

**EL TRABAJO AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE.
REFLEXIONES A RAÍZ DEL PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO
DEL TRABAJO AUTÓNOMO**

M^a de los Reyes Martínez Barroso

*Catedrática E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León*

RESUMEN:

El Projectado Estatuto del Trabajador Autónomo pretende instrumentar los mecanismos necesarios para reducir las enormes diferencias que en cuanto a protección separan a los sujetos del contrato de trabajo de aquéllas nuevas categorías de trabajadores aparentemente autónomos pero cuya situación de dependencia económica respecto de la persona que les da trabajo es similar o incluso más acentuada que la del trabajador-tipo sujeto del contrato de trabajo. La atención particular de este estudio se va a centrar en el análisis de las medidas capaces de garantizar la efectividad de ciertos mecanismos de protección social, en el ámbito contractual en que se desarrolla su relación jurídica con sus clientes empleadores, a partir de la previa delimitación conceptual del colectivo.

Palabras clave: Trabajador autónomo económicamente dependiente.

ABSTRACT:

The projected Statute of the autonomous Worker tries to orchestrate the necessary mechanisms to reduce the enormous differences that as for protection they separate to the subjects of the contract of work of those new categories of seemingly autonomous workers but whose situation of economic dependence in relation with of the person who gives them work it is similar or enclosed more marked than that worker-type of the contract of work. The particular attention of this study is going to base on the analysis of the measurements capable of certain mechanisms of social protection, in the contractual area in which his juridical relation develops with his clients-employers, from the previous conceptual delimiting of the group.

Key words: Autonomous economically dependent worker.

El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones a raíz del Proyecto de ley del Estatuto del trabajo autónomo

Sumario: 1.- El punto de partida. 2.- Premisa conceptual: distinción entre trabajo autónomo por cuenta propia y trabajo autónomo dependiente a propósito de su oportuna protección legal. 3.- Extensión “parcial” de la normativa de tutela del trabajo dependiente a la esfera de ciertos trabajadores autónomos “parasubordinados” o bajo dependencia económica. 3.1.- Estado de la cuestión en el Derecho Comparado. 3.2.- El ejemplo español. El ámbito material de laboralización del trabajo autónomo. 3.3.- Propuestas de reforma en el ámbito interno. 3.3.1.- Dificultades para una regulación completa y homogénea. Alternativas en presencia. 3.3.2.- Las experiencias más cercanas. 3.3.3.- Dialéctica entre Estatuto *ad hoc* o relación laboral de carácter especial. 4.- Propuestas de las diversas asociaciones profesionales en torno a la elaboración de un *Estatuto del Trabajador Autónomo*. 5.- El Proyecto de ley del Estatuto del trabajo autónomo. 5.1.- Marco general del régimen profesional del trabajador autónomo. 5.2.- Ámbito de aplicación. 5.3.- Título competencial para su aprobación. 6.- Análisis conceptual del trabajo autónomo a efectos de su oportuna protección estatutaria. En especial, el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). 6.1.- Una figura a medio camino entre el trabajador subordinado y el profesional libre. 6.2.- El concepto de TRADE en el Proyecto de ley del Estatuto del trabajo autónomo. 7.- Su distinción respecto de los *pseudo-autónomos* o falsos autónomos. 8.- Conclusión final.

1.- EL PUNTO DE PARTIDA

El principal problema que suscita el florecimiento y desarrollo del trabajo autónomo es el de discernir su ubicación en el ordenamiento jurídico y, más en concreto, precisar la función reguladora, si alguna, que le corresponde al ordenamiento laboral; problema éste generador de un gran debate en el cual lo discutido es la configuración del propio Derecho del Trabajo como sistema normativo del trabajo por cuenta ajena y dependiente.

La utilización del trabajo autónomo como instrumento privilegiado de la externalización de actividades ha tenido el efecto de desvelar las carencias de su protección jurídica y, por consiguiente, la exigencia de instituir un estatuto profesional al que no pueden ser ajenos algunos mecanismos de tutela ya probados en el ordenamiento laboral¹, pues la importancia de esta realidad socioeconómica no va acompañada de un marco legal que regule de forma integral y sistemática la prestación de servicios de los empleados por cuenta propia².

Hasta ahora parecía como si se dibujaran dos mundos completamente separados, con ausencia de influencias mutuas: la total dependencia y debilidad contractual del trabajador asalariado que requiere en todo caso de normas imperativas de tutela de éstos, frente a la total autonomía y paridad contractual del trabajador autónomo, para el cual debe regir el principio liberal del “*laisse faire, laissez passer*”. Sin embargo, al día de

1 VALDES DAL-RE, F.: “La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo”, en AA.VV. (PEDRAJAS MORENO, A., Dir.): *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Valladolid, 2002, págs. 44-45.

2 El problema analizado surge en todos los países de nuestro entorno. Vid. ZACHERT, U.: “El trabajo autónomo: el ejemplo alemán”, *RDS*, núm. 22, 2003, págs. 16-17, considerando que es más fácil concebir un modelo teórico en el plano jurídico laboral que trasladar el mismo a la práctica.

hoy, resulta de todo punto insuficiente la regulación proporcionada por el Derecho Civil, del mismo modo que es ilusorio pensar que el genérico principio de la autonomía contractual puede dar oportuna respuesta a todos los intereses en juego³.

2.- PREMISA CONCEPTUAL: DISTINCIÓN ENTRE TRABAJO AUTÓNOMO POR CUENTA PROPIA Y TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE A PROPÓSITO DE SU OPORTUNA PROTECCIÓN LEGAL

La relación de servicios será laboral cuando se caracterice por la existencia de una relación de jerarquía entre los contratantes, es decir, por una falta de autonomía del trabajador en la ejecución del trabajo, de suerte que la organización del trabajo y la propia ejecución del mismo se encuentre sometida a las órdenes e instrucciones del empresario, a cuyo control y supervisión se halla sometido. Y, todo ello, aunque la relación esté encubierta bajo cualquier otra modalidad contractual al margen de las reguladas por la legislación laboral española. En caso contrario, si no concurren tales notas, el protagonista será un trabajador autónomo o independiente, en el sentido de que no realiza por cuenta de otro una prestación a cambio de un salario y se encuentra en igualdad de condiciones respecto al empresario. La prestación de este sujeto se caracterizaría, de un lado, por la falta de dependencia, ya que el autónomo no recibe órdenes e instrucciones empresariales y, de otra, por la ausencia de ajenidad, ya que se aprovechan directamente los frutos del trabajo para consumirlos o venderlos, asumiendo personalmente los riesgos comerciales y económicos de la actividad profesional y accediendo directamente al mercado de bienes y servicios tanto para la adquisición de medios o materias primas como para la comercialización de los productos o servicios⁴.

Conceptualmente es factible y relativamente sencilla la separación entre trabajo autónomo y trabajo por cuenta propia, aunque en la realidad de las cosas son dos formas de trabajo estrechamente unidas. Es cierto que cabe trabajo por cuenta propia de carácter dependiente (especialmente en el seno de un grupo familiar o de una sociedad de trabajo), y también es posible indetificar trabajos hechos con autonomía que en alguna medida se hacen por cuenta de otro, en el sentido de que se realizan previa llamada o encargo de otro (como es el caso de los profesionales libres)⁵. Pero en el fondo, ni éstos trabajan en un negocio ajeno, ni los primeros carecen por completo de influencia en el modo de trabajar.

Además, y como no podía ser de otra manera, el trabajo autónomo, como el trabajo dependiente, puede realizarse en condiciones o situaciones muy variadas. Podrá tratarse de una actividad ocasional o esporádica, e incluso de una actividad hecha por afición, recreo o motivos altruistas, pero normalmente será una actividad profesional⁶.

3 CRUZ VILLALON, J.: "El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos", *TL*, núm. 81, 2005, págs. 16 y 18.

4 GARCIA MURCIA, J.: "La problemática 'laboral' del trabajo autónomo: unos primeros trazos a partir de la jurisprudencia reciente", *REDT*, núm. 126, 2005, pág. 21 y VALDES ALONSO, A.: "Tipología del trabajo autónomo", *DL*, núm. 70, 2004, págs. 13 y ss.

5 Sobre este debate, DE LA VILLA GIL, L.E.: "Apuntes sobre el concepto de trabajador en Derecho español", *CCDT*, núm. 4, 1972, págs. 56 y ss. o BALLESTER PASTOR, I.: "El trabajador autónomo de la industria y los servicios en el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social", *RTSS*, núm. 17, 1995, págs. 25 y ss.

6 En este sentido cabe recordar que si el trabajo asalariado presupone el trasvase automático a otra persona de los frutos, utilidades o rendimientos del mismo, el trabajo autónomo, en la medida en que es realizado por cuenta propia, rinde beneficios directos a la persona del trabajador, que a cambio también deberá

Como medio de vida que es, y como parte de la actividad productiva de un país, el trabajo autónomo necesariamente deberá estar atento a las demandas o apetencias del mercado, hasta el punto de que en ciertos casos (como ocurre con los profesionales liberales y, en general, con quienes prestan servicios de atención directa al público) el autónomo tan sólo podrá actuar previo requerimiento o encargo de otro, para quien deberá llevar a cabo la correspondiente prestación de servicios. A diferencia de lo que sucede en el trabajo dependiente, las decisiones acerca del trabajo (y no sólo la de hacerlo de una u otra manera, sino también la más genuina de hacerlo o no hacerlo) se mantienen por completo dentro del poder de disposición de la persona que trabaja, sencillamente porque el autónomo siempre actúa con una organización que le pertenece (un negocio propio), en la que invierte dinero (con mayor o menor riesgo) y de la que espera obtener beneficio⁷.

Cuando la prestación del servicio por parte del autónomo adquiere continuidad o cierta reiteración para un mismo cliente es normal que surjan cuestiones añadidas, referentes sobre todo al carácter temporal o indefinido de la relación emprendida, a las posibilidades de atender al mismo tiempo a otros clientes (donde entran en juego las cláusulas de exclusividad) o, en fin, a las formas y consecuencias económicas de una extinción anticipada del vínculo. Todo ello cobra especial importancia cuando ese tipo de servicios continuados se prestan para empresas, por la sencilla razón de que, en tales casos, se crean las condiciones adecuadas para que también surja cierta sujeción o relación de dependencia del autónomo respecto de dicha organización empresarial⁸.

En España estos problemas no alcanzan ni la envergadura ni la urgencia que han caracterizado el trabajo asalariado, en el cual el mero hecho de trabajar en el negocio de otro y, sobre todo, la subordinación a los poderes de dirección y control de esa otra persona, abren una brecha tan profunda entre las posiciones respectivas que hacen de todo punto necesaria una intervención legal que no sólo asigne derechos y responsabilidades, sino que también sea capaz de garantizar unas condiciones mínimas de trabajo (sobre todo en materia de jornada, retribución y seguridad laboral) y de ofrecer suficientes medios de representación y defensa de intereses.

Pero también es verdad que el trabajo autónomo puede requerir ocasionalmente algún tipo de intervención compensadora por parte de la ley, en particular cuando quien lo realiza mantiene “vínculos estrechos” con un cliente, revestido de forma empresarial que, en realidad, es el proveedor del empleo. En tal caso, cabe pensar que el trabajador autónomo también merece cierto grado de protección legal, no sólo por pasar a una situación de debilidad o dependencia económica (y convertirse en una nueva figura de “contratante débil”), sino también por quedar inserto, de alguna forma, en el círculo rector de otra persona⁹.

Además, numerosas medidas de tutela diseñadas por el Derecho del Trabajo, individual y colectivo, no están íntimamente conectadas con las especialidades que configuran el contrato regulado por el art. 1 ET —la dependencia y la ajenidad—. Estas medidas protectoras podrían ser operativas y cumplirían el mismo fin último si se aplicasen en el contexto de relaciones en las que el desequilibrio de poder contractual proviene de la dependencia económica. Ciertamente, numerosos preceptos laborales prote-

soportar, como contrapartida insoslayable, los riesgos propios de la actividad de que se trate. BARREIRO GÓZALEZ, G. y ESTÁN TORRES, M.^ªC.: *La nueva regulación legal del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Madrid, 2004, págs. 12-13.

7 GARCIA MURCIA, J.: “La problemática `laboral` del trabajo autónomo...”, cit., pág. 22.

8 GARCIA MURCIA, J.: “La problemática `laboral` del trabajo autónomo...”, cit., pág. 23.

9 GARCIA MURCIA, J.: “La problemática `laboral` del trabajo autónomo...”, cit., pág. 24.

gen valores de los que son titulares todos los sujetos que prestan servicios en una organización productiva: las normas de prevención de riesgos y sobre tiempo de trabajo protegen la salud; las prescripciones en materia de formación protegen los valores de promoción del conocimiento y promoción profesional; los preceptos reguladores de las retribuciones mínimas y garantías del salario protegen el equilibrio económico del contrato y la seguridad en el cumplimiento de las contraprestaciones pecuniarias; las normas sobre permisos, reducciones de tiempo de trabajo o ciertas suspensiones protegen la conciliación de la vida profesional y la personal, etc.

Desde este punto de vista, el trabajador autónomo representa un colectivo laboral mal tratado desde el punto de vista de su atención social y de su proyección empresarial, que siempre ha estado en los alledaños de la empresa tradicional. Es el gran “olvidado” de las diversas políticas laborales¹⁰; una figura híbrida que ha sobrevivido sin la protección del marco jurídico del Derecho del Trabajo, con algunas ayudas fiscales y sociales, casi siempre insuficientes. Sin embargo, en los últimos años, en el conjunto de la Comunidad Europea, la tendencia doctrinal y jurisprudencial mayoritaria va dirigida a evitar que la autonomía de que disfrutaban algunas modalidades de realización de servicios o de obras por cuenta de comitentes con supremacía económica permita su exclusión del ámbito del contrato de trabajo y de la protección social de este régimen de contratación¹¹. La técnica utilizada ha sido la de una especie de “haz de indicios”, cuya convergencia parcial podría determinar su inclusión en el manto protector del Derecho del Trabajo¹².

Sin embargo, debe quedar claro que por tratarse de una actividad no realizada por cuenta de otro (sin perjuicio de que en numerosas ocasiones se lleve a cabo justamente por encargo para atender directamente una necesidad ajena), el trabajo autónomo no puede generar una relación laboral en sentido estricto, pues en puridad, de su prestación no nace relación alguna de trabajo, sino únicamente relaciones comerciales o, a lo sumo, relaciones sociales de tipo profesional con los clientes o usuarios del correspondiente servicio.

Por lo tanto, para su protección, no cabe pretender trasladar con automatismo los tradicionales principios de acentuada tutela, genuinos de la legislación laboral, al ámbito del trabajo autónomo, pues, por su propia esencia, la autonomía de este tipo de trabajadores expresa una capacidad de autoorganización del trabajo y, sobre todo, un modo diferente de encarar las relaciones contractuales con terceros, ofreciendo sus servicios profesionales.

3.- EXTENSIÓN “PARCIAL” DE LA NORMATIVA DE TUTELA DEL TRABAJO DEPENDIENTE A LA ESFERA DE CIERTOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS “PARASUBORDINADOS” O BAJO DEPENDENCIA ECONÓMICA

Si bien es cierto que el trabajo asalariado continúa siendo la forma predominante de trabajar en las organizaciones productivas, también lo es que el número de autónomos ha crecido considerablemente y que muchos de ellos prestan sus servicios en

10 CRUZ VILLALON, J.: “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”, cit., pág. 11.

11 La toma de conciencia de esta realidad social y productiva ya es algo habitual en la literatura laboralista, como también lo es la difusión de propuestas o recomendaciones para su juridificación, casi siempre con el Derecho del Trabajo como referencia de fondo. ROMAGNOLI, U.: *El Derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, 1997, págs. 165 y ss. o SUPLOT, A. (Coord.): *Trabajo y Empleo*, Valencia, 1999, págs. 38 y ss.

12 JAUREGUI ATONDO, R.; MOLTO GARCIA, J.I. y GONZALEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo*, Valencia, 2004, págs. 287-288.

condiciones similares a como lo hacen los trabajadores asalariados, con lo cual la dicotomía tradicional entre trabajo subordinado protegido y trabajo autónomo desprotegido resulta insuficiente para comprender una realidad laboral mucho más compleja y diversificada donde las demandas de protección ya no proceden de un único colectivo, aunque éste siga siendo mayoritario en el sistema productivo¹³.

La importancia de esta realidad socioeconómica representada por el trabajo autónomo no va acompañada de un marco legal que regule de manera integral y sistemática los aspectos más sobresalientes de la prestación de servicios, las condiciones de trabajo o la protección de la seguridad y salud, entre otros, de los autónomos¹⁴. La calificación de un determinado sujeto como trabajador en sentido técnico-jurídico va a determinar la aplicación del conjunto normativo del Derecho del Trabajo en su totalidad, suscitándose a raíz de ello una situación caracterizada por una absoluta diferenciación de los niveles de protección, en la cual frente al paraíso protector del Derecho del Trabajo se alza la inseguridad absoluta del trabajo autónomo. Es preciso establecer, en consecuencia, un “espacio habitable”¹⁵ para este último, un suelo de derechos mínimos que proteja a los autónomos cuya situación social y económica sea homologable a la de los trabajadores por cuenta ajena, extendiéndose la aplicación de ciertas normas laborales compatibles con las peculiaridades del tipo de actividad que desempeñan¹⁶.

Se hace así evidente la necesidad de regular la prestación de servicios de este colectivo, por dos razones fundamentales: una de elemental justicia y adecuada ordenación laboral, dado que tales trabajadores, debido a su dependencia económica, se encuentran en una posición de inferioridad contractual que les lleva en muchos casos a tener que aceptar las condiciones impuestas por la empresa o empresas para las que trabajan (de ahí las voces pidiendo la aprobación de un *Estatuto* que les reconozca unos derechos y estándares de protección mínimos, susceptibles de ser mejorados en vía convencional colectiva o en el propio contrato); y otra, porque el reconocimiento a los TRADE de unos derechos mínimos contribuirá a reducir las situaciones de fraude y simulación de trabajo autónomo, al no resultar tan atractivo para los receptores de sus servicios el recurso a fórmulas contractuales que facilitan la huida del Derecho del Trabajo¹⁷.

13 CAVAS MARTINEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, *AS*, núm. 14, 2004, pág. 11.

14 El Derecho del Trabajo ha dejado fuera de la cobertura de sus garantías y recursos a personas que viven e incluso malviven de su trabajo, si bien jurídicamente no ostentan una situación de dependencia o sujeción jurídica. De ahí que en fechas recientes se acentúe la crítica al Derecho del Trabajo por ser sólo un Derecho protector de los trabajadores instalados (los llamados *insiders*), dejando fuera de su competencia a los desempleados y a los trabajadores en situación irregular o precaria, como en buena parte son muchos autónomos (*outsiders* o relegados). RODRIGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAA-MONDE, M^a.E.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 7/8, 2000, págs. 3-4.

15 RODRIGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Economía sumergida y empleo irregular”, *RL*, 1985, T. I, pág. 1006.

16 Una política laboral que no quiera limitarse a la adopción de soluciones parciales o de puro compromiso respecto de tales personas tendrá que partir, seguramente, de un nuevo concepto de la disciplina, cuyas normas, perdida su fuerza dialéctica, no se dirijan a resolver posiciones esencialmente antagónicas o de supremacía y correlativa subordinación sino, más bien, a regular “todo aquel trabajo personal de cuyos frutos económicos vive, fundamentalmente, el trabajador profesional”, independientemente de si lo hace en virtud de un contrato de trabajo o en régimen de autoorganización y en utilidad patrimonial propia. ALMANSA PASTOR, J.: “El sistema del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, 1990, pág. 206. Lo anterior recuerda la vieja idea de un Derecho del Trabajo asimilado a un Derecho de la actividad profesional, o un Derecho del Trabajo genérico, no del específico trabajo subordinado o dependiente. BAYON CHACON, G.: “El contrato de intercambio de servicios”, *RDT*, núm. 21, pág. 37.

17 CAVAS MARTINEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes...”, cit. pág. 15.

3.1.- Estado de la cuestión en el Derecho Comparado

El debate sobre la regulación del trabajo autónomo y, más concretamente, del trabajo autónomo dependiente se halla de plena actualidad en toda Europa, tanto a nivel de cada Estado como de los órganos representativos de la Unión Europea, destacando la existencia de dos Informes muy valiosos al respecto: el Informe Supiot (1999) sobre “*Trabajo y Empleo (Transformaciones del trabajo y Futuro del Derecho del Trabajo en Europa)*”, coordinado por la Universidad Carlos III de Madrid y el Informe Perulli (2003), sobre “*Trabajo económicamente dependiente (parasubordinación): aspectos jurídicos, sociales y económicos*”, presentado el 19 de junio de 2003 al Parlamento Europeo¹⁸.

El Grupo de Expertos formado bajo los auspicios de la Dirección General V de la Comisión Europea ha preconizado la aplicación de determinados aspectos del Derecho del Trabajo a trabajadores que no son asalariados ni empresarios. Como no deja de reconocer el informe europeo “*Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*”, estos desarrollos recientes ponen de manifiesto el lugar central que ocupan en este debate las cuestiones relativas a la protección social, en la medida en que “el trabajo autónomo no es concebible si tiene como objeto o como efecto mermar los ingresos de la Seguridad Social; y, a la inversa, el estatuto de trabajador autónomo no es atractivo, si a las incertidumbres económicas que son inevitables en el mismo hay que sumar la perspectiva de una mala protección social”. “Los trabajadores que no pueden ser calificados como asalariados, pero que se encuentran en una situación de dependencia económica frente a un empresario principal, deben poder beneficiarse de los derechos sociales propios de esta dependencia”.

A su vez, en un plano internacional, la octogésimo quinta Conferencia de la OIT, de 1997, ha formulado la propuesta de elaborar un Convenio de la OIT, aplicable al “trabajo efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa en cuestión, siendo dichas condiciones similares a las que caracterizan a una relación laboral regulada por la legislación en vigor y las prácticas nacionales, pero en la cual la persona que lleva a cabo el trabajo no posee una relación laboral reconocida con la empresa para la que trabaja”.

3.2.- El ejemplo español. El ámbito material de laboralización del trabajo autónomo

Desde la perspectiva del Derecho europeo y de la propia Constitución, el legislador no puede, al configurar el concepto de trabajador subordinado y por cuenta ajena y, con él, el campo de aplicación del Derecho del Trabajo como ordenamiento protector de la parte débil del contrato de trabajo, llevar a cabo una restricción constitucionalmente ilegítima de los trabajadores como sector social, que reduzca o minore el ámbito de titulares de los derechos reconocidos en el texto constitucional o en el ordenamiento comunitario. Pero respetando este núcleo rígido del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo, constituido por las relaciones laborales típicas, prestadas en régimen de subordinación y ajenidad, puede el legislador extender ese marco de aplicación a otras relaciones de empleo y debe hacerlo además para la satisfacción de otros valores constitucionales que demandan la igualdad real y efectiva de los individuos y de los grupos en los cuales se integran.

¹⁸ (DV/479950ES.doc PE 324.303). Traducción externa en http://www.europarl.eu.int/hearings/20030619/empl/study_es.pdf.

Para ello sería posible hacer uso de la posibilidad abierta por la disposición final 1ª ET, la cual abre la vía de la aplicación expresa —a través de una norma de rango legal— de determinados aspectos de la legislación laboral al trabajo realizado por cuenta propia. Y ello resulta especialmente necesario¹⁹ si se tiene en cuenta que mientras con anterioridad las manifestaciones de trabajo autónomo quedaban sustancialmente reducidas a grupos de la población dotados de un grado de cualificación suficiente como para gozar de un cierto poder de contratación —profesionales liberales, artistas, artesanos, etc.— ahora se extiende a sectores en los cuales la descualificación profesional es la nota dominante y, con ella, la nula potencialidad de negociar condiciones contractuales con la contraparte²⁰.

El legislador por razones de política legislativa y por exigencias constitucionales puede extender “en parte” la normativa de tutela del trabajo dependiente a la esfera de ciertos trabajadores autónomos “parasubordinados” o bajo dependencia económica, lo cual se corresponde además con la tendencia creciente a una modulación o graduación de las reglas laborales de acuerdo a la tipología cada vez más variada de los trabajos²¹. Frente a la concepción tradicional de que la legislación laboral sólo es aplicable en los casos en que el trabajador se encuentra en una posición de subordinación jurídica respecto del empleador, se defiende cada vez más la idea de la oportunidad de la ampliación del ámbito subjetivo del ordenamiento laboral, con el objeto de incluir en su seno otros tipos de contratos y prestaciones laborales.

El ámbito material de laboralización del trabajo autónomo dispone por el momento de limitadas manifestaciones institucionales, de muy diferente significación, pudiendo identificarse ya algunos ejemplos aislados de esta extensión de la legislación laboral vigente al trabajo autónomo: el reconocimiento del derecho de afiliación a los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio (art. 3.1 LOLS); los horarios de apertura al público de locales de negocio; el calendario de fiestas oficiales, la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 3 LPRL)²² o la laboralización de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado (y de los socios de trabajo de las restantes) o del trabajo del aparcerero²³.

La inexistencia de ese pretendido *Estatuto del Trabajador Autónomo* —actualmente en fase de tramitación parlamentaria— no supone estar ante una total anomia legislativa, en el sentido de que todo quede actualmente remitido a la libre voluntad negocial de las partes a través de los contratos que estimen conveniente pactar. Lo que

19 Ante “la necesidad de tutelar algunas de las manifestaciones del trabajo por cuenta propia, en las que se produce una práctica negocial abusiva por parte del acreedor de actividad, quien, en virtud de su posición de hegemonía económica, impone todas sus condiciones a la hora de regular esa relación de servicios”. SALA FRANCO, T. y LOPEZ MORA, F.: “Contrato de trabajo”, en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. I., Madrid, 1990, págs. 33-34.

20 CRUZ VILLALON, J.: “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, en AA.VV.: *El empleador en el Derecho del Trabajo*, XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Madrid, 1999, pág. 53.

21 RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 14.

22 Al respecto, GARCIA MURCIA, J.: “Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo”, *RL*, núm. 7/8, 2000, págs. 139 y ss.; LAHERA FORTEZA, J.: “Prevención de riesgos laborales de los autónomos tras la Ley 54/2003 y el Real Decreto 171/2004”, *DL*, núm. 70, 2004, págs. 92 y ss.; SALAS BAENA, A.: “La cobertura de las Mutuas de Accidente de Trabajo de las contingencias profesionales de los trabajadores autónomos”, *RL*, núm. 17, 2005, págs. 116 y ss.; GONZALEZ ORTEGA, S.: “El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos”, *TL*, núm. 81, 2005, págs. 149 y ss. o MARTINEZ BARROSO, M^a.R.: *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos. Reflexiones a raíz de la Propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo*, Albacete, 2006.

23 Sus notas características en FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: “Aparcería agrícola y poder de dirección en el contexto de las relaciones laborales”, *AL*, 1991, T. II, págs. 263 y ss.

ocurre en realidad es que en muchos supuestos existen regulaciones específicas para determinadas actividades profesionales o concretos sectores productivos en los cuales hay una fuerte presencia de trabajadores por cuenta propia.

En unas ocasiones son disposiciones que reglamentan una profesión con sus propias singularidades, habitualmente ejercida en régimen autónomo entre las llamadas profesiones liberales —por ejemplo las reglas derivadas de la actuación de ciertos colegios profesionales—; en otros supuestos cabe identificar regulaciones bastante precisas de contratos civiles o mercantiles cuyo objeto material supone la realización de servicios de forma personal y directa —contrato de agencia—; o, en fin, existen situaciones en las cuales la prestación personal comporta una relación muy estrecha con la Administración Pública o bien la ejecución en régimen de gestión privada de ciertos servicios públicos —sector del taxi—, lo cual desemboca también en una reglamentación hasta cierto punto completa de esas actividades profesionales²⁴.

En cualquier caso, sin perjuicio, naturalmente, de su incorporación a la acción protectora del sistema de Seguridad Social, o de las ayudas de política de empleo²⁵ o de carácter fiscal adoptadas en su favor, los “beneficios laborales” que deban ser de aplicación a los trabajadores autónomos (o a algunos de ellos, como los profesionales autónomos dependientes económicamente de uno o más empresarios principales, semiautónomos, parasubordinados, etc.), en razón a las consideraciones vertidas con anterioridad, pueden ser válidamente articulados a través de la fórmula normativa de “cláusulas generales de laboralización parcial”²⁶.

Se intenta, por esta vía, articular un sistema de protección del trabajador que desde el punto de vista jurídico es autónomo pero es dependiente en el plano económico (pues no se olvide que la utilización de formas autónomas de trabajo se debe a una finalidad de reducir costes laborales, pero también a la de lograr un mayor margen de libertad de decisión, en cuanto que, aun sin dependencia jurídica, las empresas con poderes contractuales hegemónicos, dentro de la regulación legal, pueden asegurar por su dependencia socioeconómica la suficiente sujeción del contratista autónomo a sus directrices²⁷) permitiéndole utilizar medios de defensa semejantes a los del trabajador subordinado²⁸ (formación profesional —continua y dinámica y común para el acceso o mantenimiento del trabajo asalariado o independiente—, protección frente a discriminaciones y riesgos en el trabajo, limitación del tiempo de trabajo, derecho a una retribución equitativa, derechos colectivos o protección social²⁹).

24 CRUZ VILLALON, J.: “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”, cit., pág. 17.

25 En la actualidad trata de crearse un entorno empresarial favorable a las empresas individuales y para ello, además de las ayudas del Fondo Social Europeo, se propone la adopción de medidas de flexibilización de los instrumentos financieros y la simplificación de los procedimientos. ORTIZ LALLANA, M^a.C.: “Autoempleo y fomento del espíritu empresarial en la Unión Europea”, *RL*, núm. 7/8, 2000, pág. 45.

26 PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 7/8, 2000, pág. 63.

27 RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 5.

28 ORTIZ LALLANA, C.: “Líneas de tendencia y problemas del sector jurídico-laboral en las sociedades industriales: el caso español”, *RT*, núm. 82, 1986, págs. 102-103 y GONZALEZ ORTEGA, S.: “La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 21, 1987, pág. 279.

29 En tal sentido, parece más apropiado que la protección del trabajador autónomo se adecúe a la singular situación de necesidad que puede padecer a que como ello no es así se permita que determinados colectivos puedan escapar del marco del sistema. “La posibilidad que se ha venido reconociendo a determinados trabajadores autónomos para escapar del sistema no parece recomendable, y sí discriminatoria con respecto al resto, a los que se exige el derecho-obligación a la cobertura y a la solidaridad”. PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J.: “La protección social del trabajador autónomo: el transplante del esquema previsto para el trabajador por cuenta ajena como posible origen de ‘desajustes’”, *RL*, núm. 7/8, 2000, págs. 198-199.

Con ello se conseguiría el objetivo pretendido de extender el principio tuitivo propio de un Estado social a este tipo de relaciones profesionales en toda Europa³⁰, sin llegar a desnaturalizar el vínculo que han querido establecer entre sí las partes contratantes, por cuanto posiblemente en ningún caso han deseado concertar un contrato de trabajo. Es más, cada vez son —y serán— más frecuentes los supuestos de sucesión o tránsito de situaciones profesionales desde la subordinación hacia la autonomía jurídica, y al contrario, y su coexistencia en el seno no sólo de las distintas profesiones (lo cual es obvio desde hace tiempo), sino también en el de las organizaciones productivas³¹. En gran medida, la ajenidad puede ser considerada, al menos para un sector determinado de trabajadores, como un estadio previo respecto al trabajo autónomo, de forma que, paradójicamente, la acumulación de un bagaje cultural en el régimen de ajenidad puede sustentar un desarrollo adecuado y continuado de trabajo por cuenta propia³². Precisamente por ello, la doctrina más reciente apunta a una revalorización de la voluntad de las partes en la caracterización del vínculo establecido entre las mismas³³, restringiendo la presunción legal de laboralidad³⁴ de toda aquella prestación de servicios en régimen de alteridad, si las partes expresamente han partido de su calificación como trabajo autónomo³⁵.

3.3.- Propuestas de reforma en el ámbito interno

Como puede extraerse del breve recorrido efectuado en el apartado anterior, el modelo legal de laboralización excepcional del trabajo autónomo contenido en la disposición final 1ª ET ha dado escasos frutos, siendo necesaria una regulación más incisiva que contemple y dé respuesta a las demandas de protección social de un número creciente de trabajadores que ni son empresarios ni son trabajadores asalariados³⁶. En cualquier caso, la apuesta por esa concreta regulación no es fácil pues desde la disolución del contrato de trabajo en una nueva figura contractual, el “contrato de actividad”, hasta la transformación del Derecho del Trabajo en un ordenamiento de la actividad profesional, las propuestas e iniciativas hasta ahora sugeridas son tan variadas como heterogéneas³⁷.

30 Por todos, MARTÍN VALVERDE, A.: “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el Derecho comunitario europeo”, en AA.VV.: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, cit., págs. 73 y ss. y DIEGUEZ CUERVO, G.: “Insistiendo sobre los ‘servicios’ del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (arts. 59 a 66)”, *AL*, núm. 11, 2000, págs. 167 y ss.

31 Estos tránsitos hacen más difícil o más débil la separación tajante entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, ya que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia comunitario extiende la consideración de trabajador asalariado a quien, habiendo dejado de serlo, pueda volver a estar vinculado por un contrato de trabajo. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 6.

32 DEL REY GUANTER, S. y GALA DURAN, C.: “Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia”, *RL*, núm. 7/8, 2000, pág. 78.

33 RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo”, *RL*, núm. 2, 1996, págs. 37 y ss.

34 La propia doctrina ha indicado que el art. 8.1 ET ha reducido la presunción de laboralidad, de forma que la misma no juega cuando las partes han manifestado su voluntad expresa de no obligarse laboralmente. GONZALEZ ORTEGA, S.: “La presunción de existencia del contrato de trabajo”, en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo...*, cit., pág. 808.

35 RIVERO LAMAS, J. y GARCIA BLASCO, J.: “Transporte de cosas y mercancías y contrato de trabajo”, *RL*, 1987, T. II, págs. 530-532.

36 Especialmente desde la perspectiva social del autónomo dependiente y del pequeño autónomo titular de una actividad profesional. Por todos, APILLUELO MARTÍN, M.: *Los derechos sociales del trabajador autónomo: especialmente del pequeño y del dependiente*, Valencia, 2006, págs. 37 y ss.

37 VALDES DAL-RE, F.: “La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo”, cit., pág. 45, “al punto que la bibliografía empieza a ser ya abrumadora”.

3.3.1.- Dificultades para una regulación completa y homogénea. Alternativas en presencia

De las dificultades de dotar de una regulación (y protección) más completa y articulada que la vigente a los trabajadores autónomos da testimonio el escaso y lento avance producido en la materia y que obedece, de una parte, a las dudas a la hora de definir qué autónomos precisan de medidas protectoras “cuasilaborales”, delimitando el perfil jurídico de tales trabajadores y el alcance de dichas medidas y, de otra, a las dudas para decidir si tal laboralización ha de llevarse a cabo desde el ET, a través de relaciones especiales de trabajo de nuevo cuño o mediante una norma específica, distinta del ET o, sencillamente, desarrollando el modelo actual a través de una disciplina diversificada a cargo de distintas leyes laborales³⁸.

La opción consistente en la mera ampliación del campo de aplicación de algunas o de varias de las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo, aprovechando la opción abierta por la disposición final 1^a ET, presenta ciertos inconvenientes o problemas entre los cuales no son menores la consiguiente dispersión, los riesgos de contradicción, las posibles mermas de seguridad jurídica, la ausencia de una unidad necesaria ante un colectivo socialmente tan amplio o la mezcla de planos laborales con otros que en sentido estricto no lo son.

La posibilidad de otorgar una regulación sectorial específica a ciertas actividades o contratos, como ocurre con la Ley 12/1992, de 27 de mayo³⁹, presenta sin duda la ventaja de acercar la regulación legal a los aspectos concretos de cada relación, pero adolece de falta de generalidad de un colectivo cada vez más transversal con el riesgo de excluir de la necesaria tutela sectores importantes de esta nueva realidad social. Por ello, esta técnica de regulación sectorial, podría resultar útil como mecanismo complementario y de cierre, pero no parece el más adecuado frente a ciertas necesidades generales del grupo en su conjunto. Por ello, una tercera opción, quizá la más acertada, sería la de establecer una regulación unitaria de esta figura pero complementada con la técnica anterior⁴⁰.

El problema fundamental reside, pues, en que no hay unanimidad a la hora de valorar dicha cobertura jurídica, pues tan descartable es la opción de mantener el *status quo* actual de sometimiento casi exclusivo al Derecho civil o mercantil, como la solución extrema consistente en acoger en el seno protector del Derecho del Trabajo a todos los trabajadores, autónomos y no autónomos, sin distinción. No se comparte la idea de quienes postulan la extensión al trabajador autónomo, sin matices ni reservas, de la tutela que el ordenamiento laboral dispensa al trabajador subordinado y,

38 MONTOYA MELGAR, A.: “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”, *TL*, núm. 81, 2005, pág. 36.

39 Ampliamente, FERNANDEZ LOPEZ, M^a.F.: “El contrato de agencia y la representación de comercio. A vueltas con la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Madrid, 1999, págs. 162 y ss.

40 CALVO GALLEGU, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, *TL*, núm. 81, 2005, pág. 65, si bien cierto sector doctrinal desautoriza esta posibilidad, considerando que “los intentos de incluir estas categorías intermedias y de dotarlas de una cierta generalidad y de valor integrador, no resultan satisfactorias, pues se opera sobre una realidad diversificada que no resiste un tratamiento normativo seriado mediante el establecimiento de una regulación jurídica orientada a definir un nuevo supuesto de hecho para trabajadores que tienen su empleo en actividades muy diferentes y que se hayan situados en condiciones económicas y sociales muy distintas”. RIVERO LAMÁS, J.: “La descentralización productiva y las nuevas formas de organización del trabajo”, en AA.VV.: *Descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 2000, pág. 70.

menos aún, de quienes, desde una posición aparentemente opuesta, sostienen la conveniencia de dismantelar las instituciones típicas de este sector del ordenamiento jurídico y su sustitución por otras nuevas que permitan la reconstrucción de un tipo contractual que acoja ambas formas de trabajar con vistas a facilitar la parificación de su tratamiento normativo⁴¹.

E incluso respecto de aquellos trabajadores que, como los parasubordinados o autónomos dependientes, presentan una debilidad contractual que los hace perfectamente asimilables a trabajadores asalariados, tampoco la solución debe consistir en aplicarles todas las garantías y beneficios de que disfrutaban los trabajadores asalariados, ni siquiera de forma más limitada mediante su caracterización como relación laboral especial, pues estaríamos hablando de un trabajo en el que no hay dependencia jurídica, y no puede hablarse de relación laboral, por muy especial que ésta sea, sin dependencia de un empresario.

3.3.2.- Las experiencias más cercanas

Resulta aconsejable acudir, siquiera sea brevemente, a los rasgos esenciales que han definido esta institución en aquellos pocos países de la Unión Europea dotados de una regulación específica o *ad hoc*, en especial Alemania y, sobre todo, Italia, cuya regulación ha tenido y tiene un amplio impacto en la doctrina española que ha estudiado la cuestión.

Por lo que se refiere a la legislación alemana, ésta parece distinguir una triada de supuestos: el trabajador por cuenta ajena, el mero autónomo y una tercera figura, tradicionalmente denominada “cuasiempleado” —persona similar al trabajador dependiente que se encuentra en una situación de necesidad social similar a la de un empleado cuando su dependencia económica alcanza un grado tan alto que sus características en el tráfico lo asemejan a un trabajador, siendo a estos efectos esenciales la duración de la relación, la formación del contrato y el peso de las retribuciones— que, aun perteneciendo a la categoría de los autónomos, requeriría una especial tutela. Este colectivo se sitúa en una posición intermedia, disfrutando de ciertas prerrogativas típicamente laborales en materia de proceso o vacaciones y puede ser objeto de una negociación colectiva hasta ahora ciertamente no muy desarrollada⁴².

La experiencia italiana demuestra que una regulación general o adjetiva, o incluso el establecimiento de reglas básicas⁴³, son posibles y eficientes en un mercado de trabajo moderno, pues este colectivo, identificable y necesitado de unas ciertas reglas uniformes, ya existe y sus rasgos distintivos parecen incluso posibilitar un tratamiento homogéneo, concentrado en algunas instituciones —sobre todo colectivas, de tiempo de trabajo y de prevención de riesgos— a la vez que diversificar su tratamiento respecto de otras o coordinarse con normativas específicas para determinado tipo de prestaciones o contratos. El modelo italiano⁴⁴ sirve además para caracterizar a nivel interno al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), a partir del modelo paralelo de trabajador parasubordinado, concebido en el país vecino como aquél que, perso-

41 Siguiendo las rotundas afirmaciones de VALDES DAL-RE, F.: “La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo”, cit., pág. 45.

42 En la doctrina, entre otros, WEIS, M.: “The evolution of the concept of subordination. The german experience”, en AA.VV.: *Le trasformazione del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Milán, 1999, pág. 57.

43 Como las establecidas por el D.Lgs. de 10 de septiembre de 2003.

44 Vid. el ya clásico trabajo de PEDRAZZOLI, M.: “Opera (prestazioni coordinate e continuativa)”, en *Novissimo Digesto Italiano*, apéndice Vol. I, Torino, 1984, pág. 473.

nal⁴⁵, libre y continuamente y sin trabajadores a su servicio, trabaja para un tercero que le coordina, en régimen de exclusividad y sin integración en el círculo rector organizativo de aquél, pero con dependencia económica significativa de quien remunera el trabajo. Su prestación es continuada, personal (existe un predominio del trabajo sobre los medios técnicos u organizativos para desarrollar la actividad, pero no existen unos vínculos contractuales del autónomo con otros trabajadores), con dependencia económica respecto a la empresa (el trabajador vive fundamentalmente de los frutos económicos de su prestación) y en régimen de coordinación (implica la existencia de un previo programa negocial, un programa estratégico o una planificación en la que se inserta la prestación parasubordinada como medio para realizar el programa mismo). Precisamente esta última nota es la más compleja de todas puesto que, a pesar de que el TRADE cuente con los medios materiales necesarios, desarrolle una actividad propia y especifique y organice, controle y dirija de forma autónoma e independiente su propio trabajo, el empresario dispondrá de un cierto poder coordinador para controlar los resultados de la prestación⁴⁶.

3.3.3.- Dialéctica entre Estatuto *ad hoc* o relación laboral de carácter especial

Ante la hipótesis de optar por una regulación general o uniforme, las posibilidades son esencialmente dos: la de una relación laboral especial o la adopción de una norma específica, propia de un Estatuto del Autónomo, ya sea éste general, abarcando la totalidad del trabajo autónomo —aunque reservando parte del mismo, obviamente, para este específico colectivo que presenta una gran dependencia económica— o un Estatuto exclusivamente destinado a los concretos TRADEs⁴⁷.

Desde una perspectiva estricta de política legislativa no parece aconsejable propugnar la intensificación de la precedente tendencia a la expansión subjetiva para integrar dentro del Estatuto de los Trabajadores a grupos profesionales que prestan sus servicios en régimen de autonomía, por mucho que su situación también lo sea de debilidad contractual al pactar sus condiciones de trabajo. Lo más apropiado, según entiende la mejor doctrina, es “ofrecer un marco normativo propio a los trabajadores autónomos que no puede pretender ni un mimetismo de traslación automática de las categorías propias del trabajo asalariado, ni tampoco situarse en un trasnochado ordenamiento liberal que sacralice la autonomía contractual de las partes sobre la base de una ficticia igualdad de poder negocial”⁴⁸. Su justa aspiración a disponer de un estatuto protector puede

45 Este rasgo es asumido unánimemente por todos los autores que se han ocupado de la cuestión, especialmente, LEONES SALIDO, J.M.: “Autónomos y asalariados: un paso adelante en la equiparación”, *La Ley*, 2003, T. III, págs. 1734-1735.

46 SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, cit., págs. 92-93, 97 y 109. El carácter prevalentemente personal de la colaboración habría servido para excluir de este campo del trabajo parasubordinado del ordenamiento italiano —con muy escasas excepciones— a los supuestos en que dicha actividad es realizada bajo una forma societaria, o a aquellos otros en los que lo fundamental es el empleo de capital o estructuras externas y empresariales. PEDRAZZOLI, M.: “Opera...”, cit., págs. 479-480 o FERRARO, G.: *I contratti di lavoro*, Padua, 1991, pág. 230.

47 Un ejemplo posible de este Estatuto del TRADE desde una perspectiva doctrinal en SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los trabajadores autónomos...*, cit., págs. 125 y ss.; CRUZ VILLALON, J.: *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*, Fundación Alternativas, Documento de trabajo 17/2003, págs. 32-33 o CAVAS MARTINEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada...”, cit., págs. 8-9. Sobre las ventajas de los sistemas alternativos frente a la utilización de la relación laboral especial puede verse GONI SEÍN, J.L.: “Flexibilidad y revisión del ámbito del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, cit., págs. 87-88.

48 CRUZ VILLALON, J.: “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”, cit., pág. 17.

instrumentarse a través de vías diversas sin forzar las fronteras naturales del contrato o alterar sustancialmente su significado⁴⁹.

La pretensión de establecer un régimen jurídico único, aplicable a cualquier tipo de trabajo, supone no sólo desconocer la realidad social, que es inmensamente rica en sus manifestaciones, sino incluso, en último extremo, rebajar el techo de las condiciones mínimas de trabajo. En este sentido, la aceptación de las relaciones laborales especiales constituye una especie de transacción entre la realidad económico-social nueva y el afán absorbente típico de ese Derecho en expansión que es el Derecho del Trabajo. Por eso, a través de las relaciones laborales especiales es posible que continúe la ampliación de este sector del ordenamiento a relaciones cada vez más alejadas de lo que fue el núcleo inicial de la disciplina. Esto es, la diversificación sería una alternativa a la exclusión o una fórmula para renunciar a una respuesta monolítica y excluyente, a la lógica del todo o nada⁵⁰; un estadio intermedio en el proceso de integración de una relación en el ordenamiento laboral, que permite aunar la ampliación y la diversificación.

La existencia de relaciones laborales especiales es una constante en el Derecho del Trabajo patrio, justificada en la idea de que “bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de funciones que se realizan”⁵¹, ciertas relaciones de trabajo parecen apartarse del modelo común de contrato y requieren ciertas peculiaridades en su regulación jurídica. Sin embargo, no existe total seguridad sobre qué criterios sustentan la selección del legislador o porqué no están en ella ciertas relaciones de trabajo materialmente tan especiales o más que las designadas⁵². Haciendo un análisis sintético, la técnica de reconocer la especialidad de una determinada prestación de trabajo obedece a tres motivos fundamentales: a) el hecho de que en alguna de ellas se encuentren difuminadas o no aparezcan las notas típicas de la prestación laboral, b) el ánimo de dotarla de un grado de protección diferente al de la relación laboral común, o c) el deseo de ampliar el ámbito de protección del Derecho Laboral⁵³.

No obstante, el legislador no tiene una libertad absoluta, aunque goza de un gran margen de maniobra en la creación y en el establecimiento del régimen jurídico regulador de una relación laboral especial⁵⁴. Probablemente, como ha precisado la doctrina, las relaciones laborales especiales no son más que un instrumento de política legislativa fruto de la conveniencia y al servicio del logro de ciertas finalidades⁵⁵. Se entiende así

49 RIVERO LAMAS, J.: “El trabajo en la sociedad de la información”, *AS*, núm. 16, 2001, págs. 50 y ss.

50 RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. y CALVO GALLEGO, F.J.: “Las relaciones laborales en los medios de comunicación”, en AA.VV. (CRUZ VILLALON, J., Coord.): *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo...*, cit., págs. 236 y ss.

51 STCo 56/1988, 24 marzo.

52 Sobre la cuestión, ampliamente, OJEDA AVILES, A.: “Las relaciones laborales especiales. Una perspectiva unitaria”, *RL*, 1990, T. I, págs. 237 y ss. o MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *REDT*, núm. 109, 2002, págs. 5 y ss.

53 En síntesis, dicho fundamento se ha creído ver en el objeto de la relación; la cualidad de las personas que prestan su actividad y las peculiares funciones que realizan; el lugar tan peculiar en que se desarrolla el trabajo; la propia naturaleza singular de la relación; la utilización de parámetros de organización y dirección inhabituales; la atenuación de la subordinación y la alteración del contenido protector. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho...*, cit., pág. 111.

54 Desde la óptica constitucional, el mandato que contiene el art. 35.2 CE es puramente formal, compeliendo al legislador a regular las relaciones laborales mediante el correspondiente estatuto, siendo la determinación del contenido material del mismo tarea del legislador, quien a efectos de la configuración y desarrollo de aquéllas no tendrá otro límite que el que se deriva del principio de igualdad. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho...*, cit., pág. 114.

55 SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho...*, cit., pág. 113.

que la doctrina, al tiempo que avisa de los riesgos inherentes a la proliferación de estas relaciones frente al *núcleo duro* del contrato de trabajo, haya asumido una cierta función racionalizadora y sistematizadora del confuso panorama ofrecido por el diseño legal de tales relaciones laborales especiales, no sólo sugiriendo criterios unificadores, sino incluso reputando materialmente especiales ciertas relaciones laborales que, pese a no ser denominadas como tales por el Estatuto de los Trabajadores, poseen connotaciones que las separan de la relación común⁵⁶.

En la práctica, aunque el criterio de la atenuación o ausencia de la subordinación no está presente en todas las relaciones laborales de carácter especial, puede explicar el nacimiento de algunas de ellas, como los altos cargos o los representantes de comercio; sin olvidar que el legislador ha utilizado tal criterio con el único fin de flexibilizar el estatuto jurídico de determinados trabajadores, como los deportistas profesionales. Si ello es así, según cierto sector doctrinal, no habría obstáculos insalvables al reconocimiento como relación laboral especial de la prestación del TRADE pues pese a la inexistencia de la dependencia jurídica existe una clara dependencia económica y, en segundo término, ello permitiría extender la protección sociolaboral a una relación donde está presente un cierto desequilibrio contractual derivado, precisamente, de aquella dependencia económica. Se trataría, en definitiva, de “ensayar un nuevo concepto de subordinación o, en todo caso, del ámbito de la protección que debería brindar el Derecho del Trabajo para incluir en él categorías de trabajos y actividades de una u otra manera dependientes, tanto los de la tradicional subordinación jurídica, técnica y económica como aquéllos que realizan un trabajo individual, jurídicamente independiente, pero económicamente dependiente”⁵⁷. En otras palabras, sería cuestión de repensar el tema de la subordinación o dependencia de una manera creativa dando entrada a la nota de la dependencia económica, a fin de que no quede interrumpida la misión principal del Derecho del Trabajo: restringir o limitar el poder jerárquico del empleador para evitar que el poder de dirección se convierta en abusivo, a fin de poner un cauce al *ius variandi* y no modificar arbitrariamente las condiciones de empleo⁵⁸.

En fin, quizá lo más conveniente, manteniendo el carácter extralaboral del vínculo que les liga contractualmente a la empresa, sería una aplicación selectiva a los trabajadores autónomos dependientes de ciertos beneficios laborales mediante la aprobación de una regulación propia y específica para este colectivo, inspirada, hasta donde sea posible, en las normas del Derecho del Trabajo⁵⁹ y una aplicación más generalizada a la totalidad de los trabajadores autónomos de una serie de derechos individuales y colectivos laborales —derechos constitucionales, al descanso, a la conciliación de la vida familiar y laboral...— y sindicales —derecho a la asociación y libertad sindical, a

56 Como, por ejemplo, la del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares. Sobre el particular vid. el excelente estudio de SANCHEZ TRIGUEROS, C.: *La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares: coordenadas y peculiaridades de su régimen jurídico*, Murcia, 1996, especialmente págs. 183-184. Otras relaciones materialmente especiales para la doctrina son establecidas por los socios de trabajo de las cooperativas y los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado; el personal de seguridad privada; los aparceros; los trabajadores a domicilio; los trabajadores del mar; porteros de fincas urbanas; los trabajadores ferroviarios o los trabajadores en el sector aeronáutico. Sobre la cuestión, CARDENAL CARRO, M.: “A los quince años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I y II)”, *AS*, 2000, T. V., págs. 165 y ss.

57 BLASCO JOVER, C.: “La naturaleza de la prestación de servicios en las empresas de comunicación social”, *RDS*, núm. 31, 2005, pág. 122.

58 Bastaría que el trabajo fuese personal, continuado, coordinado y económicamente dependiente, para que estuviese protegido laboralmente. DE LOS HEROS PEREZ ALBELA, A.: “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 105, (<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/105/art/art8.htm>).

59 CAVAS MARTINEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes...”, cit., pág. 21.

la negociación colectiva (en particular, a negociar las condiciones retributivas), derecho de huelga...—, de protección de su seguridad y salud⁶⁰ o, en fin, de protección social en materias tales como el denominado cese de actividad o la jubilación anticipada.

Se trataría, pues, de avanzar por el camino de la laboralización parcial del trabajo autónomo dando mayor juego a la disposición final 1ª ET, pues una cosa es la presencia de una situación sociológica de desequilibrio contractual, que pueda fundamentar una intervención legislativa con el objetivo de proteger al sujeto más débil de la relación contractual —de características similares a las que motivaron en su día el surgimiento del Derecho del Trabajo—, y otra bien diversa que sean supuestos a integrar plenamente dentro del ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo⁶¹.

Resumiendo las aportaciones más relevantes de la doctrina científica que mejor ha estudiado el problema⁶² y las propuestas de las asociaciones profesionales⁶³, un futuro *Estatuto del Trabajador Autónomo*⁶⁴ tendría que contemplar como mínimo previsiones relativas a derechos individuales (“derechos básicos de categoría”⁶⁵) como son la seguridad y salud en el trabajo⁶⁶ (haciendo responsable de la prevención de los riesgos del trabajador autónomo al empresario en cuyos locales o con cuyos medios materiales trabaja); la tutela de sus derechos fundamentales (respeto de la dignidad e intimidad, protección frente al acoso sexual y moral) y la prohibición de discriminaciones (eliminando aquellos obstáculos que el trabajador autónomo encuentre para el desarrollo de su gestión cuando tiene la condición de mujer); los tiempos de prestación de servicios y de descanso (con remisión a acuerdos y convenios colectivos y permitiendo el reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial⁶⁷), vacaciones, permisos (por matrimonio y fallecimiento de familiares, entre otros) y reducciones de jornada para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar...

Además, dado que el TRADE se halla en una situación de dependencia económica con respecto a la empresa para la que presta servicios, es necesario el esta-

60 Cuestión abordada monográficamente en MARTINEZ BARROSO, M^a.R.: *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos. Reflexiones a raíz de la Propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo*, cit., págs. 49 y ss.

61 De materializarse en algún sentido este tipo de propuesta, la misma resaltaría por su novedad y originalidad, por cuanto que comportaría un tipo de acción legislativa sin antecedentes en nuestro ordenamiento jurídico. Y, sobre todo, sería llamativa por la ausencia de una experiencia similar en nuestro entorno jurídico por referencia a los países europeos más próximos al nuestro. CRUZ VILLALON, J.: “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”, cit., pág. 17.

62 Siguiendo a CAVAS MARTINEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes...”, cit., págs. 23-24.

63 AMOR ACEDO, L.J.: “Una fecha histórica para los autónomos”, *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, núm. 3, 2005, págs. 12-13.

64 Cuya propuesta, en el marco del diálogo social entablado con las organizaciones representativas de estos trabajadores, fue inicialmente presentado al Gobierno en octubre de 2005.

65 JAUREGUI ATONDO, R.; MOLTO GARCIA, J.I. y GONZALEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, cit., pág. 291.

66 Existe en este sentido una Recomendación del Consejo 2003/134/CE, de 18 de febrero, relativa a la mejora de la protección de la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos (DOUE L 53, 28 febrero 2003), que puede servir de pauta mínima para una futura intervención legal en este tema. En el ordenamiento interno, sobre el particular, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La extensión del deber de vigilancia empresarial en las contratadas a los trabajadores autónomos, tras la entrada en vigor de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *AS*, núm. 18, 2007, págs. 51 y ss.

67 Y acomodación de las cotizaciones a la Seguridad Social a dicha situación, con un tope de hasta el 50% del mínimo de cotización actual. De esta forma se daría respuesta a las características de las jornadas de trabajo que actualmente se están dando en determinadas profesiones y sistemas de organización. JAUREGUI ATONDO, R.; MOLTO GARCIA, J.I. y GONZALEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, cit., pág. 292.

blecimiento de reglas similares a las que protegen el salario —incluyendo, por ejemplo, la garantía del SMI en proporción al tiempo trabajado, de la cual ya disfrutaban aparceros laborales y socios trabajadores de cooperativas— y hacerles extensiva la posibilidad de gozar de ciertos privilegios similares a los de los salarios de los trabajadores por cuenta ajena, incluidas las reglas sobre inembargabilidad de salarios o la aplicación de las normas sobre prelación de créditos reguladas en la Ley Concursal⁶⁸. Por último, debería preverse la suspensión del contrato de prestación de servicios por determinadas causas (similares a las del art. 45 ET) y la extinción del contrato, con la pertinente indemnización en caso de extinción injustificada del mismo por parte de la empresa.

En relación con los derechos colectivos⁶⁹, habría que extender a los trabajadores autónomos dependientes los derechos de libertad sindical (suprimiendo la limitación contenida en el art. 3.1 LOLS), de negociación colectiva y probablemente también el de huelga, en aras a la realización del principio de igualdad real (art. 9 CE), sin olvidar la instrumentación de la representación institucional estable de este colectivo, asegurando de esta manera que se oiga su voz a través de su presencia en el Consejo de Fomento de la Economía Social, o en foros de gran trascendencia como son el Consejo Económico y Social y el Observatorio de la Pequeña y Mediana empresa⁷⁰.

4.- Propuestas de las diversas asociaciones profesionales en torno a la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo

El Congreso de los Diputados ha registrado una notable actividad en esta materia, incitando, con distintas iniciativas de algunos grupos parlamentarios, al alumbramiento de un *Estatuto del Trabajador Autónomo*⁷¹. A nivel sindical, todas las asociaciones representativas de trabajadores autónomos⁷² vienen postulando la mejora de las con-

68 Ampliamente sobre el particular, MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: La protección de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en la ley concursal”, *AL*, núm. 3, 2007, págs. 299 y ss. o MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “Garantías económicas del trabajo autónomo”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2007 (en prensa).

69 Un amplio estudio en mi monografía *Régimen profesional, prevención de riesgos y derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, Madrid, 2006, págs. 277 y ss.

70 REYNA FERNÁNDEZ, S.: “Estatuto del Trabajo Autónomo y promoción del autoempleo”, *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, núm. 3, 2005, pág. 7.

71 Cabe así mencionar la “Proposición de Ley relativa a la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo”, del Grupo Parlamentario Socialista (22 noviembre 2002), que fue rechazada en Sesión Plenaria núm. 239, de 6 de mayo de 2003. Asimismo, el Informe de la Subcomisión para estudiar los problemas de los trabajadores autónomos y emprendedores en general, constituida en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda, a propuesta de CIU, en abril de 2000, aprobado por el Pleno del Congreso el 20 de junio de 2002, que también proponía la elaboración de un *Estatuto del Trabajador Autónomo*, y la Propuesta del Grupo Parlamentario Catalán, para la creación de una subcomisión (en la Comisión de Política Social y de Empleo) para mejorar la protección y seguridad jurídica de los trabajadores autónomos dependientes (22 de octubre de 2002), la cual fue rechazada por la comisión del PSE en su sesión núm. 37, de 6 de mayo de 2003. Más recientemente, el Grupo Parlamentario Catalán ha presentado una proposición de Ley (BOCG, Congreso de los Diputados, de 23 de abril de 2004) sobre “Equiparación en deberes y derechos de los trabajadores autónomos y los trabajadores que cotizan por el Régimen General”, que propone, entre otras acciones en favor de este colectivo, la introducción de un nuevo marco de protección y de relaciones laborales para los trabajadores autónomos dependientes. Finalmente, el 1 de diciembre de 2006 ha entrado en el Parlamento el Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo, cuya versión es la que se maneja en el presente estudio.

72 Entre ellas, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), Organización de Profesionales Autónomos (OPA), Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (FNT), Confederación Española de Autónomos (CEA). Por su parte, la central sindical CC OO ha puesto en marcha en Cataluña la Federación Sindical TRADE (Trabajadores Autónomos Dependientes), que ha desplegado una gran actividad a favor de la regulación del trabajo autónomo.

diciones profesionales y de protección social de este colectivo, incluso algunas de ellas —concretamente UPTA⁷³ (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos), ASNEPA (Asociación Nacional de Empresarios y Profesionales Autónomos) o ATA (Federación Nacional de la Asociación de Trabajadores Autónomos)— han redactado sendas propuestas o proyectos de Estatuto del Trabajador Autónomo⁷⁴.

En general todas ellas reclaman mayor participación en los programas de formación profesional continua; mayores ayudas al autoempleo⁷⁵ —especialmente para consolidar las nuevas iniciativas, reduciendo los primeros costes de gestión (y postulando una regulación más flexible de la capitalización de las prestaciones por desempleo, incrementando el porcentaje liquidable en un solo pago)—; un régimen fiscal más favorable; la posibilidad de contratar a familiares hasta el segundo grado como asalariados, afiliándolos en el Régimen General, con derecho a bonificaciones por tales contrataciones⁷⁶; la revisión del actual sistema de cotización por pluriactividad⁷⁷ y un larguísimo etcétera.

El esfuerzo de laboralización de los denominados autónomos dependientes parte del *príus* de la existencia de una dependencia declarada como económica, pero que difícilmente deja de ser al tiempo jurídica, del trabajador respecto de su empresario, por lo cual la doctrina apunta los problemas que plantearía en la práctica la distinción entre los dos tipos de dependencia, “la definidora del contrato de trabajo y la predicada del contrato de prestación de servicios del autónomo dependiente”, concluyendo que se trata de una figura “difícil de delimitar frente al trabajador jurídicamente dependiente y que aún necesita de mayor reflexión antes de ser acogida normativamente”⁷⁸.

En cualquier caso, habrá que sopesar muy bien si ese hipotético estatuto, en clave de política de Derecho, no pudiera provocar también un fenómeno indeseable: contribuir a deslaborizar más todavía actividades que, al día de hoy, se desenvuelven en los dominios del Derecho del Trabajo, ya que la existencia de esa categoría de los TRADE y la mayor protección otorgada a los trabajadores autónomos, en general, tal vez sirva

73 Asociación que propone la completa laboralización del estatuto jurídico del trabajador autónomo dependiente —aunque con un régimen separado del Estatuto de los Trabajadores— en lo que se refiere a derecho al trabajo, derechos sindicales (si bien remitiéndose a los términos restrictivos previstos en la LOLS) y asociativos, negociación colectiva de eficacia general, acciones colectivas y huelga (paro reivindicativo), ocupación efectiva, formación profesional, derecho a la no discriminación en el ejercicio de su actividad, derecho a la seguridad y salud en dicho ejercicio, derecho al percibo puntual de la retribución y tutela por el orden jurisdiccional social.

74 Un análisis comparativo en LÓPEZ I MORA, F.V.: “El Estatuto de los Trabajadores Autónomos: cuadro comparativo entre las diversas propuestas articuladas en España”, *Revista de Economía pública, social y cooperativa*, núm. 52, 2005, págs. 63 y ss.

75 Un análisis exhaustivo en LUJÁN ALCARAZ, J.: “El empleo de los trabajadores autónomos”, *DL*, núm. 69, 2003, págs. 151 y ss.

76 El Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, al regular el programa de Fomento del Empleo para 2006 —art. 6—, estableció alguna mejora dirigida al fomento del trabajo autónomo con la posibilidad de acceder a bonificaciones por la contratación de un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Un análisis de las concretas medidas de fomento en MARTÍNEZ BARROSO, M^a R.: “Fomento de la contratación indefinida y conversión del empleo temporal en fijo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Aspectos puntuales de la Reforma Laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2006*, Murcia 2006, págs. 37 y ss.

77 Exigiendo medidas para que la suma de las bases de cotización efectuadas en un mismo período de tiempo a distintos Regímenes no superen la base máxima vigente en cada momento y que, para el cálculo de las prestaciones a las que tenga derecho el trabajador, se tenga en cuenta el total de las bases por las que se cotizó, JAUREGUI ATONDÓ, R.; MOLTÓ GARCÍA, J.I. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, cit., pág. 294.

78 MONTOYA MELGAR, A.: “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 39.

de coartada y paliativo para expulsar indirectamente a un mayor número de asalariados, pues para ellos siempre quedaría una red de seguridad, aunque más frágil y atenuada. Dicha línea de razonamiento es capaz de alimentar el recelo de los sindicatos, o al menos de alguno de ellos y, a su vez, invirtiendo los términos del debate, tal operación reguladora es susceptible de ser vista por las asociaciones empresariales, fundamentalmente las grandes patronales, como un intervencionismo contrario a los planteamientos defendidos de mayor flexibilidad, competitividad y de retorno a las reglas sin contrapesos de la oferta y la demanda⁷⁹.

5.- EL PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

5.1.- Marco general del régimen profesional del trabajador autónomo

En octubre de 2004, el MTAS, a través de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajador Autónomo y del Fondo Social Europeo, acordó constituir una Comisión de Expertos⁸⁰ a la que encomendó una doble tarea; de un lado, efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, de otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de tales trabajadores, elaborando al tiempo una *Propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo*, presentada al Gobierno en octubre de 2005. El Grupo de Expertos mencionado, consciente de la heterogeneidad de la figura en presencia y de cómo la ausencia de un tipo estándar o modelo de trabajador autónomo no ofrece las condiciones objetivas más adecuadas para el establecimiento de un cuadro de reglas prescriptivas uniformes, cerradas y rígidas optó por emplear prescripciones abiertas y flexibles; normas marco, capaces, de un lado, de adaptarse con mayor facilidad a la rica y compleja realidad normada y, de otro, de consentir desarrollos legislativos progresivos, acomodados a la propia evolución económica, social y cultural de esta realidad.

Paralelamente, la disposición adicional 69^a de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 incorporaba el mandato al Gobierno de presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el cual definir el trabajo autónomo y contemplar los derechos y obligaciones de tal colectivo, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo dependiente. Con posterioridad, mediante la Resolución número 15 del Debate sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a presentar durante el año 2006 el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena. Con fecha 11 de octubre de 2006 el Gobierno presentó un Anteproyecto de Ley, convertido en Proyecto y presentado al Congreso de los Diputados el 1 de diciembre de 2006, y cuyo texto será objeto de análisis en las páginas que siguen.

79 LÓPEZ I MORA, F.V.: "El Estatuto de los Trabajadores Autónomos: cuadro comparativo entre las diversas propuestas articuladas en España", cit., pág. 144.

80 Integrada por CRUZ VILLALÓN, J.; DEL REY GUANTER, S.; MAROTO ACÍN, J.A.; SÁEZ LARA, C. y VALDÉS DAL-RE, F. (Coordinador de la Comisión).

5.2.- Ámbito de aplicación

La diversidad y heterogeneidad de las situaciones posibles y la propia trascendencia atribuible al trabajo desarrollado de forma autónoma son factores capaces de aconsejar incluir en el Estatuto del trabajo autónomo una definición de tal, ofreciendo un concepto “polivalente y genérico” que, fundamentado en las notas comunes de independencia y libertad en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional de que se trate, pueda servir de marco para aglutinar o para ofrecer cobertura a realidades muy variadas; todo ello con un triple objetivo: “recoger y poner de manifiesto legalmente las principales manifestaciones del trabajo autónomo; permitir dar a éstas, sin perjuicio de su normativa específica, un tratamiento concreto desde la perspectiva subjetiva y material, que no podrá ser el mismo en todos los casos, y fijar criterios claros de inclusión y exclusión del ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto, con vistas a dotarle de la obligada seguridad jurídica, evitando así, en la medida de lo posible, futuros litigios de calificación jurídica”⁸¹.

Y es que, junto al trabajador autónomo tradicional, el mercado ofrece figuras tan diversas como los emprendedores (personas que se encuentran en la fase inicial de desarrollo de una actividad económica o profesional, tengan o no trabajadores a su servicio), los trabajadores autónomos dependientes (TRADEs), los agentes mercantiles, los socios de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales, los socios trabajadores o administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de la sociedad, los profesionales liberales, los transportistas o los socios en determinados tipos de sociedades.

El Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (PLETA), siguiendo el precedente de las propuestas elaboradas por las asociaciones profesionales, parte de un ámbito subjetivo relativo a “personas físicas”, que presten sus servicios o realicen una actividad económica a título lucrativo de forma personal, habitual, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona entendiéndose que deben resultar excluidas las personas jurídicas pues el concepto de trabajo y de trabajadores ha de referirse al ejercicio de una actividad humana productiva sólo realizable, por tanto, por los individuos. Además, por cuanto las sociedades tienen una realidad diferenciada evidente no sólo de orden jurídico sino también económico, que ha dado lugar a un tratamiento distinto a través de sus propias leyes, mientras que los trabajadores autónomos en cuanto tales son el único colectivo carente de regulación alguna⁸².

Con todo, si se produce la entrada en vigor de esta propuesta normativa, actualmente en fase de tramitación parlamentaria, quedarán inalteradas otras nociones de trabajador autónomo (por ejemplo, la recogida en el art. 2.1.j del RD 1267/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las normas mínimas de seguridad y salud en el sector de la construcción o la prevista en el art. 2.1 del Decreto 2539/1970, de 20 de agosto, por el que se crea el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos —RETA—) cuyo ámbito de aplicación será, estrictamente, el fijado por la correspondiente norma, si bien las previsiones del *Estatuto del Trabajador Autónomo*, en razón a su condición de norma marco, aspiran a actuar con carácter bien subsidiario, bien supletorio, complementando el ordenamiento, evitando vacíos de regulación y, en su caso, contribuyendo a la seguridad jurídica.

81 Informe PLETA, octubre 2005, presentado por el Grupo de Expertos, págs. 100-101.

82 UPTA: “Posición de la UPTA sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo”, *DL*, núm. 73, 2005, pág. 135.

La propuesta de norma marco —cuya pretensión no es modificar el ET, habida cuenta su objetivo es coexistir y coordinarse con él⁸³— adoptará la forma jurídica de ley ordinaria y afectará, como regla general y en un claro afán de acomodarse a la realidad existente, al trabajador autónomo que tiene trabajadores a su servicio; a los familiares colaboradores; a los emprendedores y al trabajador autónomo dependiente (TRADE) —figura en ascenso en los más dispares sectores económicos, desde el transporte [art. 1.3.g) ET], hasta el de editoriales, traducción, periodismo, diseño gráfico o formación a distancia—, por citar algunos ejemplos especialmente significativos.

Tal delimitación sirve también para dar cobertura a los profesionales liberales, en cuanto que, en este caso y al margen de su posible coordinación con el ámbito organizativo material de un tercero (una clínica, por ejemplo, en el caso de los médicos⁸⁴, o un despacho profesional en el de los abogados), la evidencia de que su actividad profesional debe llevarse a cabo con total independencia para defender adecuadamente los intereses de sus clientes, les confiere un “status” de autonomía e independencia que puede prevalecer sobre datos externos tales como la utilización de los medios materiales y personales del despacho profesional, el sometimiento a un sistema coordinado de horarios, el cobro de honorarios o el régimen de vacaciones⁸⁵. En cualquier caso, y al margen del propósito genérico de incluir en el ámbito aplicativo del Estatuto a las profesiones liberales, no cabe olvidar cómo la reciente Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia fiscal, establece en su disposición adicional 1^a la consideración de relación laboral de carácter especial para la prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena de los abogados “dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo”; consideración de la que expresamente se excluye el ejercicio de la profesión por cuenta propia, individualmente o en asociación con otros, y las colaboraciones concertadas entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos⁸⁶.

Si la propuesta estatutaria prospera se verá cumplida la aspiración de los profesionales autónomos de contar con una “ley especial” considerada como norma de mínimos de derecho necesario, que permita posteriormente a las partes, de forma individual o colectiva, modular, complementar o mejorar el imperativo común legal, “pero ya bajo la certeza de un marco jurídico codificado, ajeno a las decisiones políticas de coyuntura”⁸⁷.

En definitiva, el Anteproyecto de norma estatutaria incluye, tanto a los autónomos tradicionalmente denominados puros o clásicos, que son cuantos prestan sus servicios a

83 Informe PLETA, octubre 2005, pág. 91.

84 Sobre la naturaleza jurídica del contrato de servicios médicos, por todos, FERNÁNDEZ COSTALES, J.: *El contrato de servicios médicos*, Madrid, 1988, págs. 23 y ss.

85 Informe PLETA, octubre 2005, pág. 102.

86 Sobre el tema, ampliamente, entre otros, GARCÍA RUBIO, M^a.A.: “La calificación de los servicios prestados por los abogados: ¿contrato de trabajo o arrendamiento de servicios?”, en AA.VV.: *Estudios en Homenaje a la Profesora Teresa Puente*, Valencia, 1996, T. II, págs. 663-677 y, de la misma autora, “Relaciones jurídicas entre profesionales en el seno de organizaciones conjuntas. El caso de los bufetes de abogados”, *RMTSS*, núm. 21, 1996, págs. 107-130; LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Bufetes de abogados y relación laboral especial: ¿Matrimonio de conveniencia?”, *Social mes a mes*, Francis Lefebvre, núm. 113, 2005, págs. 31-33; DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos”, *RL*, núm. 4, 2006, págs. 65 y ss.; ARETA MARTÍNEZ, M^a y SEMPERE NAVARRO, A.V.: *La contratación laboral (especial) entre abogados. Presente y perspectivas*, Cizur Menor, 2006; ESTEBAN LEGARRETA, R.: “Algunas reflexiones a propósito de la futura regulación laboral especial de los abogados”, *Revista Jurídica de Cataluña*, núm. 3, 2006, págs. 82 y ss. o DE LA VILLA GIL, L.E.: “La relación laboral especial de los abogados (Comentario al RD 1331/2006)”, *RTSS (CEF)*, núm. 288, 2007, págs. 3 y ss.

87 UPTA: “Posición de la UPTA sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo”, cit., pág. 133.

una pluralidad más o menos diversificada de clientes en el mercado (en una situación de teórica independencia y de teórica libertad) junto a los que se han venido denominando autónomos dependientes o parasubordinados con el convencimiento de que “las diferencias entre unos y otros son cada vez menores en un mundo de desarrollo económico más y más interrelacionado y dependiente respecto de sus elementos entre sí”. Ello determina que las necesidades de protección de unos y otros sean similares, si bien reconociendo y contemplando la mayor debilidad que se produce cuanto mayor es la dependencia económica establecida, a éstos últimos les otorga un “plus de protección”⁸⁸.

5.3.- Título competencial para su aprobación

El PLETA extiende su cobertura básicamente al terreno de las relaciones jurídico privadas, del Derecho privado en sus muy diversas manifestaciones, por cuanto sus prescripciones afectan a las relaciones obligacionales y contractuales entre el trabajador autónomo y las empresas o clientes para quienes prestan sus servicios profesionales. Al situarse extramuros del trabajo subordinado, el PLETA no puede en modo alguno incardinarse en la esfera de la legislación laboral, sino que han de tomarse como referencia otros títulos competenciales y, concretamente, aquellos relativos al Derecho privado, en cuanto atributivos de competencias sobre el derecho de las obligaciones y los contratos civiles y mercantiles⁸⁹.

Además, en tanto en cuanto el Estado ostenta competencias normativas en lo atinente al régimen profesional del trabajo autónomo, conforme al art. 149.1.6º y 8º CE, puede desplegar igualmente actuaciones en el ámbito de las subvenciones y, en general, de promoción del trabajo autónomo, sin perjuicio de que alguna de estas medidas pueda ser asumida por las CC.AA. en ejercicio de funciones ejecutivas de una concreta competencia normativa estatal. Por último, cuando el trabajador autónomo, en el desarrollo de sus actividades económicas, tenga como contraparte a una Administración Pública, cabría también apelar al título competencial relativo a la legislación básica sobre contratación y concesión administrativas, contenido en el art. 149.1.18º CE; sin olvidar cómo las reglas imprescindibles de clarificación de la acción judicial en algunos litigios promovidos por trabajadores autónomos reclaman la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación procesal (art. 149.1.6º), o en materia de Seguridad Social (art. 149.1.17º) al contener también el PLETA alguna previsión específica en materia de protección social.

6.- ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO A EFECTOS DE SU OPORTUNA PROTECCIÓN ESTATUTARIA. EN ESPECIAL, EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)

La complejidad y multiplicidad de situaciones presentes en el trabajo independiente lo sitúan, desde hace años, en el epicentro de la tensión entre la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo y la corriente de “huida” del mismo, resultando muchas veces difícil dibujar los contornos de un colectivo heterogéneo que el ordenamiento laboral no delimita sino por exclusión.

88 UPTA: “Posición de la UPTA sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo”, cit., pág. 136.

89 Son los apartados 6 y 8 del art. 149.1 CE, relativos, respectivamente, a la legislación mercantil y a la legislación civil, los que sustentan la actuación normativa por parte del Estado del régimen profesional del trabajo autónomo, en su vertiente de atención a los derechos y deberes derivados de las relaciones contractuales que les afecten en la ejecución de su actividad profesional.

En el contexto actual de diversificación de las formas de prestación de servicios, al lado de las más clásicas figuras de los artesanos, autónomos de la agricultura, empresarios de PYMES, socios cooperativistas, etc., son cada vez más frecuentes otros modelos de prestación que pueden reunir elementos propios del trabajo independiente y del subordinado y que apuntan a la necesidad de contar con una ordenación más ajustada del realizado por cuenta propia, capaz de atender a la diversa y compleja gama de situaciones que lo conforman.

6.1.- Una figura a medio camino entre el trabajador subordinado y el profesional libre

Una de estas formas de prestación, de relevancia creciente, la constituye el paradójicamente⁹⁰ llamado “trabajo económicamente dependiente”, concertado de manera formalmente autónoma, pero en el cual el desarrollo de la actividad se lleva a cabo para un único cliente. Con ello, en la práctica, se produce una situación de dependencia económica del autónomo aunque no concurren otros elementos necesarios para configurar una relación de subordinación⁹¹.

Vendría a constituir una figura a medio camino entre la situación de los autónomos en sentido estricto y la situación de los falsos autónomos, que en la medida en que presenta rasgos sociológicos distintos del resto, como consecuencia de sus peculiares y específicas necesidades, empieza a asumir su propia conciencia de grupo⁹².

Este tipo de empleo ha suscitado en buen número de países europeos debates e iniciativas acerca de posibles adaptaciones normativas para atender a las necesidades que plantea, desde el momento en que tales trabajadores, generalmente, no se benefician de la protección dispensada a los asalariados por las normas laborales y los convenios colectivos, incluidos aspectos como la seguridad y salud laboral, el tiempo de trabajo o la formación profesional⁹³. Y es que, como se ha señalado acertadamente, más que su simple e indiscriminada asimilación al tradicional campo laboral, parece necesario encontrar nuevas o inéditas formas de adaptar los principios del Derecho social al campo peculiar y específico de la mera dependencia económica⁹⁴.

El fenómeno comprende un número importante de formas de prestación de servicios, formalmente autónomas, pero revestidas de una relación de dependencia económica que, incluso, puede presentar signos claros de subordinación (por ejemplo, en supuestos de contratos de transporte, de franquicias⁹⁵, etc., donde el contratante fuerte empleador del trabajador autónomo utiliza mecanismos muy evidentes de control de horarios, imagen, inserción en una estructura empresarial, etc.); y a esta situación se ha llegado además, en numerosas ocasiones, desde formas de organización empresarial

90 LÓPEZ GANDÍA, J.: *Contrato de trabajo y figuras afines*, Valencia, 1999, pág. 37.

91 CES: “El trabajo autónomo en España”, *Observatorio de Relaciones Industriales*, núm. 76, 2004, pág. 2.

92 Las menciones a los “autónomos de la empresa” son típicas del sector de la distribución de prensa. Por ejemplo, art. 54 del Convenio Colectivo del sector de “Distribución de Prensa y Revistas”, suscrito por AMADEP, ADIPRENS, CC.OO. y UGT., publicado en BO Comunidad de Madrid 26 mayo 2005.

93 Sobre este tema, vid. el estudio comparado realizado por la FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO: *Economically dependent workers: employment law and industrial relations* (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study>).

94 SCIARRA, S.: *The evolution of Labour Law (1992-2003)*, General Report, pág. 25.

95 Al respecto, BARREIRO GONZÁLEZ, G. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La expansión de las formas atípicas de trabajo y su necesaria protección social. Especial referencia a la franquicia y al contrato de agencia”, *Diario La Ley*, núm. 6574, 2006, págs. 1 y ss.

que originariamente utilizaban para los mismos fines el contrato de trabajo, resultando que el propio trabajo formalmente autónomo ha suplantado, en el proceso productivo, anteriores formas de trabajo jurídicamente dependientes⁹⁶.

Los trabajadores semiautónomos⁹⁷, como algún autor les ha denominado, no se sujetan a horarios ni ejercen su actividad en los locales de la empresa, ni sufren el control personal del empleador, y hasta sus datos aseguratorios y fiscales los describen como empresarios; trabajan de forma personal e independiente, pero para una sola firma, de la que dependen económicamente: por citar sólo algunos ejemplos, asesor inmobiliario, analista de sistemas informáticos, fotógrafo “free lance”, vigilante concertado de aparcamiento, franquiciado, agentes y subagentes de seguros, transportistas y repartidores, encuestadores, guías o informadores turísticos, personal de limpieza, modelos publicitarios y modelos de bellas artes, colaboradores de prensa y reporteros gráficos, monitores deportivos, algunos supuestos de teletrabajo, etc.⁹⁸.

La figura del TRADE representa, ante todo, un trabajador autónomo, y como tal presta sus servicios o realiza su actividad profesional sin subordinación jurídica a un empresario, esto es, trabaja sin sometimiento a las órdenes e instrucciones de un empleador. Su relación de alteridad con uno o varios clientes cae en la órbita del Derecho Civil o Mercantil, pero se distingue del trabajador por cuenta propia *stricto sensu* o trabajador autónomo puro porque posee una elevada dosis de autoorganización en el desarrollo de su actividad, trabaja regularmente para una o, en todo caso, muy pocas empresas, que son quienes aportan la mayor parte de sus ingresos⁹⁹. Como consecuencia de esa dependencia económica respecto de uno o varios empresarios, pero siempre en un número muy limitado, su poder de negociación y decisión en la relación entablada con la empresa o empresas para las que habitualmente trabaja se encuentra muy limitado, ya que a éstas corresponde la hegemonía económica.

A nivel conceptual el TRADE es, por esencia, un sujeto dotado de autonomía en la organización de su actividad —una autonomía incompatible, en principio, con el concepto actual de subordinación—, caracterizada por una coordinación funcional del resultado de su actividad con el ciclo o necesidades productivas de la empresa comitente¹⁰⁰, por ejemplo, a través de la fijación de reglas técnicas que permiten la inserción del proyecto en la actividad empresarial¹⁰¹.

Como ha precisado la doctrina, representa un colectivo que sociológicamente se aproximaría enormemente al trabajador por cuenta ajena y, sin embargo, se encuentra,

96 VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil”, *TL*, núm. 81, 2005, pág. 126.

97 OJEDA AVILÉS, A.: “La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos”, *AS*, 2000, T. V, pág. 706.

98 LÓPEZ GANDÍA, J.: *Contrato de trabajo y figuras afines*, cit., págs. 40 y ss.

99 La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid, de 7 de junio de 2004, considera, en el supuesto objeto de litigio, que “no dándose las características tradicional y legalmente definitorias de una relación como laboral en base a lo establecido en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, sí se dan por el contrario las que configuran el trabajo parasubordinado, que son la continuidad de una relación que se prolonga en el tiempo, la coordinación entre las actividades productivas de dos fuentes y el carácter personal de la prestación realizada por el autónomo, basada en la confianza que genera su prestación y no otra”.

100 Sobre la diferencia entre coordinación y subordinación RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la ‘crisis’ del trabajo subordinado”, *AS*, núm. 5, 2001, pág. 12.

101 Esta coordinación habrá de realizarse básicamente mediante la delimitación de los aspectos finales del proyecto, de los rasgos distintivos del mismo y de aquellos matices que sean necesarios para su correcta inserción en el ciclo productivo de la empresa comitente. SANGUINETTI RAYMOND, W.: “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales ¿un concepto en crisis?“, *TL*, núm. 40, 1996, pág. 60.

en principio, excluido del campo de protección laboral. Tales sujetos ni son meros o simples titulares de una organización productiva entendida como conjunto de bienes materiales o inmateriales destinados a la producción y esencia de su actividad económica, ni prestan realmente sus servicios de forma genérica a un colectivo indeterminado y amplio de consumidores ni, finalmente, encajan dentro del molde de una simple ayuda o trabajo familiar.

Los TRADE son y deben ser auténticos autónomos en los que la integración en la empresa no es ya tanto de ellos y de su actividad —que realmente permanece autónoma e independiente, sin adentrarse como tal en ningún momento en el ámbito de organización, control y sanción del empleador— sino de un producto o resultado programado, coordinado y no subordinado al poder de gestión empresarial de forma económicamente dependiente. En esencia, constituyen un “grupo caracterizado por actuar mayoritariamente como meras personas físicas, sin asalariados, realizando una actividad prevalentemente personal, aunque a ella coadyuven elementos materiales de no muy importante valor, de forma coordinada pero no subordinada y para uno o un número muy limitado de empresas de las que obtienen la parte fundamental de sus ingresos”¹⁰². Tienen la condición de autónomos en la medida en que son titulares de su propia organización productiva y no se someten al poder de dirección de otro empresario, por tanto, en sentido negativo, no pueden ser considerados trabajadores en régimen de subordinación sometidos a la legislación laboral. Pero al propio tiempo, tienen la condición de “dependientes” en el sentido de que prestan sus servicios de manera prevalente para un mismo cliente, del cual obtienen sus principales ingresos económicos, en términos tales que ese cliente *de facto* condiciona la forma y el modo de organización de la propia empresa del autónomo¹⁰³.

En definitiva, constituyen supuestos en los cuales, sin producirse una integración en la estructura de la empresa en la forma tradicional en que sucede para los trabajadores por cuenta ajena típicos, se ha ido estableciendo progresivamente un *status* de dependencia con mayor o menor intensidad. El autónomo ejecuta su prestación por cuenta propia y en interés ajeno y con un amplio margen de autoorganización (por ello no se le puede confundir con el “falso autónomo”, ya que éste, aun cuando formalmente autónomo, es, en realidad, un trabajador de plantilla más de la empresa), pero las condiciones de realización de su actividad se ordenan en todo o en parte conforme a las necesidades de una empresa o empresas determinadas, con las que se establece un vínculo de dependencia funcional y económica. Dependencia agravada por el hecho de que, en la práctica, el TRADE accede a una relación de práctica exclusividad en la prestación del servicio a favor de un determinado empresario¹⁰⁴.

Se trata de una realidad que se encuentra a mitad de camino entre el trabajador asalariado y el profesional libre con plena autonomía, de modo que resulta tan insatisfactorio pretender aplicarle *tout court* las instituciones propias de la legislación laboral como igualmente insuficiente atenderlo desde las posiciones más tradicionales del Derecho privado de los contratos. Estos requieren de una atención propia, por tanto, de una regulación *ad hoc* que, de un lado, parta de la aceptación de una posición de desequilibrio contractual con quien es su cliente principal y del que obtiene sus principales ingresos económicos —con necesidad de reglas legales imperativas que limiten la

102 CALVO GALLEGOS, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., págs. 51 y 59, extrayendo la definición de las diferentes propuestas normativas elaboradas para la regulación del colectivo de TRADE.

103 CRUZ VILLALÓN, J.: “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”, cit., pág. 18.

104 BLASCO JOVER, C.: “La naturaleza de la prestación de servicios en las empresas de comunicación social”, cit., pág. 120.

imposición unilateral de condiciones por parte del contratante fuerte—, pero que no suponga una traslación mecánica de las instituciones propias de la legislación laboral¹⁰⁵.

Debe tenerse en cuenta, por último, que la prestación del TRADE puede concurrir con otras ofertadas por distintas empresas de servicios, las cuales, a su vez, llevarán a cabo su actividad a través de trabajadores autónomos dependientes o a través de trabajadores por cuenta ajena (o mediante otras formas de subcontratación). Su concurrencia con estas unidades productivas, con estas posibles formas de organización empresarial, no puede obviarse a la hora de definir un estatuto apropiado, sin olvidar, por supuesto, en relación con el tráfico mercantil y las posibilidades de concurrencia empresarial, el necesario respeto a la normativa sobre libre competencia¹⁰⁶.

6.2.- El concepto de TRADE en el Proyecto de ley del Estatuto del trabajo autónomo

Tal y como determinaba el Informe elaborado por el Grupo de Expertos *supra* mencionado, el TRADE cuenta con los medios materiales, o de cualquier otro tipo, necesarios para prestar su actividad profesional; ejecuta una actividad propia, concreta y específica; organiza, dirige y controla efectivamente, de forma independiente, el desarrollo de su propio quehacer y asume las eventuales responsabilidades y los riesgos derivados de su labor profesional o económica. A este colectivo, el PLETA le dedica una especial atención, en la medida en que la autoorganización de su trabajo queda mediada por la propia de la empresa para la cual presta servicios. La situación de esta figura de trabajador autónomo mantiene ciertas concomitancias con la del trabajador subordinado, por lo cual requiere una tutela algo más intensa por parte de la legislación estatal, tanto en su vertiente individual como colectiva.

La aparición de los TRADE —colectivo en el cual podrían encuadrarse buena parte de las exclusiones legales y constitutivas, como es el caso de los transportistas— como categoría jurídica servirá también para desdramatizar la tradicional dicotomía entre inclusión laboral-protección total/exclusión laboral-desprotección general que ha caracterizado tradicionalmente al ordenamiento laboral patrio. A diferencia de las relaciones laborales especiales, en buena parte llamadas también a esta misma tarea —pero hasta ahora centradas en un tipo concreto de actividad— la inclusión de los TRADE como categoría jurídica transversal o adjetiva¹⁰⁷, aplicable a un amplio número de profesionales, supondría una válvula de escape que reduciría la dimensión de esa distinción. Pero, en cualquier caso, para lo que nunca debiera servir la aparición de los TRADE es para reducir el campo actual del trabajo subordinado, ni desde luego, para provocar una regresión en la delimitación actual del concepto jurídico de dependencia¹⁰⁸. Todo lo más se trataría de un mecanismo que liberaría buena parte de las tensio-

105 CRUZ VILLALÓN, J.: “El trabajo autónomo: nuevas realidades, nuevos retos”, cit., pág. 19.

106 Pese al fundamento constitucional de la acción de tutela de los derechos del trabajador autónomo dependiente (y de la regulación de sus condiciones contractuales), este tema ha podido cuestionar incluso algunos aspectos de la relación laboral o de medidas de fomento de empleo y puede ser también recurrente en la regulación de dichas condiciones contractuales, impidiendo, en su caso, la adopción de determinados instrumentos ordenadores del ámbito o sector económico en que desarrollan su actividad. VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente...”, cit., págs. 124-125.

107 En terminología de GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente: problemática y método”, *AS*, 2002, T. V, págs. 1037 y ss.

108 Cualquier reconocimiento legal de los TRADEs debería moverse única y exclusivamente en el campo externo a la actual delimitación de la relación laboral, sin alterar ni mermar el grado de extensión que actualmente ha alcanzado la relación laboral por cuenta ajena. CALVO GALLEGÓ, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., pág. 57.

nes que amenazan con destruir su rasgo distintivo, por la presión a la que, a pesar de su elasticidad, está sometida la subordinación¹⁰⁹.

El Proyecto de la ley del Estatuto del trabajo autónomo presume que existe dependencia económica —concepto tipológico de fronteras bastante imprecisas¹¹⁰, identificado en la experiencia alemana con el nivel de rentas procedente de un número limitado de comitentes¹¹¹— cuando el autónomo perciba de un mismo cliente, persona física o jurídica, remuneraciones que supongan al menos el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales (art. 11.1), exigiendo la concurrencia de dos notas adicionales, que son las que singularizan la figura:

La primera afecta a las relaciones profesionales entre el TRADE y su cliente, relaciones éstas que han de ser de tracto continuo¹¹² —nota de habitualidad—, coordinadas en mayor o menor grado, y de desarrollo exclusivo o prevalente —predominante— para un solo cliente.

Como muy bien ha precisado la doctrina, más que de un criterio rígido, fijado en la exigencia de una exclusividad entendida como “monoclientela” —con todos los problemas y arbitrariedades que ello pudiera generar—, resulta más acertado exigir un número mínimo o muy reducido de clientes —“predominantemente” para una persona física o jurídica—, dejando este campo abierto a una necesariamente flexible interpretación judicial¹¹³.

Además, para que esta dependencia exista parece igualmente imprescindible que la relación tenga una cierta duración en el tiempo, pues sólo su prolongación permite en realidad hablar de una auténtica relación de dependencia económica, inexistente de estar en presencia de encargos puntuales o repetidos puntualmente y por pura casualidad, no respondiendo a una necesidad duradera para el comitente¹¹⁴.

La segunda viene a excepcionar la regla general sobre la compatibilidad entre las condiciones de trabajador autónomo y empleador, pues en el TRADE no puede concu-

109 Como ha propugnado recientemente la doctrina, se trataría de, “respetando como parte esencial la actual construcción laboral, sin retrocesos evolutivos de ningún tipo, permitir la integración de esta nueva categoría en una estructura más amplia, en un Derecho de los trabajos o, incluso, de un Derecho del Trabajo sin más adjetivos, que partiendo siempre de la existencia de una prestación prevalentemente personal para un tercero —y abordando también las situaciones formativas o de conciliación con las que se ligara aquella actividad profesional en este nuevo contexto económico— otorgara un régimen progresivo de derechos a una realidad que ahora, lejos de ser olvidada, pasaría a integrarse en un supraconcepto comprensivo de esta nueva realidad”. CALVO GALLEGU, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., pág. 62.

110 CALVO GALLEGU, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., pág. 75.

111 Esta misma fijación ha encontrado adeptos tanto en algunos estudios doctrinales como en algunas propuestas de normativa formuladas por organizaciones específicas de este colectivo, singularmente UPTA, que define el colectivo como “aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, de forma coordinada, continuada, personal, directa y en régimen de no exclusividad, realizan una actividad para un empresario del cual dependen económicamente. Existe dependencia económica cuando el trabajador autónomo recibe mensualmente, de un mismo empresario, ingresos iguales o superiores al doble del salario mínimo interprofesional”.

112 Lo cual califica la obligación del TRADE como una “obligación de hacer”, en lugar de como una obligación de resultado. Sobre la caracterización de tal tipo de obligaciones, excelente el estudio de TASCÓN LÓPEZ, R.: *La ejecución de obligaciones de hacer y no-hacer en el orden social de la jurisdicción*, Granada, 2005, págs. 28 y ss.

113 CALVO GALLEGU, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., pág. 76.

114 VALDÉS ALONSO, A.: “Tipología del trabajo autónomo”, cit., pág. 45 y “La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo: el estado de la cuestión”, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, núm. 52, 2005, pág. 162.

rrir esta segunda condición; o, lo que es igual, no puede utilizar el servicio remunerado de otras personas para el ejercicio de la actividad contratada con el cliente objeto de la misma. Es más, para el desempeño de la actividad económica o profesional se le exige no tener “a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes” (art. 11.2 PLETA), esto es, se limitan incluso las posibilidades de subcontratación.

En cambio, cabe pensar, que cuando reciba ayudas o colaboraciones de terceros accesorias o ciertamente mínimas en la tarea o proyecto encomendado, o cuando constituyan meras colaboraciones familiares que por su intensidad ni tan siquiera pudieran considerarse habituales, parece que ello no impediría su inclusión, sin mayores problemas, en ese amplio grupo denominado TRADE.

Además, al definirlo la norma proyecta como “aquél que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa”, la norma estatutaria parece estar excluyendo de su marco de cobertura a las personas jurídicas. En principio es evidente la dificultad de dicho reconocimiento cuando el contratante sea una persona jurídica o cualquier forma societaria, pero también algún autor ha expresado la necesidad de acudir a la realidad material de este grupo social para impedir que este simple dato formal lleve sin más a la exclusión automática de los sujetos individuales amparados bajo fórmula societaria, pues más allá de la existencia o no de esa pantalla societaria —que podría ser incluso imposición de la contraparte con finalidades claramente elusivas— o la voluntaria opción del sujeto con el fin de reducir su posible responsabilidad, lo que realmente debiera indagarse es la naturaleza prevalentemente personal de la actividad desarrollada por el sujeto físico encubierto por dicha sociedad¹¹⁵.

Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente no podrá ejecutar su actividad de manera conjunta e indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier forma contractual por cuenta del cliente y deberá 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.

El Proyecto de ley les obliga también a desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que puedan recibir de su cliente. Frente a la posibilidad de identificar este elemento de forma negativa, exigiendo tan sólo la inexistencia de una integración subordinada y dependiente dentro del ámbito de organización y dirección de la otra parte contratante, en definitiva, la ausencia de una dependencia jurídica —entendida ésta en su versión actual, sin que el reconocimiento de este colectivo debiera suponer ninguna reducción del actual ámbito del trabajo subordinado—, la expresión “criterios organizativos propios” implica articular la integración de un producto o fase de trabajo de forma prioritaria en la estructura productiva del comitente, pero sin que exista capacidad de reordenar la mera fuerza de trabajo¹¹⁶ por parte de éste, a salvo de las posibles indicaciones técnicas de carácter general.

115 CALVO GALLEG0, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., pág. 75.

116 CALVO GALLEG0, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., pág. 77, quien propone que esta coordinación “habrá de realizarse básicamente mediante la delimitación de los aspectos finales del proyecto, de los rasgos distintivos del mismo y de aquellos matices que sean necesarios para su correcta inserción en el ciclo productivo de la empresa comitente; pero sin llegar, tanto en la teoría como en la práctica, a regular más allá de lo antes señalado, de manera constante y analítica, la forma en que se realiza y se lleva a cabo la prestación personal, pues de lo contrario caeríamos irremediabilmente en la zona de la dependencia jurídica, y por tanto, en el ámbito de la simple aplicación de la actual legislación laboral”.

Por último, a los TRADEs se les reconoce el derecho a percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura de aquella.

La regulación proyectada se completa con un criterio de exclusión tendente a evitar que los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho pueden tener la consideración de autónomos económicamente dependientes.

En definitiva, la protección del TRADE representa un reto de gran magnitud, en la medida en que exige un replanteamiento de las relaciones entre el Derecho del Trabajo, el Derecho Civil de obligaciones y el Derecho Mercantil de contratos, al exigir la combinación de regímenes jurídicos regulados por estos diversos sectores del ordenamiento¹¹⁷ y, suponiendo que se arbitre para ellos un estatuto paralaboral, habría que definir, entre otros aspectos, quién es el sujeto obligado a asumir los costes de protección social, pues las propuestas de regulación de esta figura formuladas hasta ahora —incluido el Proyecto de ley— siguen contemplando que el obligado es el propio trabajador autónomo¹¹⁸.

Para estas categorías de trabajadores autónomos (los dependientes, semidependientes e, incluso, falsos autónomos) la protección de Seguridad Social del RETA no es un problema en sí mismo sino una consecuencia de su previa situación en el mercado de trabajo que la reforma normativa de 2003 ha abordado al revés, “priorizando de manera discutible la extensión de la cobertura de los riesgos profesionales”, pues la aparente extensión de la protección de Seguridad Social es un mero parche para una situación de injusta expulsión de la tutela del trabajo por cuenta ajena hacia el trabajo por cuenta propia¹¹⁹.

En fin, en lugar de pronunciarse sobre estos aspectos, especialmente controvertidos, el legislador ha introducido reformas en la protección social, en el fondo poco relevantes, como los riesgos profesionales, que no suponen un salto cualitativo de protección por las propias características de la relación de Seguridad Social del autónomo tal y como se ha configurado históricamente. Si a ello se añade la torpeza en la forma de extender algunas prestaciones, como la mejora de la incapacidad temporal, la cicatería en la extensión de la incapacidad permanente total cualificada y la ausencia de otras medidas mucho más importantes para los autónomos (jubilación anticipada, desempleo,...), el balance, hasta la fecha, no es muy positivo para el colectivo¹²⁰.

7.- SU DISTINCIÓN RESPECTO DE LOS PSEUDO-AUTÓNOMOS O FALSOS AUTÓNOMOS

La correcta delimitación normativa de la figura del TRADE servirá para evitar su confusión con otras situaciones laborales como las constituidas por los “falsos autó-

117 GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente: problemática y método”, cit., pág. 1056.

118 En tal sentido la proposición de ley del Grupo Parlamentario Socialista de regulación del trabajo autónomo dependiente (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 29 de noviembre de 2002). Una crítica a esta proposición y a la definición de la dependencia y a la diferencia entre trabajador autónomo dependiente (TRADE) con dependencia laboral y sin dependencia laboral en TRADE-CC.OO.: *Posicionamiento de la FS TRADE-CCOO respecto a la propuesta de ley de regulación del trabajo autónomo dependiente presentada por el grupo parlamentario socialista*, Documento interno, págs. 2 y 3.

119 LÓPEZ GANDÍA, J.: “La ‘nueva’ protección social de los trabajadores autónomos”, *RDS*, núm. 24, 2003, pág. 54.

nomos”, quienes desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo subordinado (dependencia, ajenidad, remuneración periódica) si bien, formalmente, conciertan contratos civiles o mercantiles y se encuentran sometidos a obligaciones fiscales y de Seguridad Social propias del trabajo autónomo. Son relaciones bilaterales en las cuáles, sobre el papel, parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, pero en realidad el trabajador se halla en una situación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios.

En ocasiones, y con objeto de cubrir, en apariencia, el régimen de autonomía, estos trabajadores recurren a operaciones de ingeniería jurídica, como es la constitución de sociedades laborales o comunidades de bienes, creando así ficticiamente un entorno probatorio que sirva para acreditar la supuesta realización de trabajos por cuenta propia¹²¹.

El móvil es el siguiente: desarrollo real de una prestación de servicios bajo las notas de dependencia y ajenidad, pero sin recibir el tratamiento jurídico establecido por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social para estos casos, por haberse intentado o conseguido burlar dicha aplicación mediante el recurso de calificar la relación contractual como civil o mercantil. Y lo mismo cabría decir respecto de aquellos supuestos en que mediando una verdadera ausencia de consentimiento por parte de un trabajador, su empresario le condujese a la extinción de su relación laboral para la subsiguiente contratación y efectivo desarrollo de un contrato de servicios civil o mercantil. Se trataría de un verdadero trabajador autónomo en esta segunda relación contractual aun cuando, por haberse llegado a la misma sin el consentimiento necesario, podría calificarse de “falso autónomo”¹²².

El criterio distintivo entre el TRADE y el falso autónomo, como categorías ciertamente distintas, reside en el auténtico contenido de la prestación del individuo, que en su plasmación práctica vendría a demostrar el contenido real del conjunto de obligaciones deducido del contrato. Sería la presencia o la ausencia en éste de la subordinación jurídica, su falta de integración personal de forma dependiente en el ámbito de organización y dirección del empresario, la que nos permitiría distinguir la frontera entre uno y otro supuesto¹²³.

Por contra, también cabe reconocer cómo las partes tienen plena libertad para elegir el tipo de relación que les va a unir y, por ello, mientras no pueda ser probada la existencia de un vicio del consentimiento, en un plano *de lege data* son lícitas incluso las prácticas frecuentes de extinción consensuada de una relación de trabajo regulada por el Estatuto de los Trabajadores e integrada en el Régimen General de la Seguridad Social y de posterior establecimiento de una relación de prestación de servicios por parte de un autónomo regulada por la legislación civil o mercantil y encuadrable en el RETA.

Para el empresario, esta huida fraudulenta del Derecho del Trabajo le reporta considerables beneficios traducibles en reducción de costes, tanto en orden a las obli-

120 Aunque “sí para la propaganda electoralista dirigida a unos ciudadanos cada vez más ‘masajeados’ por una determinada utilización de los medios de comunicación y de las instituciones”, incluso laborales y de la Seguridad Social. LÓPEZ GANDÍA, J.: “La ‘nueva’ protección social de los trabajadores autónomos”, cit., pág. 54.

121 Facturas de compra de materiales y de maquinaria, prestación para una pluralidad de empresarios, etc. VALDÉS ALONSO, A.: “Tipología del trabajo autónomo”, cit., pág. 21.

122 GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente: problemática y método”, cit., págs. 1047-1048.

123 CALVO GALLEGO, F.J.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, cit., pág. 59.

gaciones de naturaleza laboral como, sobre todo, a las obligaciones de Seguridad Social (impago de cotizaciones, subsidios de incapacidad temporal, complementos de prestaciones de Seguridad Social, indemnizaciones en caso de accidente de trabajo...). Pero repárese que son comportamientos ilícitos y, por tanto, este colectivo de *pseudo-autónomos* no constituye en sí una manera o modalidad de prestación de servicios en régimen de autonomía, sino una fraudulenta elusión del contrato de trabajo que debe resolverse haciendo prevalecer el negocio disimulado sobre el simulado¹²⁴.

En los medios informativos, por ejemplo, resulta frecuente la práctica, abusiva por fraudulenta, de las simulaciones de contratos que, en realidad, ocultan una relación laboral ordinaria¹²⁵. En ellas el trabajador queda en una posición de inferioridad, al mantener sus obligaciones como autónomos y perder los derechos propios de los empleados por cuenta ajena. Por su parte, la empresa sale claramente beneficiada, al ahorrarse las cotizaciones sociales y eliminar el despido, ya que, para extinguir la relación contractual, basta con comunicarlo, sin necesidad de abonar una indemnización. Ello no obstante, si en la prestación de un determinado colaborador periodístico concurren las notas de laboralidad del art. 1.1 ET y el órgano judicial competente así lo reconoce¹²⁶, no habría obstáculo alguno para considerar a dicho profesional como incorporado plenamente y con continuidad a la organización del trabajo de la empresa informativa¹²⁷.

El problema no es, pues, de insuficiencia de regulación, ya que, en principio, las normas laborales y de Seguridad Social les protegen y les son de entera aplicación. El problema es de naturaleza puramente fáctica: la realización de negocios simulados en fraude de ley donde se lleva a cabo un acuerdo simulatorio con la finalidad de crear, con engaño, una apariencia falsa, a partir de la cual pueden lograrse finalidades no admitidas por el ordenamiento jurídico.

8.- CONCLUSIÓN FINAL

Retomando las reflexiones vertidas sobre el trabajador autónomo dependiente cabe concluir que la figura dista de ser clara. En primer lugar, el vínculo de coordina-

124 CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 13.

125 La denuncia contra esta situación ha sido realizada por el sindicato de periodistas de Madrid (http://vvv.sindicato-periodistas.es/docs/basicos/colaboradores_y_freelances.pdf). Recientemente, sobre la vinculación contractual existente entre una emisora de radio, el locutor y un director adjunto autónomo, GETE CASTRILLO, P.: “Falsos autónomos y extinción de contrato”, *RL*, núm. 3, 2006, págs. 123 y ss.

126 Entre muchas, SSTSJ Castilla-La Mancha 15 mayo 2002 (AS 2748); Castilla y León 23 febrero 1998 (AS 5146); Asturias 16 marzo 2001 (AS 335); STSJ Cataluña 25 abril 2001 (AS 2147) y País Vasco 20 junio 2003 (AS 2504).

127 Ello ocurrirá cuando sean constatados una serie de indicios tales como la falta de libertad en cuanto a la elección, número, extensión o periodicidad de los artículos, crónicas o reportajes; la imposibilidad de ofrecer el trabajo a otras empresas; la transmisión de los derechos de explotación y publicación de la obra periodística; la continuidad de la actividad para una sola empresa y la aplicación de un régimen de dedicación personal; el abono de gastos y suplidos en consideración de la propia actividad y no en función de los resultados obtenidos; la relación diaria con el ente informativo siempre a las mismas horas a través del teléfono o un equipo informático; la comparecencia ante toda clase de personas, empresas o instituciones como corresponsal de un determinado medio; el hecho de que los medios técnicos y materiales sean proporcionados por el ente o que ése tenga plena libertad para utilizar o transmitir el material informativo obtenido o elaborado como estime oportuno; el seguimiento del rendimiento del empleado; el control de tiempos; la presentación de partes del trabajo a los superiores; la imposibilidad de que la prestación sea desarrollada por alguien nombrado como sustituto y el pago de las fotografías con independencia de que resulten o no publicadas y sean o no de interés para la noticia publicada. BLASCO JOVER, C.: “La naturaleza de la prestación de servicios en las empresas de comunicación social”, cit., pág. 118.

ción que se dice existe entre estos autónomos y sus empresarios es difícil de distinguir de la dependencia jurídica propia del contrato de trabajo; tampoco es fácil separar las remuneraciones de los empleados económicamente dependientes del salario de los dependientes, dada la amplia noción acuñada por el art. 26 ET; por último, y paradójicamente, la figura proyectada podría tener como resultado sustraer al régimen del Estatuto de los Trabajadores relaciones que hoy, a la vista de la presunción de su art. 8.1, se encontrarían plenamente situadas dentro de él¹²⁸.

Pese a tales dificultades, la situación particular del TRADE requiere de una regulación algo más completa e incisiva que la común prevista para el conjunto de los trabajadores por cuenta propia. Su carácter dependiente, sobre el que se incide particularmente, exige, sin duda, adoptar medidas garantes de la efectividad de ciertos mecanismos de protección social, aun cuando éstos se planteen en el ámbito contractual en que se desarrolla la relación jurídica con sus cliente-empleador.

Las diferentes formas de relación contractual entre éste y el TRADE pueden verse afectadas, en cuanto al contenido obligacional de las mismas, por la definición del estatuto de este último, al establecer una serie de derechos y mecanismos de tutela y garantías que pueden afectar a dicho contenido, pero no tiene por qué implicar una recalificación o re-tipificación de dicha relación jurídico-contractual¹²⁹. La condición de autónomo dependiente es “una calificación adicional que recae sobre un contrato civil o mercantil de prestación de servicios al que, en su caso, se hace derivar la complementación del régimen contractual extralaboral por una aplicación parcial del régimen de la protección social a reconocer a estos sujetos”¹³⁰. Ello supone, en fin, negar la inclusión de dichas formas de prestación de servicios dentro del ámbito del contrato de trabajo, aún dentro de lo que sería una relación laboral de carácter especial, sin perjuicio de que, la propia definición de dicho estatuto, conlleve adoptar diferentes mecanismos de tutela y garantía hasta ahora propios o cercanos a los definidos por el Derecho del Trabajo como *corpus iuris* tutitivo por excelencia¹³¹. En este ámbito de discusión puede efectivamente plantearse la oportunidad de que determinados principios (e instituciones) propios del Derecho del Trabajo sean trasladados al régimen jurídico de que se quiere dotar al TRADE para resolver problemas esporádicos de desprotección planteados por su “dependencia” a un cliente-empleador contratante fuerte.

Esta tipología de contratantes autónomos, por los propios caracteres a que responde y por la necesidad de protección requerida por sus circunstancias —a partir de un previo y claro soporte constitucional— va a exigir la determinación legal de una serie de medidas capaces de atenuar la situación de dependencia tanto en su ámbito contractual y obligacional como en el marco más propio de la definición y afirmación de sus derechos sociales. Sin embargo, no es oportuno optar por considerar la prestación de servicios del TRADE respecto a su empleador como una relación laboral, ni hay que definir su estatuto partiendo de esta premisa, sino justamente lo contrario, debe tomarse en consideración su ubicación en el ámbito mercantil o civil (incluso

128 MONTOYA MELGAR, A.: “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”, cit., págs. 37-38.

129 VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil”, cit., págs. 124-125; o APILLUELO MARTIN, M.: *Los derechos sociales del trabajador autónomo: especialmente del pequeño y del dependiente*, cit., págs. 70 y ss.

130 GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “El autónomo económicamente dependiente. Problemática y método”, cit., pág. 2275.

131 VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente...”, cit., pág. 125.

administrativo) donde se desarrolla el vínculo contractual que le une obligacionalmente a su cliente-empleador¹³².

En fin, al margen de una mayor o menor amplitud, lo que está claro es que si efectivamente se maneja el trabajo autónomo como una forma de acceso al empleo y se fomenta su existencia; si en determinadas ocasiones se ha optado por excluir del ámbito del contrato de trabajo determinadas formas de prestación de servicios (frente al criterio jurisprudencial previo —exclusión de los transportistas¹³³, por ejemplo—), parece obvio que el Estado debe responsabilizarse de dar una protección suficiente a esas formas de trabajo¹³⁴. Para ello parece imprescindible definir mecanismos de garantía y tutela en el ámbito puramente contractual (mercantil o civil; o, en su caso, de la contratación administrativa) identificando determinadas cláusulas tipo que puedan ser consideradas abusivas para el contratante débil —en un esquema similar al empleado en determinadas ocasiones para la defensa de los consumidores o usuarios— o, por contra, definir determinadas cláusulas tipo obligatorias a través de las cuales se hagan efectivos determinados derechos reconocidos a los autónomos frente a sus clientes-empleadores¹³⁵.

Por último, los sistemas privados de autocomposición no siempre podrán ser operativos para resolver cierto tipo de conflictos, por basarse los mismos, sobre todo, en un principio voluntarista, de ahí que el fomento e incentivación de procedimientos privados de solución de controversias no excusen a los poderes públicos de proporcionar un eficaz servicio público que garantice el efectivo ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva. Por ello, y para el caso singular de los TRADE, se estima que el procedimiento más idóneo para atender a sus singulares litigios es justamente atribuir el conocimiento y sustanciación de dichos litigios a los órganos judiciales del orden social de la jurisdicción (art. 17 PLETA), cuyos principios informadores y normativa procesal menos formalista se adapta mejor a las necesidades de este tipo de conflictos, tanto en su vertiente individual como colectiva. Dichos órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional que éstos puedan alcanzar, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

132 VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente...”, cit., pág. 131.

133 Recuérdese la doctrina del Tribunal Constitucional al respecto en STCo 227/1998, de 26 noviembre, considerando que no es inconstitucional el hecho de que el transportista habilitado administrativamente para el trabajo autónomo se someta a un ordenamiento jurídico distinto del aplicable a las relaciones laborales ya que se trata de un supuesto objetivamente distinto a ellas. La desigualdad en la ley no está vedada constitucionalmente siempre que existan razones objetivas, razonables y no desproporcionadas, por ello el párrafo segundo del art. 1.3 g) ET no vulnera el mandato del art. 35.2 CE ni es contrario al genérico principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE. AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.): *Prontuario de Doctrina Social del Tribunal Constitucional (1981-2005)*, Pamplona, 2005, pág. 81.

134 VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente...”, cit., págs. 124-125.

135 VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente...”, cit., pág. 133.