

MEMENTO

EXPERTO
FRANCIS LEFEBVRE

Trabajo Autónomo

Actualizado a 26 de noviembre de 2015



Esta obra ha sido realizada a iniciativa y bajo la coordinación de la redacción de
Francis Lefebvre

Con la colaboración de los siguientes autores:

Aragón Gómez, Cristina. Profesora Visitante Lectora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III (Madrid)

Mur Torres, Joaquín. Técnico Superior de la Administración de la Seguridad Social.

Pérez Rey, Joaquín. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha

© Francis Lefebvre
Lefebvre-El Derecho, S. A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: (91) 210 80 00. Fax: (91) 210 80 01
www.efl.es
Precio: 35,36 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-16612-00-0
Depósito legal: M-38168-2015
Impreso en España
por Printing'94
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plan general

nº marginal

PARTE I. RÉGIMEN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

| | | |
|---------------|--|------|
| Capítulo I. | Aspectos generales sobre el trabajo autónomo | 10 |
| Capítulo II. | Ámbito subjetivo y sistema de fuentes | 200 |
| Capítulo III. | Régimen profesional común del trabajo autónomo..... | 400 |
| Capítulo IV. | Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente | 900 |
| Capítulo V. | Derechos colectivos de los trabajadores autónomos | 1300 |

PARTE II. PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

| | | |
|----------------|--|------|
| Capítulo VI. | Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos... | 1500 |
| Capítulo VII. | Protección Social del TRADE | 2000 |
| Capítulo VIII. | Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios incluidos en el RETA | 2200 |

PARTE III. INCENTIVOS Y MEDIDAS DE FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO

| | | |
|--------------|--|------|
| Capítulo IX. | Incentivos y medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo | 2300 |
|--------------|--|------|

PARTE IV. SUBVENCIONES A LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO

| | | |
|-------------|--|------|
| Capítulo X. | Subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo | 3000 |
|-------------|--|------|

| | |
|--------------|------|
| ANEXOS | 4000 |
|--------------|------|

Tabla alfabética

Índice analítico

Abreviaturas

| | |
|---------------------|---|
| AEAT: | Agencia Estatal de la Administración Tributaria |
| AIP: | Acuerdo de Interés Profesional |
| art: | artículo/s |
| ATA: | Asociación de Trabajadores Autónomos |
| BOE: | Boletín Oficial del Estado |
| CA: | Comunidad Autónoma |
| CC: | Código Civil |
| CCAA: | Comunidades Autónomas |
| Circ: | Circular |
| Const: | Constitución Española |
| D: | Decreto |
| DGE: | Dirección General de Empleo |
| DGITSS: | Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social |
| DGOAS: | Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria |
| DGOJEC: | Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras |
| DGOSS: | Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social |
| DGTr: | Dirección General de Trabajo |
| Dir: | Directiva |
| disp.adic.: | disposición adicional |
| disp.derog.: | disposición derogatoria |
| disp.final: | disposición final |
| disp.trans.: | disposición transitoria |
| DL: | Decreto Ley |
| EDJ: | El Derecho Jurisprudencia |
| ET/15: | Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015) |
| INGESA: | Instituto Nacional de Gestión Sanitaria |
| INSHT: | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo |
| INSS: | Instituto Nacional de la Seguridad Social |
| IPC: | Índice de Precios al Consumo |
| ISM: | Instituto Social de la Marina |
| IT: | Incapacidad Temporal |
| ITSS: | Inspección de Trabajo y Seguridad Social |
| JS: | Juzgado de lo Social |
| L: | Ley |
| LGSS/94: | Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 1/1994) |
| LGSS/15: | Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015) |
| LO: | Ley Orgánica |
| LOLS: | Ley Orgánica de Libertad Sindical (L 11/1985) |
| LPG: | Ley de Presupuestos Generales del Estado |
| MCSS: | Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social |
| MESS: | Ministerio de Empleo y Seguridad Social |
| modif: | modificado/a |
| MTIN: | Ministerio de Trabajo e Inmigración |
| OIT: | Organización Internacional del Trabajo |
| OM: | Orden Ministerial |
| PYME: | Pequeña y Mediana Empresa |
| RETA: | Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos |
| RD: | Real Decreto |

| | |
|---------------------|--|
| RDL: | Real Decreto Ley |
| RDLeg: | Real Decreto Legislativo |
| redacc: | redacción |
| Resol: | Resolución |
| Rgto: | Reglamento |
| SEPE: | Servicio Público de Empleo Estatal |
| SMI: | Salario Mínimo Interprofesional |
| SS: | Seguridad Social |
| TCo: | Tribunal Constitucional |
| TGSS: | Tesorería General de la Seguridad Social |
| TJCE: | Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas |
| TJUE: | Tribunal de Justicia (Unión Europea) |
| TR: | Texto Refundido |
| TRADE: | Trabajador autónomo económicamente dependiente |
| Tratado FUE: | Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea |
| TS: | Tribunal Supremo |
| TSJ: | Tribunal Superior de Justicia |
| UE: | Unión Europea |

PARTE I

El régimen
profesional del
trabajador
autónomo

| | |
|--|------|
| Aspectos generales sobre el trabajo autónomo | 10 |
| Ámbito subjetivo y sistema de fuentes | 200 |
| Régimen profesional común del trabajador autónomo | 400 |
| Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente | 900 |
| Derechos colectivos de los trabajadores autónomos | 1300 |

CAPÍTULO I

Aspectos generales sobre el trabajo autónomo

| | | |
|---|-----|-----------|
| A. Introducción: trabajo autónomo frente a trabajo dependiente | 15 | 10 |
| 1. Criterios generales de diferenciación | 15 | |
| 2. Las difusas fronteras entre ambos tipos de trabajo. Contracción y expansión del trabajo autónomo | 25 | |
| Indicios diferenciadores | 30 | |
| Dependencia y ajenidad como conceptos dinámicos | 35 | |
| Extensión del trabajo autónomo | 45 | |
| 3. Diversificación del trabajo autónomo | 60 | |
| B. Dimensión del trabajo autónomo en España | 70 | |
| Radiografía del trabajo autónomo según el INE | 73 | |
| Radiografía del trabajo autónomo según el MESS | 85 | |
| C. Evolución jurídica del trabajo autónomo | 95 | |
| 1. Antecedentes y dimensión constitucional | 95 | |
| 2. Aprobación de Estatuto del Trabajador Autónomo y su estructura | 105 | |
| 3. Cambios y desarrollo del Estatuto del Trabajador Autónomo | 120 | |
| 4. Motivos de la reforma de la L 31/2015 | 130 | |

A. Introducción: trabajo autónomo frente a trabajo dependiente

1. Criterios generales de diferenciación

El trabajo prestado en régimen de autonomía o lo que es igual, no sometido a la dirección y las órdenes del contratante de la actividad, se ha constituido tradicionalmente como la contrafigura del contrato de trabajo. Una de las formas más clásicas de explicar y configurar este último ha consistido precisamente en proceder a su **deslinde** respecto de las prestaciones que se canalizan a través de **vías civiles o mercantiles**, especialmente el arrendamiento de servicios, en las que no se dan los rasgos de la subordinación, esto es, la dependencia y la ajenidad en la clásica configuración del ordenamiento laboral.

Por esta razón el trabajo autónomo, analizado desde la **perspectiva laboral**, se ha configurado habitualmente como una cuestión de fronteras con el contrato de trabajo en la que en muchas ocasiones de lo que se trataba precisamente era de dilucidar si determinadas prestaciones de servicios cumplían o no las exigencias del ET/15 art.1.1 y si a ellas resultaba de aplicación el ordenamiento laboral y por ende la competencia de la jurisdicción social o si, en cambio, se trataba de actividades que por no prestarse bajo las condiciones exigidas en el ET no podían quedar encuadradas en el ámbito de aplicación de éste, ni de ellas podía conocer la rama social del orden judicial.

Como es muy bien conocido **trabajo autónomo y trabajo dependiente** comparten rasgos comunes siendo ambos depositarios de prestaciones de actividades libres, personales y remuneradas. Sin embargo sus caminos se bifurcan irremediablemente cuando se trata de comprobar las condiciones de subordinación o no en las que dichas prestaciones se desenvuelven. Mientras que el contrato de trabajo genera servicios dependientes y por cuenta ajena, en el trabajo autónomo no tienen cabida ni la **dependencia** ni la **ajenidad** que se convierten así en rasgos privativos de la contratación laboral y sirven para delimitar las fronteras entre ambos tipos de trabajo. El precepto clave en la materia es la ya citado ET/15 art.1.1 que advierte expresamente que el contrato de trabajo queda referido a los trabajadores que voluntaria-

15

mente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Apelación expresa por tanto a las nociones complejas de dependencia («dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona») y ajenidad («servicios retribuidos por cuenta ajena») que se alzan así como las principales responsables de trazar la delimitación entre el trabajo autónomo y el dependiente.

Se trata además de una frontera, la que separa ambos tipos de trabajo, que no es disponible para las partes que conciertan la relación de prestación de actividades de que se trate. Se deja sentir aquí el **carácter imperativo** atribuido al ámbito del Derecho del Trabajo que se conecta de manera íntima con el reconocimiento del derecho constitucional al trabajo (Const art.35; TCo 227/1998) y que da lugar a que la jurisprudencia social declare expresamente la aplicación del principio de primacía de la realidad.

20

Precisiones 1) La calificación de los contratos no depende de la **denominación** que les den las partes contratantes, sino de la **configuración efectiva** de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto. En el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios. El contrato de trabajo es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral (TS 20-1-15, EDJ 17320).

2) La **primacía de la realidad**, así expresamente advertida, indica a la vez que existe en la práctica de las actividades profesionales una tendencia, motivada por factores diversos pero con una motivación predominantemente económica, a huir de las relaciones laborales y refugiarse en el trabajo autónomo, menos costoso y desde luego mucho menos protegido que el trabajo dependiente. El **falso autónomo** constituye así una figura clásica en el debate sobre las fronteras del Derecho del Trabajo que, sin embargo, sólo puede ser solucionado aplicando precisamente el conjunto normativo que se intentó eludir y que, insistimos, no es disponible para las partes que conciertan recíprocamente el intercambio de actividades por una remuneración.

2. Las difusas fronteras entre ambos tipos de trabajo. Contracción y expansión del trabajo autónomo

25

El hecho de que la distinción entre ambas formas de trabajo repose en nociones tan abstractas como la dependencia y la ajenidad determina que, más allá de los casos por completo nítidos (vgr. profesiones libelares con alto nivel de autonomía, de un lado, y trabajos subordinados claramente sometidos a la dirección empresarial, de otro), la **distinción** no sea siempre sencilla.

El propio TS, así lo reconoce cuando se ocupa de advertir que tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un **conjunto de hechos indiciarios** de una y otra.

30

Indicios diferenciadores (TS 20-1-15, EDJ 17320) La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio.

Los indicios comunes de la **nota de dependencia** más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

Indicios comunes de la **nota de ajenidad** son, entre otros: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario –y no del trabajador– de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

Precisiones En el caso concreto de las **profesiones liberales**, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de **honorarios** por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas o la percepción de iguales o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes. En cambio, la percepción de una **retribución garantizada** a cargo no del cliente, sino de la empresa contratante en función de una tarifa predeterminada por acto, o de un coeficiente por el número de clientes atendidos, constituyen indicios de laboralidad, en cuanto que la atribución a un tercero de la obligación retributiva y la correlación de la remuneración del trabajo con criterios o factores estandarizados de actividad profesional manifiestan la existencia de trabajo por cuenta ajena.

En las profesiones liberales la nota de la **dependencia** en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas.

Dependencia y ajenidad como conceptos dinámicos Pero no es sólo que a las nociones dependencia y ajenidad como elementos diferenciadores de ambos tipos de trabajo haya que llegar habitualmente mediante el mecanismo indiciario, sino que además ambos conceptos quedan lejos de componer realidades estáticas. Antes al contrario se trata de nociones esencialmente dinámicas cuya aprehensión no puede prescindir de los modelos productivos en los que se desenvuelven.

Tanto la dependencia como la ajenidad han evolucionado así en consonancia con las **formas de organización empresarial** y su dinamismo ha generado dinámicas aparentemente contradictorias.

En primer lugar la **interpretación jurisprudencial** ha asumido en ocasiones una interpretación **flexible** de las exigencias del ET/15 art.1.1 que ha producido la inclusión en el Derecho del Trabajo de determinadas actividades tradicionalmente prestadas en régimen de autonomía, pero que con ocasión de las variantes introducidas en sus formas de prestación acaban reconduciéndose al ámbito de la norma laboral. No se trata tanto de insistir en el alto nivel de abstracción de la dependencia y la ajenidad, como de advertir que ambas nociones se pueden manifestar de distinta manera según las **actividades y los modos de producción**.

Una interpretación flexible y adaptativa de las exigencias de dependencia y ajenidad unida a una suerte de proletarización de algunas profesiones liberales tradicionales ha determinado una contracción del espacio asignado tradicionalmente al trabajo autónomo que ha pasado así a engrosar las filas de la **laboralidad**. El Derecho del Trabajo se convierte así en un molde adecuado para cobijar prestaciones personales con amplias, pero no completas, dosis de autonomía e independencia funcional arrebatándose las al territorio clásico y extralaboral de las profesiones liberales o la agricultura. La interpretación contextualizada de la ajenidad y la dependencia en el marco de las nuevas formas de organización empresarial así lo permite y la evolución de la jurisprudencia da fe de ello.

Esta **evolución** de las fronteras laborales unida al propio desarrollo del trabajo autónomo, determina que advertir la dependencia o su ausencia se torne en una operación de enorme complejidad que debe tener en cuenta:

a) La progresiva **atenuación de la nota de dependencia** en el modo de prestación de los servicios, aceptada pacíficamente por la jurisprudencia atendiendo a las nuevas formas de organización de la actividad productiva y de servicio.

b) La necesidad de interpretar en forma estricta la **figura del TRADE**, dada la obvia posibilidad de que se produzcan situaciones de fraude de ley.

c) Las dificultades que conlleva la ponderación conjunta de cuantas circunstancias concurren en cada caso para determinar la existencia de la dependencia utilizando el **método indiciario**, que obliga a considerar tanto los diferentes indicios de subordinación o autonomía, y su grado de solidez, en su consideración conjunta, como la existencia de posibles **contraindicaciones** que mermen la fuerza de convicción de los signos indicativos (TSJ País Vasco 25-2-14, EDJ 105786).

40

Precisiones Son **ejemplos** de la existencia de **relación laboral** los siguientes supuestos:

1) El caso de la prestación de servicios de atención y control de una sala de cine, trabajos de traducción y atención a la taquilla mediante una **sociedad civil** (TS 25-3-13, EDJ 68100).

2) El del **médico de una clínica privada** en cuya prestación de servicios concurren las notas características de la relación laboral: a) voluntariedad y prestación de servicios «intuitu personae». b) ajenidad, ya que los frutos del trabajo pasan «ab initio» al empresario que, a su vez, asume la obligación de pagar el salario, con independencia de la obtención de beneficios, percibiendo la policlínica el importe de la asistencia directamente de los pacientes, procediendo posteriormente a abonar una parte del mismo al facultativo. c) Los trabajos se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, obligándose la actora a prestar el servicio en las horas y días de visita que tenía asignados, que previamente ella había establecido, fijándose las consultas por la recepcionista con un lapso temporal aproximado de veinte minutos entre una y otra. d) El local, el instrumental y los medios eran de titularidad de la empresa demandada. e) Recibía órdenes de la demandada, ya que la Dirección médica resolvía las cuestiones de coordinación de los médicos, agendas y vacaciones. f) La retribución se abona por la demandada, consistiendo la misma en un porcentaje del precio que la policlínica cobraba por acto médico, precio que previamente había establecido la propia empleadora, siendo un sistema similar al salario a comisión (TS 29-11-10, EDJ 340133).

3) La relación de los **actores de doblaje** (TS 7-10-10, EDJ 233457).

4) El caso de la **limpiadora de oficina** que cuenta con libertad de horario y es incluso sustituida ocasionalmente por sus familiares en la prestación de los servicios de limpieza, lo que no impide la calificación de la relación como laboral (TS 20-7-10, EDJ 185131).

5) También pueden traerse aquí el conjunto de casos relacionados con los **odontólogos en clínicas privadas**, en los que el Tribunal razona que están presentes las notas características de la relación laboral: a) voluntariedad y prestación de servicios «intuitu personae»; b) ajenidad, por cuanto los frutos del trabajo se transfieren «ab initio» al empresario, que a su vez asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios; c) los trabajos se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, sin que para ello sea preciso el sometimiento a jornada laboral, aunque se obligan a prestar el servicio durante el horario de apertura al público de la clínica; d) la retribución que percibe el odontólogo está en función de un porcentaje pactado sobre la facturación efectivamente cobrada por la clínica a los clientes atendidos, deduciendo de la misma, en su caso, el importe de los materiales, en sistema retributivo similar al salario a comisión. Partiendo de todo ello, y operando en el caso la presunción de laboralidad (ET/15 art.8), concurren los requisitos previstos en el ET/15 art.1. En suma, todos los indicios habituales de dependencia, ajenidad y retribución acreditan la calificación de laboralidad en el caso enjuiciado, sin que la conclusión anterior quede desvirtuada por las previsiones expresadas en el contrato de sustituciones o suplencias del odontólogo en las licencias y otros supuestos singulares que constituyen la excepción y no la regla en la relación de servicios concertada entre el médico demandante y la entidad de asistencia sanitaria demandada, al limitarse aquéllas a los supuestos de imposibilidad o incapacidad de trabajo, con exigencia expresa de permiso de dicha entidad (TS 7-10-09, EDJ 245794).

6) Los supuestos de los colaboradores de **radio y televisión** (TS 11-5-09, EDJ 128288); y sobre todo el muy conocido del tertuliano radiofónico (TS 19-2-14, EDJ 57417).

45

Extensión del trabajo autónomo Sin embargo, y por contradictorio que parezca, junto con esta contracción del espacio tradicional del trabajo autónomo asistimos de forma paralela a una extensión del mismo por otras vías derivadas también en buena medida de **los nuevos escenarios productivos** y las urgencias que impone la **política de empleo**.

El relativo repliegue del ámbito tradicional de la autonomía (profesiones liberales y agricultura) se ve compensado por el surgimiento de toda una serie de **fórmulas novedosas** de trabajo autónomo, que constituyen la respuesta a las formas actuales

de organización empresarial y que han determinado una importante evolución jurídica del tratamiento normativo dispensado al trabajo autónomo.

Los **factores** que determinan este trabajo autónomo de nuevo cuño han sido bien sistematizados y enunciados por el Consejo Social Europeo (Dictamen SOC/344, Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente. Bruselas, 29-4-2010):

1. Las estrategias de las empresas, y en particular ciertas formas de externalización del empleo.
2. La emergencia de nuevas necesidades sociales que deben ser satisfechas, relacionadas en especial con los cambios demográficos y con el envejecimiento de la población.
3. Los cambios que afectan a la mano de obra, como el aumento del nivel de **formación** de las poblaciones.
4. El aumento del número de mujeres que se incorporan al mercado laboral.
5. Las necesidades de incorporación al empleo de categorías vulnerables excluidas del mercado de trabajo; para estas poblaciones, el trabajo autónomo puede constituir, en determinados casos, una alternativa al desempleo.
6. El deseo de determinados trabajadores de articular mejor su vida profesional y su vida privada.
7. El crecimiento de los servicios y las oportunidades nuevas que brindan las tecnologías de la información y de la comunicación.

Pero junto con los cambios productivos y de organización empresarial, señalados por el CESE, no puede descuidarse que en la extensión del trabajo autónomo, al menos por lo que a su tratamiento normativo se refiere, ha tenido igualmente un peso decisivo las nuevas tendencias de la política de empleo. Tal y como deja traslucir el órgano europeo el trabajo prestado en régimen no laboral puede convertirse para determinado colectivos en un **alternativa al desempleo**. Esta circunstancia ha sido impulsada de tal manera por las recientes políticas de empleo españolas que ha dado incluso lugar a que la doctrina más autorizada hable de una huida hacia el emprendimiento, en el sentido de que la normativa de empleo busca de forma preferente que las nuevas ocupaciones pasen a través del autoempleo o, en los términos más recientes de nuestra normativa, el emprendimiento. Se trata de un nuevo enfoque de la huida del Derecho del Trabajo, centrado ahora, no ya sólo en el empleo, sino también en el fomento del trabajo autónomo, al que se ha dotado ya de un estatuto propio (*Casas, Rodríguez-Piñero y Valdés*).

El trabajo autónomo adquiere así una evidente centralidad en la política de empleo actual mediante la **estrategia del emprendimiento** tal y como se encarga de recordar la Exposición de Motivos de la L 31/2015 para la que el impulso del autoempleo, tanto individual como colectivo, ha sido uno de los ejes de las políticas que en los últimos años se han llevado a cabo en materia de empleo [...] se ha tenido en cuenta a los autónomos y a los emprendedores en los principales **proyectos** del MESS y de otros departamentos ministeriales. Entre ellos, se encuentra:

- la L 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que introdujo el contrato de apoyo a los emprendedores;
- la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que dio lugar a la puesta en marcha de la tarifa plana de 50 euros en la cotización a la Seguridad Social para nuevos autónomos;
- la L 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización;
- el RDL 1/2015, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.
- también se ha tenido en cuenta el autoempleo en la modernización de las políticas activas de empleo y en el nuevo sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

No se puede, sin embargo, pasar por alto que este hipotético potencial del trabajo autónomo a la hora de la creación de empleo no debe hacer perder de vista el uso torticero de esta forma de prestación de actividades. No es sólo que a su través la

48

50

política de empleo, como veíamos, se haya escorado hacia el denominado emprendimiento, sino que, y ello constituye sin duda una vertiente clásica del trabajo por cuenta propia, esta fórmula de prestación de actividades se inscribe en muchas ocasiones (aunque la exacta dimensión cuantitativa sea por razones obvias muy difícil de precisar con un mínimo de rigor) en el marco de la **economía sumergida**. El trabajo autónomo es frecuente que otorgue cobertura a la economía informal sirviendo como mecanismo de fuga de la contratación en régimen laboral e incluso propiciando manifestaciones extremas de descentralización productiva, rayanas en la **cesión ilegal** de trabajadores (*López i Mora*). Esta faceta menos amable del trabajo autónomo no puede ser descuidada y, como ya hemos indicado, mucho menos puede hacer olvidar que la naturaleza jurídica del trabajo prestado excede la capacidad dispositiva de las partes contratantes, reconduciendo necesariamente la norma el trabajo al ámbito al que realmente pertenezca, con independencia de la calificación que las partes le hayan atribuido.

3. Diversificación del trabajo autónomo

60

La expansión de la prestación de actividades en régimen de autonomía derivadas de las nuevas exigencias productivas y sociales ha supuesto además que el trabajo autónomo tradicional, básicamente el ligado a las profesiones liberales y el desarrollado en el ámbito agrícola y ganadero, se haya visto enriquecido con nuevas formas. Aunque es realmente complejo proceder a una exposición completa de las diversas tipologías a las que puede dar cabida el trabajo autónomo, no faltan intentos de clasificación. Así el Dictamen del CESE antes citado distingue diversas **clases de trabajadores autónomos**:

1. Los empresarios, que explotan su empresa recurriendo a la contratación y, por consiguiente, a la ayuda de asalariados.
2. Los profesionales liberales tradicionales, los cuales, para ejercer su oficio, están obligados a ajustarse a las exigencias específicas que establecen las distintas normativas nacionales (certificación de sus competencias y respeto de las normas deontológicas de sus respectivas profesiones); si bien es cierto que pueden emplear personal, también lo es que, en general, ejercen sus actividades solos o asociándose con compañeros; se incluyen en esta categoría, por ejemplo, los abogados o los médicos.
3. Los artesanos, comerciantes y agricultores, que constituyen el núcleo de las formas tradicionales de trabajo autónomo y que pueden trabajar con miembros de sus familias y/o un pequeño número de empleados, hijos o no.
4. Los nuevos autónomos, que ejercen actividades cualificadas pero cuyas profesiones no se encuentran reguladas en todos los países, contrariamente a las de los profesionales liberales arriba citados.
5. Los trabajadores autónomos que ejercen actividades poco o muy cualificadas, sin recurrir a la contratación de asalariados, y cuya existencia se deriva de las estrategias de las empresas y en particular del desarrollo de la externalización de determinadas fases del proceso productivo.

En este último grupo suele tomar asiento una de las variantes del trabajo autónomo que se viene observando con mayor nitidez en los últimos tiempos y que se sitúa a muy pocos pasos del trabajo dependiente, nos referimos al trabajo autónomo económicamente dependiente, una fórmula de prestación de servicios «parasubordinada» que algunos ordenamientos han regulado específicamente como es el caso del español, una vez que es precisamente esta realidad la que ha concentrado algunos de los cambios más importantes de los introducidos por la L 31/2015 en el régimen profesional del trabajo autónomo.

Como se puede comprobar entonces por todo lo hasta aquí dicho se ha producido un importante enriquecimiento cualitativo del trabajo autónomo que, como veremos, ha accedido a la regulación legal del mismo. En qué medida ese crecimiento cualitativo ha sido acompañado por un redimensionamiento cuantitativo de este tipo de trabajo

es lo que pretendemos desarrollar en el siguiente epígrafe, dedicado así a las cifras del trabajo autónomo en nuestro país.

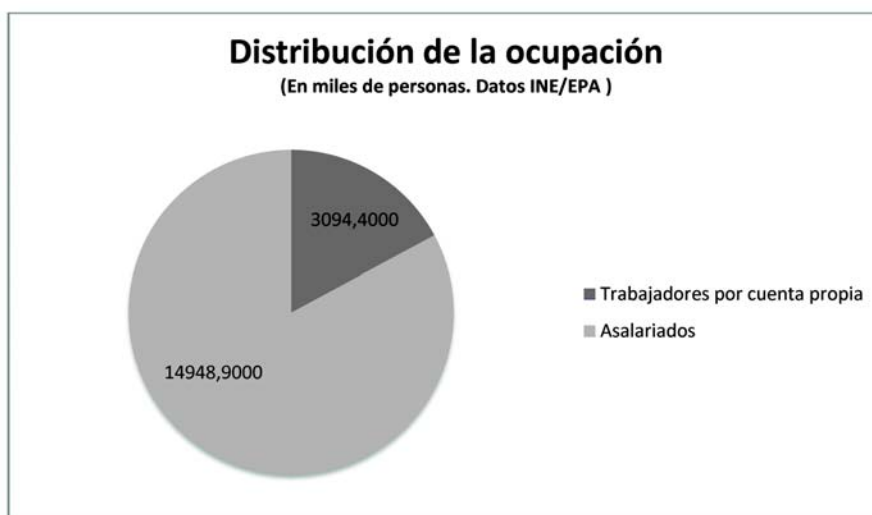
B. Dimensión del trabajo autónomo en España

Recurriendo una vez más a la Exposición de Motivos de la L 31/2015 se constata que el enriquecimiento tipológico del trabajo autónomo no ha sido seguido con igual intensidad por su mayor uso respecto del trabajo dependiente. Afirma la mencionada Exposición de Motivos que con fecha 31-12-2014 el **colectivo de trabajadores por cuenta propia** estaba compuesto por más de tres millones (3.125.806), lo que supone el 18,5% del total de los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social. De ellos, 1.945.548 son autónomos personas físicas, de los cuales casi un 20,4% (398.477) tienen trabajadores contratados (775.590).

70

Radiografía del trabajo autónomo según el INE Si recurrimos a los últimos datos disponibles del INE, los que corresponden al tercer trimestre de 2015, la **radiografía del trabajo autónomo** que nos ofrecen es la siguiente:

73



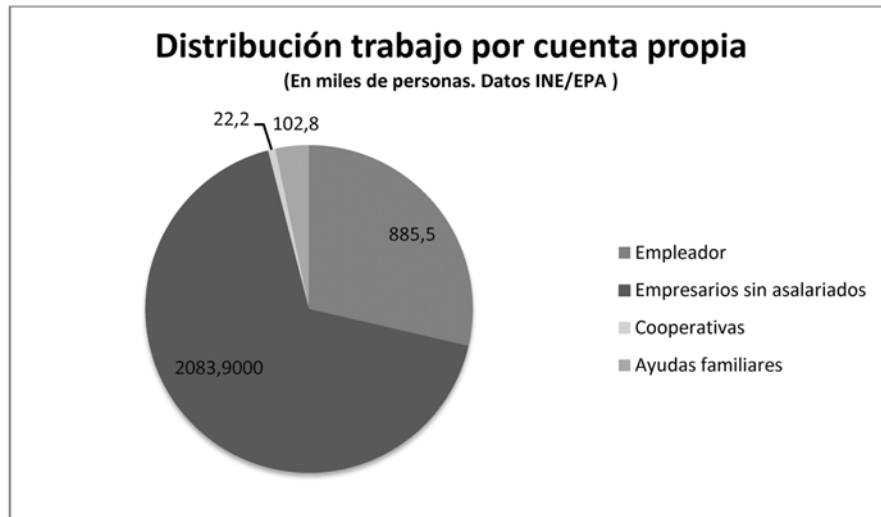
Del **total de ocupados** (18.048.700) en el mercado de trabajo español 3.094.400 trabajan por cuenta propia lo que supone el 17,1% del total.

Por **sexos** el trabajo autónomo es predominantemente masculino, así, siempre según los últimos datos disponibles, los de la EPA del tercer trimestre de 2015, 2.054.100 son hombres y 1.040.300 mujeres, de modo que la presencia femenina en el trabajo por cuenta propia se cifra en el 33,6% del total.

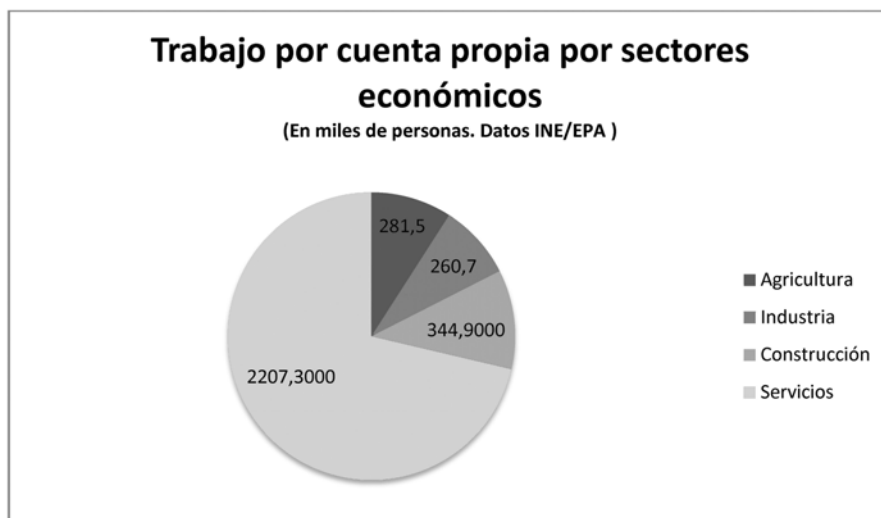
La **distribución del trabajo por cuenta propia**, atendiendo a las definiciones de las que hace uso el INE para la elaboración de la EPA, se produce del siguiente modo: 885.500 son empleadores; 2.083.900 se inscriben en la categoría de empresarios sin trabajadores o trabajadores independientes; 22.200 son miembros de una cooperativa y finalmente 102.800 ayudan en la empresa o negocio familiar.

75

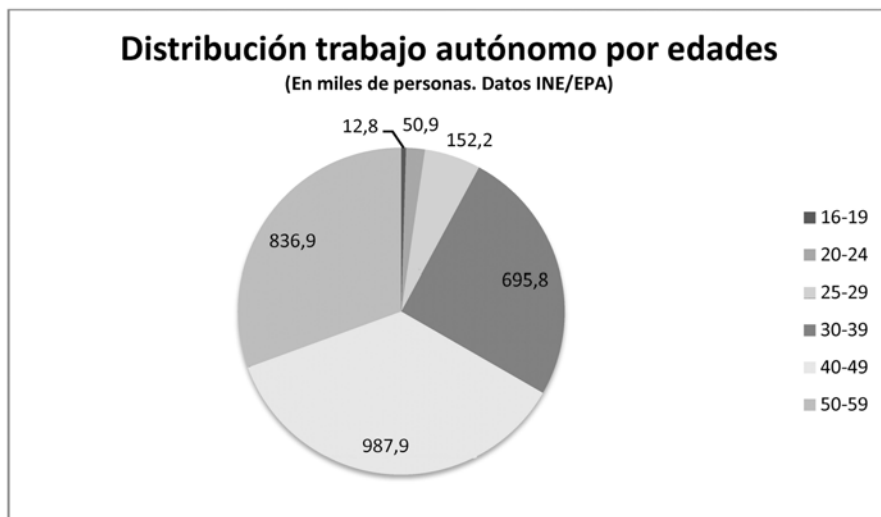
Como se puede comprobar hay un absoluto predominio del **trabajo autónomo** que no requiere de empleados a su servicio (67,3%), no integrando por tanto la categoría de **empresarios** a efectos laborales (ET/15 art.1.2).



- 77** Por **sectores económicos** el trabajo por cuenta propia, tal y como sucede con el trabajo dependiente, se concentra en el sector servicios (2.207.300) seguido de la construcción (344.900), la agricultura (281.500) y, a diferencia aquí de lo que sucede respecto del trabajo asalariado, donde menos presente está es en la industria (260.700).



- 80** En cuanto a la distribución del trabajo autónomo por **edades** la EPA advierte que es entre los 40 y los 49 años la franja de edad más numerosa en la realización de trabajos por cuenta propia seguida de la de 50 a 59 años, lo que denota que el impulso al emprendimiento juvenil está lejos de contrarrestar la relativa concentración de este tipo de actividades en la edad madura.



Radiografía del trabajo autónomo según el MESS Si en lugar de los datos estadísticos proporcionados por el INE a través de la EPA acudimos a las cifras que ofrece el MESS acerca de los trabajadores autónomos, personas físicas, en **alta en la SS** la radiografía que surge a 30-6-2015 es la siguiente:

85

Hay un **total** de 1.977.277 trabajadores autónomos personas físicas, inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos.

Los **varones** representan el 65,5% y las **mujeres** el 34,5% del total.

El 69,8% de los autónomos supera los 40 años de **edad** y el 86,3% no supera la base mínima de **cotización**. Algo más de la mitad de los autónomos (el 55,8%) lleva más de 5 años de alta en la Seguridad Social

En cuanto a la distribución de los autónomos por **sector de actividad** presenta las siguientes características: el 12,0% trabaja en la agricultura, el 4,5% en la industria, el 10,7% en la construcción y el 72,8% en el sector servicios.

El 21,3% de los autónomos tiene **asalariados** a su cargo.

El 5,1% de los autónomos simultanea su actividad con otra por cuenta ajena (**pluriactividad**).

El número de **colaboradores familiares** en alta en la Seguridad Social asciende a 193.672, de los cuales 89.409 (46,8%) son varones y 104.263 (53%) mujeres.

La gran mayoría (81%) trabaja en el **sector** servicios, particularmente en el comercio y hostelería.

Desafortunadamente, y a pesar de que existe un registro al respecto, no se ofrecen datos acerca de los **TRADE**, un tipo de autónomo clave en el Estatuto del Trabajo Autónomo y del que es por tanto muy difícil conocer sus verdaderas dimensiones.

Al margen de este estado de situación del trabajo autónomo en nuestro país, merece la pena ofrecer un panorama más dinámico del mismo que dé cuenta de su reciente evolución y sirva para corroborar o no tanto su contribución a la creación de empleo como su **expansión cuantitativa**, elementos ambos en los que se suele insistir. La propia Exposición de Motivos de la L 31/2015 afirma que «el trabajo autónomo presenta un importante peso específico en el mercado de trabajo que, si bien, durante los años de crisis experimentó un significativo descenso –entre enero de 2008 y diciembre de 2012 el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social se redujo en 387.448 personas–, ha demostrado una importante capacidad de recuperación. Solo en 2014 el número de autónomos creció en 75.465 personas y entre diciembre de 2011 y diciembre de 2014 el número de trabajadores por cuenta propia ha registrado un incremento de 54.137 afiliados.

Además, los trabajadores por cuenta propia aglutinan un enorme potencial en cuanto a generación de empleo. Así lo demuestra el hecho de que, en los últimos 3 años, el número de **asalariados contratados** por autónomos se ha incrementado en un total de 95.145 personas, lo que representa un crecimiento del 14%».

No puede desconocerse, sin embargo, que tras este ligero repunte del trabajo autónomo puede estar precisamente una política muy intensa de **incentivos económicos al emprendimiento**, como destacadamente la denominada tarifa plana, bajo cuya cobertura se han puesto en marcha muchos proyectos basados en el trabajo autónomo y sobre los que pesa la gran duda de si lograrán resistir el paso del tiempo, dada la alta tasa de mortalidad de muchos de estos emprendimientos. Sólo tras un razonable período de tiempo podrá valorarse con tino si tras esta recuperación del trabajo autónomo hay algo más que el estímulo público a la actividad emprendedora.

Precisiones Hace referencia el MESS a los denominados **autónomos propiamente dichos**, esto es, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

C. Evolución jurídica del trabajo autónomo

1. Antecedentes y dimensión constitucional

- 95** Aunque el trabajo autónomo constituye una forma de prestar servicios que antecede al relativamente joven trabajo dependiente, lo cierto es que su abordaje normativo, aun manteniendo un anclaje capital en la escueta regulación civil del **arrendamiento de servicios**, ha estado tradicionalmente dispersa y remitida a lo que tuvieran que decir las distintas y variadas relaciones jurídicas a través de las que tomaba cuerpo la **prestación de actividades profesionales** por parte del trabajador independiente. Salvando el régimen de la protección social de los trabajadores autónomos (el RETA), que surge, sin perjuicio de sus antecedentes, en 1970, la normativa española no había dedicado un tratamiento mínimamente sistemático al trabajo por cuenta propia hasta el siglo XXI. No habían faltado propósitos y anuncios, incluso normativos como sucedía con el anterior ET disp.final.1ª -hoy ET/15 disp.adic.1ª- en la que se advierte que «el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente». En ella podía intuirse cierto intento de extender al trabajo autónomo **algunas de las tutelas** previstas para el trabajo dependiente, pero lo cierto es que este tipo de actuación no se ha producido con cierto carácter ordenado hasta mucho tiempo después, no obstante algunas extensiones clásicas como las relativas a la titularidad de la **libertad sindical** o la normativa de **prevención de riesgos laborales**. Tampoco ha contribuido a impulsar un tratamiento ordenado y estatutario del trabajo autónomo la **interpretación constitucional** vertida a propósito de la Const art.35, cuya apelación al trabajo se ha considerado por nuestro TCo como referida sustancialmente al trabajo por cuenta ajena. La conocida TCo 227/1998, dedicada a evaluar desde el ámbito constitucional la exclusión de determinados transportistas del ámbito del Derecho del Trabajo, se encargó de advertir que la Const art.35.2, al disponer que «la ley regulará un estatuto de los trabajadores», no se limita a configurar una reserva de ley, sino que, al deferir al legislador la normación de un régimen jurídico específico para los trabajadores, le encomienda simultáneamente la tarea de acotar, otorgándole así relieve constitucional, un determinado sector social, constituido por las personas físicas vinculadas por el dato común de la prestación de actividad configurada como relación contractual laboral..., [siendo] el concepto de trabajador por cuenta ajena, a los efectos de aplicación del conjunto normativo que constituye el denominado Derecho del Trabajo, y de su regulación por la norma estatutaria a la que remite el mencionado art.35.2 [...]. Es al legislador a quien corresponde,