daimon Consulting S.L.

¹¹ CES (2011) *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente»* (Dictamen de iniciativa) (2011/C 18/08). Diario Oficial de la Unión Europea (19.1.2011) Disponible en:

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/CES-Brochure%20Report%20on%20self%20employment-UK.pdf>

Fulton L. (2018) *Trade unions protecting self-employed workers*. ETUC. Brussels. Disponible en:

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/CES-Brochure%20Report%20on%20self%20employment-UK.pdf>.

Moreno liso, L.; Ramos Martín, N. (2017) El trabajador autónomo económicamente dependiente en la Unión Europea: aspectos laborales y mercantiles. *Trabajo y Derecho* (27) pp. 65-78.

específico continua, si no se ha incrementado. Es más, el concepto de “dependencia económica”, se ha trasladado, en la legislación cooperativa de Cataluña¹² y expresamente en la de Extremadura¹³, a las cooperativas de trabajo asociado que se encuentran, respecto a sus clientes, en parecidas circunstancias.

Todas esas circunstancias, en una primera impresión, parecen indicar que, a lo mejor, en la LETA el legislador se excedió en sus cautelas.

En el presente trabajo se pretende analizar los fundamentos de la figura del TRADE, su reconocimiento y las fuentes de su régimen profesional, de cara a poner de relieve sus perfiles, cuyo análisis y discusión puedan servir para evaluar los posibles desajustes y su oportunidad, o no, en las actuales circunstancias y los retos del futuro, así como para que puedan servir, en su caso, para la propuesta de modificaciones legales.

¹² *Ley 12/2015 de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña*, modificada mediante la *Ley 5/2017, de 28 de marzo*, por la que se adicionó cinco nuevos apartados, 5 al 9 al art 132, que regula el régimen de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado.

¹³ *Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura*. Art. 149.3.

2. Trabajo por cuenta ajena.

Contrato de trabajo

Para comprender las diferencias en el tratamiento de los distintos tipos de trabajo conviene situarse en el origen del contrato de trabajo, como el elemento que ha venido a marcar tales diferencias. Todo contrato¹⁴ se basa en la voluntad y la reciprocidad de derechos y obligaciones por parte de los contratantes. Necesariamente las partes deben ser personas libres y autónomas, y se presumen que actúan en un plano de igualdad.

Sin embargo, en el contrato de trabajo se parte de la desigualdad de las partes, porque una de ellas, el trabajador, está situado en una posición subordinada, tanto por imperio de la ley, que atribuye al empresario (propietario de los medios de producción) el poder de dirección y la propiedad de los frutos del trabajo; como condicionada por la necesidad. Por tanto, la voluntariedad contractual del trabajador queda limitada; limitación que se pretende compensar mediante la tutela del derecho del trabajo. No

¹⁴ CC. Artículo 1254. El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio.

Artículo 1262. El **consentimiento** se manifiesta por el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato.

Artículo 1274. En los contratos onerosos se entiende por **causa**, para cada parte contratante, la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte; en los remuneratorios, el servicio o beneficio que se remunera, y en los de pura beneficencia, la mera liberalidad del bienhechor.

Artículo 1271. Pueden ser **objeto** de contrato todas las cosas que no están fuera del comercio de los hombres, aun las futuras.

obstante, la intervención del Estado en defensa de la parte más débil, para equilibrar las posiciones contractuales, también se da en otros ámbitos, como, por ejemplo, en la defensa de los consumidores y usuarios.

El Estatuto de los Trabajadores¹⁵ (LET), por tanto, es aplicación a los “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y *dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona*, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (art.1.1).

El contrato de trabajo, la relación laboral, crea un sistema de derechos y obligaciones, recíprocamente exigibles. En cuanto al reconocimiento de derechos, algunos de ellos sobrepasan y condicionan las facultades de los Estados, mediante su proclamación como Derechos Humanos¹⁶ garantizados por el Derecho Internacional¹⁷. Entre ellos, están los vinculados a la acción colectiva: el derecho de sindicación y el de negociación colectiva y su fuerza vinculante, que se complementan con el derecho de huelga, como instrumentos para canalizar la acción colectiva. Derechos todos ellos irrenunciables e indisponibles.

¹⁵ *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

¹⁶ Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Publicado en: BOE de 30 de abril de 1977.

¹⁷ CE. Art. 10.2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Fuentes

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan (art. 3.1 LET):

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Por tanto, la relación de trabajo por cuenta ajena se rige en primer lugar por la ley, en su sentido amplio, y, en segundo lugar, por los acuerdos colectivos. Una de las características del convenio colectivo es su fuerza vinculante, con rango de Ley, frente a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo (art. 3.1 LET).

Exclusión del trabajo por cuenta propia

De todo ese manto protector del derecho del trabajo quedan excluidas, aunque con una clara tendencia expansiva, quienes no están vinculados con un contrato de trabajo. En

concreto, la disposición final primera LET establece que “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, *excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente*”.

3. Trabajo por cuenta propia.

En contraste con los elementos analizados, el trabajo por cuenta propia se asienta sobre la base de la *propiedad de los medios de producción* (con las consecuencias y legitimidades que se le atribuyen por imperio legal) y el *control de la organización productiva* (poder de dirección). Ello queda patente cuando el trabajador autónomo contrata a un trabajador a su servicio y se convierte en empleador o empresario, porque ya tenía los elementos fundamentales que le reconoce la legislación laboral.

Si el trabajo por cuenta ajena supone vender el propio trabajo, y con él sus frutos, a una organización (una empresa), que hará de intermediario frente al mercado. En la cuenta propia, en el trabajo autónomo, se hace, al menos en principio, directamente; el trabajo estará implícito en la obra que se trasmite, o en el servicio que se presta. En este caso, la contratación se ha situado tradicionalmente en el terreno de las relaciones civiles o mercantiles.

3.1. Concepto y naturaleza.

El art. 1 LETA considera trabajadores autónomos, de manera reversa al trabajo asalariado, 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. Es decir, se trata de personas que tienen su “propia empresa”.

Siempre que cumplan tales requisitos, se declaran expresamente comprendidos en su ámbito de aplicación a los “trabajadores autónomos económicamente dependientes”, a quienes el art. 11 define 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”.

Aunque el mismo artículo 1 establece que la actividad autónoma o por cuenta propia *podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial*, su entrada en vigor se encuentra aplazada sin ningún plazo¹⁸.

¹⁸ Según se establece en la disposición adicional 126 de la *Ley 6/2018, de 3 de julio*. <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-9268#da-127>.

Fuentes del régimen profesional

El art. 3 LETA, dejando clara su exclusión de la legislación laboral¹⁹ y la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate, establece las *fuentes de dicho régimen profesional*:

- a) Las disposiciones contempladas en la LETA, *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.

Queda claro, por tanto, que en la cúspide de las fuentes reguladoras de la actividad profesional del autónomo se encuentran las normas específicas aplicables a su actividad, incluidas las reglamentarias, frente a las cuales la LETA opera como derecho supletorio.

¹⁹ A tales efectos, reproduce la disposición final primera del Estatuto de los Trabajadores: “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”.

Por otra parte, como novedad importante creada por esta Ley, su art 3.2. introduce, como fuente del régimen profesional de los TRADES, los *acuerdos de interés profesional*. De tal manera que “toda cláusula del contrato individual de un TRADE afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento”. Subordinándose así, aunque solo cuando se den tales circunstancias, el contrato individual al acuerdo colectivo.

Derechos y obligaciones

No obstante las anteriores afirmaciones, una de las innovaciones de mayor calado de la Ley ha sido la de situar el “trabajo” autónomo en el ámbito de los derechos entendidos tradicionalmente como “laborales” y en el de la protección social, lo que supone su reconocimiento como “trabajadores”, en línea con el programa de un *trabajo decente para todos* de la OIT, incorporado al Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.

Así, en su Preámbulo, la LETA argumenta tal extensión en el sentido de que “la Constitución, sin hacer una referencia expresa al trabajo por cuenta propia, recoge en algunos de sus preceptos derechos aplicables a los trabajadores autónomos”: el artículo 38 que reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el

artículo 35.1, que 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 40.2, que 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 que 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”.

“Dichas referencias constitucionales, que suponen la trasposición de los derechos humanos con igual contenido, 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”.

La efectividad en el ejercicio de dichos derechos radica en que, mientras que en el trabajo por cuenta ajena el contrato de trabajo ofrece la contrapartida de derechos frente a obligaciones de cada una de las partes, en el trabajo por cuenta propia queda por determinar dónde radica la

obligación de hacerlos efectivos: ¿en el propio trabajador, en el cliente o mercado (cuando hay muchos clientes) o en el Estado? Al respecto la LETA establece una distribución de algunas de dichas obligaciones.

En tal sentido, al regular, con carácter general, el **régimen profesional común** para todos los trabajadores autónomos, incluidos los TRADES, establece un catálogo de derechos y deberes, así como diversas normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección social y de menores²⁰, y de garantías económicas.

3.2. Régimen profesional común del trabajador autónomo

Derechos profesionales

El 4.1 LETA, contiene una afirmación de extrema importancia de cara a la futura ordenación jurídica del colectivo: “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”. Con independencia de que, en cada circunstancia concreta, se determinen los derechos aplicables, el marco de protección diseñado es idéntico al aplicable a los trabajadores asalariados: Art. 10.2. CE y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1977.

²⁰ Artículo 9. Protección de menores. Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares. No obstante, en el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos se estará a lo establecido en el artículo 6.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El mismo artículo 4 LETA enumera los *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.

Así como *en el ejercicio de su actividad profesional*:

- a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) A no ser discriminados por razones de discapacidad²¹.
- c) 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.
- d) A la formación y readaptación profesionales.
- e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

²¹ De conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*.

- f) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.
- g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- i) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
- j) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.
- k) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

Derechos colectivos (art.19)

- 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.

A tiempo que se establece que las *asociaciones de trabajadores autónomos* son titulares de los derechos de carácter colectivo a:

- a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, así como establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
- b) Concertar acuerdos de interés profesional para los TRADES afiliados.
- 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.

Deberes profesionales básicos (art. 5).

- a) Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados.
- b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.
- c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social.
- d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente, cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable, así como con las normas deontológicas aplicables a la profesión.

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

Especial hincapié pone la LETA (art. 6) en la atribución de obligaciones y responsabilidades para hacer efectiva la no discriminación y el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores autónomos:

- a) Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los *derechos fundamentales y libertades públicas*.
- b) Los poderes públicos y quienes contraten su actividad profesional quedan sometidos a *la prohibición de discriminación*, tanto directa como indirecta, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a)²². *La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional*. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- c) 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.

²² A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas.

3.4. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 8.

- a. 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. También promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos²³.
- b. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en el artículo 24. 1 y 2 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.
- c. 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

²³ La disposición adicional duodécima LETA establece la participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, por medio de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas.

cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

- d. 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 de Prevención de Riesgos Laborales*²⁴.
- b) El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

3.5. Garantías económicas (art. 10).

Los trabajadores autónomos, en general, 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*.

En cuanto los TRADES, en materia de garantía del cobro de los créditos, quedan sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de la *Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal*.

²⁴ Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

3.6. Protección social²⁵

La LETA, de conformidad con el artículo 41 de la Constitución, reconoce el derecho a la Seguridad Social (art. 23), que se instrumenta a través del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. El objetivo marcado por la legislación es que la acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tienda a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social (art. 26.5 LETA).

La acción protectora comprende, en todo caso (art. 26 LETA):

²⁵ Fruto del diálogo social con los representantes de los diversos colectivos de trabajadores autónomos, en el *Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, se acometen una serie de reformas de calado que van a afectar a este colectivo, de tal modo que, con efectos de 1 de enero de 2019 se ha incrementado el ámbito de protección del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, al incorporar de modo obligatorio la totalidad de las contingencias que hasta el momento tenían carácter voluntario, como la protección por cese de actividad y las contingencias profesionales. A su vez, se mejora la intensidad de alguna de estas coberturas, como la relativa a la protección por cese de actividad, en la que se duplica el período de percepción de su abono respecto del previsto en la actualidad, o se hace a cargo de dicha modalidad de protección el abono de la cotización por todas las contingencias del trabajador por cuenta propia a partir del día 61 de incapacidad temporal con derecho a prestación económica. También se ha extendido a los trabajadores por cuenta propia agraria de los beneficios en la cotización de la tarifa plana de los trabajadores autónomos establecidos en los artículos 31 y 32 de la LETA, creándose a tal efecto los nuevos artículos 31 bis y 32 bis en dicha norma legal.

- 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, prestación de cuidado de niños con cáncer u otras enfermedades graves, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.
- c) *Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*^{26,27}.

Además, los trabajadores autónomos tienen derecho a la prestación por cese de actividad²⁸, regulada por *Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos*²⁹.

²⁶ A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo económicamente dependiente toda lesión corporal que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

²⁷ Prestación añadida por *Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*.

²⁸ Prestación prevista por la Disposición adicional cuarta LETA.

²⁹ *Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema*

4. Régimen profesional de los TRADES

Analizado el régimen profesional común de los trabajadores autónomos, del que, conviene recordar, los TRADES participan en todos sus elementos como trabajadores por cuenta propia que ante todo son, veamos a continuación las especialidades que definen a esta figura.

4.1. Concepto y ámbito subjetivo (art. 11.)

Como se ha señalado, los TRADES 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*, salvo que tengan establecimientos abiertos al público o ejerzan su actividad asociados con otros³⁰.

Pero, además, para el desempeño de la actividad económica o profesional como TRADE, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

³⁰ 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.

- a) *No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros³¹.*
- b) *No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*
- c) *Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.*
- d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*
- e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.*

³¹ Dicha prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador:

1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
2. Períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

En estos supuestos, el TRADE tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En resumidas cuentas, se trata de trabajadores autónomo con un solo cliente, o con varios pero que de uno recibe más del 75% de sus ingresos. El resto de las condiciones, salvo la primera, de no tener trabajadores a su cargo y no subcontratar su actividad con terceros, además de las exclusiones por tener establecimiento abierto al público, calificadas por la doctrina como excesivas que deberían eliminarse³², y trabajar de manera asociada, que buscan un trabajo personal y directo, se tratan de redundancias respecto a lo que es exigible a todo trabajador autónomo, pero que buscan garantizar un “verdadero trabajo autónomo”, y evitar relaciones laborales encubiertas y en fraude de ley.

En definitiva, lo que se pide al trabajador autónomo, sea o no TRADE, es que no venda su trabajo personal a una organización en la que, de alguna manera, se integra, sino los productos o servicios realizados por él, con sus propios medios y “por su cuenta y riesgo”, en el caso de los TRADES con un plus de exigencia de **trabajo personal, directo e individual**, elementos, todos ellos, que han sido considerados, analizados y evaluados por la jurisprudencia (por todas: *STS 589/2018, de 8 de febrero*).

Pero la concurrencia de tales requisitos, no conllevan el reconocimiento automático de la condición de TRADE, sino que es precisa la formalización escrita del contrato y su registro, lo que abre a su vez la posibilidad de acuerdos de interés profesional, la regulación de la jornada, de las interrupciones justificadas de la actividad profesional y de la

³² Cruz Villalón, J. (2018) El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo. *Revista de Derecho Social* (83) pp.13-44.

extinción contractual, asuntos cuyas controversias pasan a ser competencia de la Jurisdicción Social.

4.2. Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (art. 11 bis).

Iniciativa voluntaria del trabajador.

El trabajador autónomo que reúna las condiciones mencionadas podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de TRADE a través de una comunicación fehaciente.

Reconocimiento jurisdiccional.

En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de TRADE ante los órganos jurisdiccionales del orden social³³.

En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de TRADE al entenderse cumplidas las condiciones, el trabajador solo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior.

³³ No obstante, en el supuesto de un trabajador autónomo que contratase con varios clientes su actividad profesional o la prestación de sus servicios, cuando se produjera una circunstancia sobrevenida del trabajador autónomo, cuya consecuencia derivara en el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 11, se respetará íntegramente el contrato firmado entre ambas partes hasta la extinción del mismo, salvo que éstas acordasen modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponden a un TRADE.

El reconocimiento judicial de la condición de TRADE no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.

4.3. Contrato³⁴.

El art. 12 LETA establece que el contrato para la realización de la actividad profesional del TRADE celebrado entre éste y su cliente *se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente*. El registro, que no tendrá carácter público, se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal, organismo del que dependerá el registro con carácter informativo de contratos para la realización de la actividad económica o profesional del TRADE (art.6. *Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero*).

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.

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

³⁴ *Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos; Resolución de 18 de marzo de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

4.4. Acuerdos de Interés Profesional³⁵.

El Preámbulo de la Ley, en su afán por delimitar la naturaleza de las relaciones económicas de los TRADE, alejándolas de las relaciones laborales, recalca que el establecimiento de una regulación garantista para el TRADE, en virtud de esa situación de dependencia económica, se hace sin perjuicio de que opere como norma general en las relaciones entre éste y su cliente el *principio de autonomía de la voluntad*. Pero ¿No limita dicha dependencia la voluntad del trabajador?

En el mismo sentido, dice que el reconocimiento de los *acuerdos de interés profesional*, como fuente de tales relaciones, *no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de*

³⁵ En abril de 2009 se firmó el primer acuerdo de interés profesional en España, el cuál vinculó a unos 3.000 empleados, dedicados fundamentalmente a tareas de distribución, con la empresa Panrico. De este acuerdo, los TRADE que prestaban sus servicios al grupo de alimentación español obtuvieron licencias retributivas equivalentes a las contempladas en el estatuto de los trabajadores, además de cobertura en caso de incapacidad transitoria. Del mismo modo, consiguieron un periodo vacacional retribuido a cargo de la compañía de 30 días naturales con el salario fijo, a lo que se sumaban 700 euros de abono. Asimismo, percibieron ayudas por familiares con discapacidad y gozaron de préstamos en condiciones similares a las pactadas con el resto de trabajadores.

https://www.ccoo.cat/pdf_documents/panrico_aip_acord.pdf

<http://www.lacerca.com/noticias/espana/ugt-panrico-acuerdo-autonomos-37467-1.html>

Firmado el acuerdo de interés profesional de los autónomos que trabajan para Bimbo y Donuts (19-4-2018)

UPTA y Deliveroo estudian firmar un acuerdo de interés profesional. UPTA ya ha firmado más de 30 acuerdos de interés profesional con otras compañías para las que trabajan TRADES (19-7-2017)

existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo.

En el articulado, se establece (art. 13) que los acuerdos de interés profesional (AIP), que deberán concertarse por escrito, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los TRADES 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*³⁶. En todo caso, los AIP observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia³⁷.

Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los AIP contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

³⁶ Lluís y Navas, Jaime (2010). Los acuerdos en interés profesional de los trabajadores autónomos : *Actualidad laboral*, ISSN 0213-7097, Nº 4, 2010, p. 2. http://www.acaderc.org.ar/doctrina/los-acuerdos-de-interes-profesional-de-los-trabajadores-autonomos/at_download/file
Castro Argüelles, María Antonia (2011). Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del trabajo autónomo. *Anales de Derecho*. Número 29, 2011, págs. 34-80. Disponible: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/28075/1/acuerdosdeintereresprofesioanl.pdf>

Miñarro Yanini, Margarita (2016). Acuerdos de interés profesional y negociación colectiva: «falsos» o «verdaderos» convenios? (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 21/2016, de 16 de febrero) *Trabajo y Seguridad Social*. n. 401-402. Disponible: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/166518/Minarro_2016_Acuerdos.pdf?sequence=1

³⁷ *Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia; Real Decreto 261/2008, de 22 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Defensa de la Competencia.*

Eficacia muy limitada

Los AIP se pactarán al amparo de las disposiciones del *Código Civil*. Se trata, por tanto, de contratos privados. 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. Como hemos dicho, para estos trabajadores, toda cláusula del contrato individual será nula cuando contravenga lo dispuesto en el AIP.

4.5. Régimen de la actividad profesional.

Jornada (art.14).

El TRADE tiene derecho a una *interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles*, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

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

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

El horario de actividad *procurará adaptarse* a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del TRADE.

La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género *tiene derecho a la adaptación del horario de actividad* con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Extinción contractual (art.15)

La relación contractual entre las partes puede extinguirse por:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que constituyan abuso de derecho manifiesto.
- c) Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional.
- d) Desistimiento del TRADE, *debiendo en tal caso mediar el preaviso* estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- e) Voluntad del TRADE, 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) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- h) Cualquier otra causa legalmente establecida.

Indemnizaciones.

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*.

Si la resolución se produce por desistimiento del TRADE, y sin perjuicio de la obligación de preaviso, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente *sin causa justificada*, el TRADE tendrá derecho a percibir la indemnización *por los daños y perjuicios ocasionados*.

Cuando el TRADE tenga derecho a la indemnización, su cuantía será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, 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 TRADE 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.

Interrupciones justificadas de la actividad profesional (art.16)

Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del TRADE 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.
- d) Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- f) La situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- g) Fuerza mayor.

Mediante contrato o AIP podrán fijarse otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional.

Las causas de interrupción de la actividad enumeradas no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente, sin perjuicio de otros efectos que 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 las indemnizaciones correspondientes.

No obstante, cuando en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad; adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural; y fuerza mayor, 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. Salvo cuando, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción..., el TRADE mantenga la actividad mediante la contratación de trabajadores por cuenta ajena para su sustitución.

4.6. Competencia de la jurisdicción social.

El recurso a la *Jurisdicción Social*, previsto en el artículo 17 LETA, se justifica en el Preámbulo de la Ley porque la configuración jurídica del TRADE 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 TRADE 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.

Dicho art. 17 establece que los órganos jurisdiccionales del orden social son los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un

trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de TRADE³⁸.

Dichos órganos jurisdiccionales son 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*.

4.7. Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

En coherencia con la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de los TRADES en el ámbito de la Jurisdicción Social, 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.

El art. 18 establece, como requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los TRADES el *intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones*. No obstante, los acuerdos de interés profesional podrán instituir *órganos específicos de solución de conflictos*.

³⁸ STSJ CANT 320/2018 ECLI: ES:TSJCANT:2018:320. RESUMEN: Incompetencia de jurisdicción. Ausencia de relación laboral y de las notas características de un TRADE.
SISO 3042/2018 ECLI: ES:JSO:2018:3042. Juzgado de lo Social Madrid. 39. 03/09/2018. Glovo. TRADE

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.

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.

5. Conclusiones

1. Los TRADES son, en primer lugar, trabajadores autónomos (empresarios independientes), que, como tales, deben reunir los requisitos del art. 1.1 LETA: “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”. En el bien entendido de que “la regulación del trabajo autónomo no ha modificado en modo alguno la delimitación del derecho del Trabajo y no ha asimilado los *trabajadores económicamente dependientes* a los trabajadores dependientes” (STS 589/2018, de 2 de febrero).

2. No obstante, como tales cuentan con el reconocimiento de derechos de contenido laboral, tradicionalmente reservados a los trabajadores por cuenta ajena.
3. Dicho reconocimiento supone, a su vez, para todos los trabajadores autónomos, el reconocimiento de su condición de “trabajadores”, en sintonía con el *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.
4. Sin embargo, mientras que los derechos laborales, en el ámbito laboral tienen su contrapartida en obligaciones que se perfeccionan en el contrato de trabajo, en el trabajo autónomo son los poderes públicos quienes deben garantizar los derechos fundamentales y libertades públicas, y tanto ellos como quienes contraten la actividad profesional, quedan sometidos a la prohibición de discriminación. Cuya vigilancia corresponde a la Inspección de Trabajo³⁹.
En materia de prevención de riesgos laborales, las obligaciones alcanzan, por una parte, a las Administraciones públicas competentes, y por otra a las empresas que contraten sus servicios.

³⁹ “Normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo”. Artículo 12. De la función inspectora. *Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

5. Dicha tutela estatal viene a delimitar la autonomía e independencia del trabajador por cuenta propia, que queda sujeto, de hecho, a ciertos niveles de heteronomía, que en el TRADE se hacen más evidentes, aunque, en ambos casos, los fundamentos radican en lo mismo: la tutela de derechos humanos relacionados con el trabajo, entendido en su sentido más amplio, como la realización de una actividad para ganarse la vida.
6. Al mismo tiempo, se les reconocen derechos colectivos de asociación y representación y se legitima a sus asociaciones y sindicatos para personarse en procedimientos para la tutela de derechos fundamentales y frente a tratamientos discriminatorios. Ya contaban con los de libertad sindical, para quienes no tengan trabajadores a su servicio⁴⁰.
7. En el caso del TRADE es mayor la intensidad de la tutela, porque al trabajar para un solo cliente, o recibir de uno al menos el 75% de sus ingresos, se presume que depende de él para su sustento por el trabajo que realiza y que se encuentra en una posición de debilidad contractual.
8. El TRADE, además de reunir los requisitos que caracterizan a todo trabajador autónomo, debe reunir, simultáneamente, una serie de condiciones:
 - a. *Que lo diferencia del trabajador autónomo común:*
 - a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena;
 - b) ni subcontratar parte o toda la actividad con terceros;
 - c) ni tener un establecimiento abierto al público.

⁴⁰ Art. 3. *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.*

- b. *Que pretenden establecer una línea divisoria con la relación laboral y los trabajadores dependiente:* a) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores asalariados del cliente; b) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad; c) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pueda recibir de su cliente; d) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad y asumiendo sus riesgos y ventura.

Dichos requisitos, no invisten, de por sí, al trabajador autónomo como TRADE, eso se consigue si entre trabajador y cliente se reconocen en el correspondiente contrato, o, a falta de acuerdo, se aprecian por parte de la jurisdicción social.

9. El régimen del TRADE instauró dos instituciones novedosas para la implementación de los específicos derechos y garantías que se les reconocen: el *contrato de TRADE*; y el *Acuerdo de Interés Profesional (AIP)*. Pero de tal manera que solo dicho contrato abre la posibilidad de acceder al disfrute del régimen profesional especial establecido en la LETA, incluida la firma de AIP.
10. Sin embargo, a la vista de los datos, es evidente que objetivamente existe la realidad social de la dependencia económica, por el número de autónomos que trabajan para un solo cliente, pero eso no tiene ninguna relación con el exiguo número de TRADES.

11. El contrato de TRADE y su reconocimiento han quedado en un terreno voluntarista en manos del propio trabajador, que debe introducir cláusulas, proponerlo al cliente y solicitar su inscripción, apoyado, cuando no consigue su formalización, exclusivamente por la intervención judicial, que debe verificar que se dan los requisitos legales para su existencia y reconocimiento, lo que viene haciendo mediante la valoración de las circunstancias concretas de cada caso⁴¹.

12. Los AIP, que son contratos que se regulan por las disposiciones del Código Civil, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representan a los TRADES y la empresa para las que realizan su actividad, son de aplicación exclusiva a los TRADES afiliados a las organizaciones firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento.
Aunque los AIP no son convenios colectivos, y así se hizo constar en el Preámbulo de la LETA, las competencias relativas a su aplicación e interpretación corresponden a la jurisdicción social, y al menos en sus cuestiones formales, habrá que tener en cuenta que la jurisprudencia de Sala de lo Social del Tribunal Supremo tiene establecido que la “doctrina de esta sala sobre interpretación de Convenios Colectivos”, “es aplicable, igualmente, a la interpretación de los AIP y demás acuerdos laborales porque gozan de similar naturaleza”⁴².

⁴¹ STS 589/2018, de 8 de febrero (Que contiene una amplia referencia de pronunciamientos anteriores. STS 4694/2012, de 12 de junio...).

⁴² STS 626/2017, de 11 de enero (y entre otras: SSTs de 20 de noviembre de 2015; 11 de noviembre de 2010; 6 de noviembre de 2015).

6. Propuestas.

1. *Presunción de contrato de TRADE.* Al igual que hace el art. 8.1 LET, se debería establecer la presunción de que existe contrato de TRADE entre todo trabajador autónomo que trabajar para un solo cliente, o recibe de uno al menos el 75% de sus ingresos.
2. *Eliminar la vía jurisdiccional* como primera y única instancia para el reconocimiento del Contrato de TRADE, cuando fracasan los intentos de su formalización por parte del trabajador frente al cliente.
3. *Establecer mecanismos de automaticidad en el Registro* de los contratos de TRADE, con responsabilidad compartida de trabajador y cliente en su formalización e inscripción.
4. *Inspección de las condiciones del régimen profesional de los TRADES.* La actuación de la Inspección de Trabajo se viene centrando en la detección del “falso autónomo”, común o TRADE, centrada en el fraude al sistema financiero de la Seguridad Social. No obstante, en el *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020*⁴³, se aboga por una Inspección de Trabajo “reorientada hacia las principales fuentes de fraude y precariedad laboral”. En este sentido, en el verdadero TRADE, no fraudulento, también se oculta una importante bolsa de precariedad que podría ser detectada mediante la inspección de su régimen profesional y de las

⁴³ Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

condiciones reales en las que estos trabajadores realizan su actividad. Para ello, sería importante extender dicho Plan a este colectivo, incluyéndolo en sus medidas concretas.

5. Activar la suspendida actividad autónoma o por cuenta propia *a tiempo parcial*.
6. *Potenciar la acción colectiva* y los AIP, sin ellos es muy difícil trasladar a los contratos individuales las garantías previstas en la LETA.
7. *Registro de los AIP*. Dada la interpretación que la jurisprudencia viene haciendo de estos acuerdos, y para dotarlos de mayor seguridad jurídica, además de por el interés informativo y estadístico, los AIP debería ser sometidos a registro, publicación y depósito, al igual que lo son los convenios de empresa, en parecidos términos a como está regulado en el art. 90 LET y el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

Bibliografía

Castro Argüelles, María Antonia (2011). Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del trabajo autónomo. *Anales de Derecho*. Número 29, 2011, págs. 34-80. Disponible: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/28075/1/acuerd-osdeinteresprofesioanl.pdf>

CES (2011) *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente»* (Dictamen de iniciativa) (2011/C 18/08). Diario Oficial de la Unión Europea (19.1.2011) Disponible en: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/CES-Brochure%20Report%20on%20self%20employment-UK.pdf>

Cruz Villalón, J. (2018) El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo. *Revista de Derecho Social* (83) pp.13-44.

Fulton L. (2018) *Trade unions protecting self-employed workers*. ETUC. Brussels. Disponible en: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/CES-Brochure%20Report%20on%20self%20employment-UK.pdf>.

Lluis y Navas, Jaime (2010). Los acuerdos en interés profesional de los trabajadores autónomos: *Actualidad laboral*, ISSN 0213-7097, N° 4, 2010, p. 2. http://www.acaderc.org.ar/doctrina/los-acuerdos-de-interes-profesional-de-los-trabajadores-autonomos/at_download/file

Miñarro Yanini, Margarita (2016). Acuerdos de interés profesional y negociación colectiva: «falsos» o «verdaderos» convenios? (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 21/2016, de 16 de febrero) *Trabajo y Seguridad Social*. n. 401-402. Disponible: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/166518/Minarro_2016_Acuerdos.pdf?sequence=1

Moreno liso, L.; Ramos Martín, N. (2017) El trabajador autónomo económicamente dependiente en la Unión Europea: aspectos laborales y mercantiles. *Trabajo y Derecho* (27) pp. 65-78.

ONU. (2015) *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. A/70/L.1. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Disponible: <http://undocs.org/es/A/RES/70/1>

Reyna Fernández, Sebastián (2014). *Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES): Medición estadística, desafíos y oportunidades*. Daimon Consulting S.L.

Marco normativo

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

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

Protección social.

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.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [TÍTULO V Protección por cese de actividad] arts. 327-346.

Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Representación y derechos colectivos.

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

Promoción y apoyo.

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [Disposición adicional séptima. Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.]

