



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

El Trabajo Autónomo y su reforma en 2017

Javier Merlos García

Tutor: Santiago García Campá

Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans

Curs Acadèmic 2017/2018

Índice

1. Introducción	3
2. Datos cuantitativos sobre el trabajo autónomo en España	4
3. Definición de trabajador por cuenta propia o autónomo	10
4. Principales antecedentes normativos	14
4.1. Decreto 1167/1960, de 23 de junio por el que se aplican los beneficios del Mutualismo Laboral a los trabajadores independientes	15
4.2. Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social	16
4.3. Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos	16
4.4. Real Decreto 463/2003, de 25 de abril, sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia.	18
4.5. Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal, en adelante IT, para los trabajadores por cuenta propia	19
5. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo	21
5.1. Ámbito de aplicación subjetivo	22
5.1.1. Supuestos incluidos	22
5.1.2. Supuestos excluidos	25
5.2. Régimen profesional común del trabajador autónomo	26
5.2.1. Derechos individuales	26
5.2.2. Derechos colectivos	28
5.2.3. Forma y duración del contrato	29
5.2.4. Contratación de hijos por el autónomo	30
5.3. Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)	30
5.3.1. Concepto y características	31
5.3.2. Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente	34
5.3.3. Contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente para la realización de la actividad económica o profesional	35
5.3.3.1. Duración del contrato	35
5.3.3.2. Forma y contenido del contrato	36
5.3.3.3. Registro del contrato	37
5.3.4. Garantías económicas	38
5.3.5. Acuerdos de interés profesional	38
5.3.6. Acción protectora	39

5.4. Protección social	39
5.5. Incentivos y medidas de fomento y promoción	40
6. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo	40
6.1. Medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo	41
6.1.1. “Tarifa plana”	41
6.2. Conciliación de la vida familiar y laboral	43
6.2.1. Bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación	43
6.2.3. Bonificaciones de cuotas del RETA durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural	45
6.2.4. Base reguladora de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad	46
6.2.5. Bonificación a las trabajadoras autónomas por reincorporación al trabajo	47
6.2.6. Bonificación por contratación de familiares	47
6.3. Equiparación de contingencias profesionales	48
6.3.1. Cobertura accidente “in itinere”	48
6.4. Medidas para mejorar la cotización de determinados trabajadores autónomos	48
6.4.1. Base mínima de cotización	49
6.4.2. Pluriactividad	49
6.5. Efectos de las altas y bajas	50
6.6. Elección de base	51
6.7. Jubilación activa y trabajos por cuenta propia	52
6.8. Trabajadores autónomos y cotización a tiempo parcial	53
7. CONCLUSIONES	54
8. BIBLIOGRAFÍA	57
Anexo. Jurisprudencia	58

1. Introducción

El presente Trabajo Fin de Grado pretende, modestamente, tener una visión general de los principales aspectos en materia laboral que regulan a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, no solamente desde el punto de vista del Derecho, sino aportando algunos datos cuantitativos que pueden servir para ubicarlos dentro de nuestro mercado laboral, y de esa forma poder apreciar su importancia en ese mercado y, por consiguiente, en el económico.

Cuando tuve la oportunidad de elegir el tema del TFG opté por este principalmente porque el trabajo por cuenta propia o autónomo apenas lo he tratado a lo largo de mis años de estudio. Además, llevo trabajando varios años en una asesoría fiscal, y los trabajadores autónomos son una parte destacable de nuestros clientes, y conociendo su configuración fiscal, desconocía su configuración en el ámbito laboral. Este trabajo ha sido una buena oportunidad para hacerlo.

Como punto de partida quise establecer primero una visión cuantitativa de este colectivo en España, para que determinar el grado de repercusión del mismo. De igual forma valorar cómo podía haberle afectado la crisis económica de 2008 y la recuperación de la misma. Posteriormente tendría que ver qué norma o normas los regulan, y por último valorar la última reforma legislativa que ha tenido este colectivo.

Este estudio está formado por seis apartados además de esta breve introducción. En el apartado segundo se analizarán varios aspectos cuantitativos como datos de afiliación, clasificación por sectores y número de trabajadores empleados por los autónomos en los últimos diez años. En el apartado tercero se definirá el trabajador por cuenta propia o autónomo para así determinar quiénes pueden serlo y quiénes no, además de comentar la problemática de ciertos aspectos que son notas características de este colectivo como son, por ejemplo, la habitualidad. También se comentará qué características no se pueden dar en este tipo de trabajos, sobretodo, la dependencia y la ajenidad. En el apartado cuarto se revisan los principales antecedentes normativos de este colectivo, para así poder entender el punto de partida y su evolución hasta conseguir su Estatuto, de cuyo contenido se abordan aquellos aspectos que he considerado más importantes en el apartado cinco. Ya en el apartado seis, se comentan los cambios establecidos en la reciente Ley de reformas de este trabajo autónomo. Y para terminar, en el apartado siete figuran las conclusiones sobre esta

visión general, una vez valorados todos los aspectos mencionados, la jurisprudencia y las opiniones doctrinales consultadas.

2. Datos cuantitativos sobre el trabajo autónomo en España

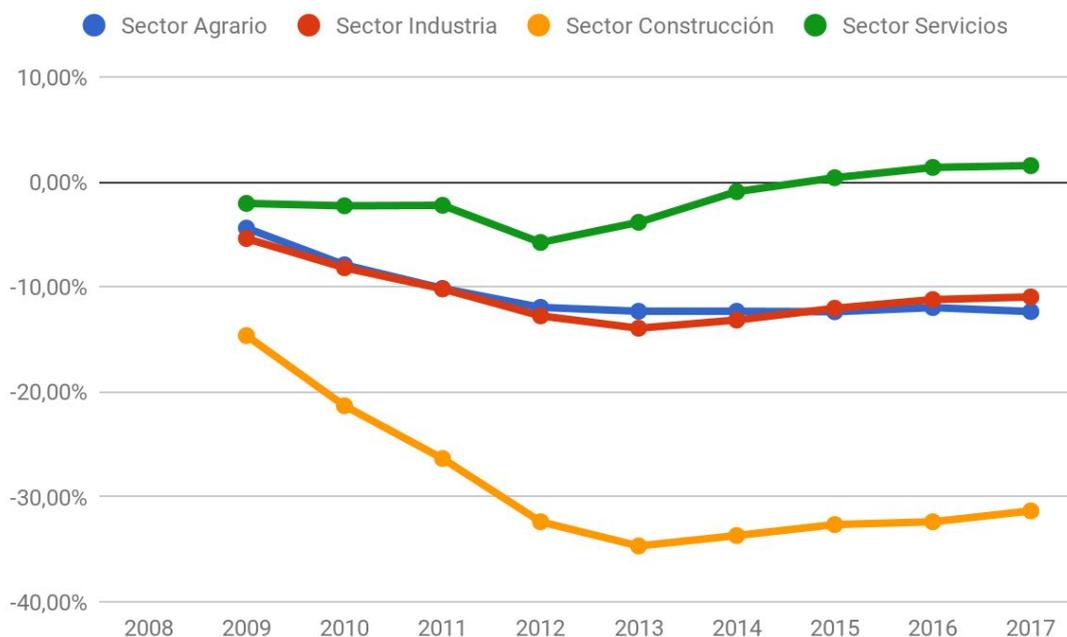
Sin duda, la crisis económica que sobrevino en 2008 y la revolución tecnológica han jugado un papel muy importante para cambiar la configuración de este colectivo. Tal y como vemos en el Gráfico 1, el único sector que arrastra una tasa de variación creciente es el sector servicios, el cual engloba muchas de las actividades que requieren una capacitación superior para poderlas llevar a cabo. Otro aspecto importante a destacar de estos datos, es que los denominados sectores “tradicionales” (agricultura, industria y construcción) arrastran tasas de variación decrecientes muy significativas, sobre todo el sector de la construcción, el cual ha sido el “gran” afectado por la citada crisis.

Tabla 1. Tasa de variación de trabajadores afiliados por cuenta propia por sectores de actividad en el periodo 2008-2017

		TOTAL	Sector Agrario		Sector Industria		Sector Construcción		Sector Servicios	
		Autónomos afiliados	Autónomos afiliados	Tasa Variación						
2008	Diciembre	3.415.773	317.580		267.395		535.128		2.295.467	
2009	Diciembre	3.261.686	303.591	-4,40%	252.969	-5,40%	456.795	-14,64%	2.248.331	-2,05%
2010	Diciembre	3.202.126	292.486	-7,90%	245.518	-8,18%	420.997	-21,33%	2.243.125	-2,28%
2011	Diciembre	3.163.740	285.351	-10,15%	240.138	-10,19%	394.099	-26,35%	2.244.152	-2,24%
2012	Diciembre	3.037.752	279.620	-11,95%	233.267	-12,76%	361.890	-32,37%	2.162.975	-5,77%
2013	Diciembre	3.065.180	278.443	-12,32%	230.122	-13,94%	349.551	-34,68%	2.207.064	-3,85%
2014	Diciembre	3.139.511	278.443	-12,32%	232.197	-13,16%	354.864	-33,69%	2.274.007	-0,93%
2015	Diciembre	3.178.453	278.299	-12,37%	235.195	-12,04%	360.452	-32,64%	2.304.507	0,39%
2016	Diciembre	3.205.908	279.554	-11,97%	237.413	-11,21%	361.875	-32,38%	2.327.066	1,38%
2017	Diciembre	3.214.819	278.355	-12,35%	238.091	-10,96%	367.431	-31,34%	2.330.942	1,55%

Elaboración Propia. Fuente: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Estadísticas. Mercado de Trabajo. Afiliaciones de trabajadores al sistema de la Seguridad Social.

Gráfico 1. Tasa de variación de trabajadores afiliados por cuenta propia por sectores de actividad en el periodo 2008-2017



Elaboración Propia. Fuente: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Estadísticas. Mercado de Trabajo. Afiliaciones de trabajadores al sistema de la Seguridad Social.

La revolución tecnológica que se viene produciendo en las últimas décadas está siendo un elemento importantísimo en cualquier faceta de nuestra vida, y por supuesto como herramienta de trabajo. Todas las “facilidades” que nos brindan las nuevas tecnologías hacen que nuestro trabajo nos “cueste” menos desarrollarlo, y además, en el caso de los autónomos, ponerlo en marcha. Quizás, el hito más importante de esta revolución son las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), por haber supuesto la aparición de programas y dispositivos que han cambiado nuestra forma de relacionarnos, y por supuesto nuestra forma de trabajar.

Según el Informe e-Pyme 2016, elaborado por el Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información¹, las microempresas (entre las que se encuentran los autónomos) arrojan los siguientes datos:

- El 74'50% disponen de ordenador.
- El 70'70% disponen de conexión a internet.

¹ El Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información es un órgano adscrito a la entidad pública empresarial Red.es, cuyo principal objetivo es el seguimiento y el análisis del sector de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la información.

- El 61'50% utiliza software de código abierto (Linux, Firefox, aplicaciones de ofimática)
- El 86% disponen de banda ancha fija y el 69'90% la tienen móvil.
- El 31'50% cuentan con acceso a internet y página web corporativa.
- El 31'40% de empleados a los que la empresa les proporciona portátiles con conexión móvil a internet.
- El 30'40% Utiliza medios sociales.
- El 16'60% Compran por comercio electrónico, sin embargo sólo un 4'20% ha realizado ventas por este medio.
- El 11'90% Paga por anunciarse en Internet.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos son una parte muy importante de nuestro mercado laboral, situándose en una media del 18'41%² en los últimos 10 años respecto del total de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, según se desprende de la Tabla 2 que se inserta a continuación.

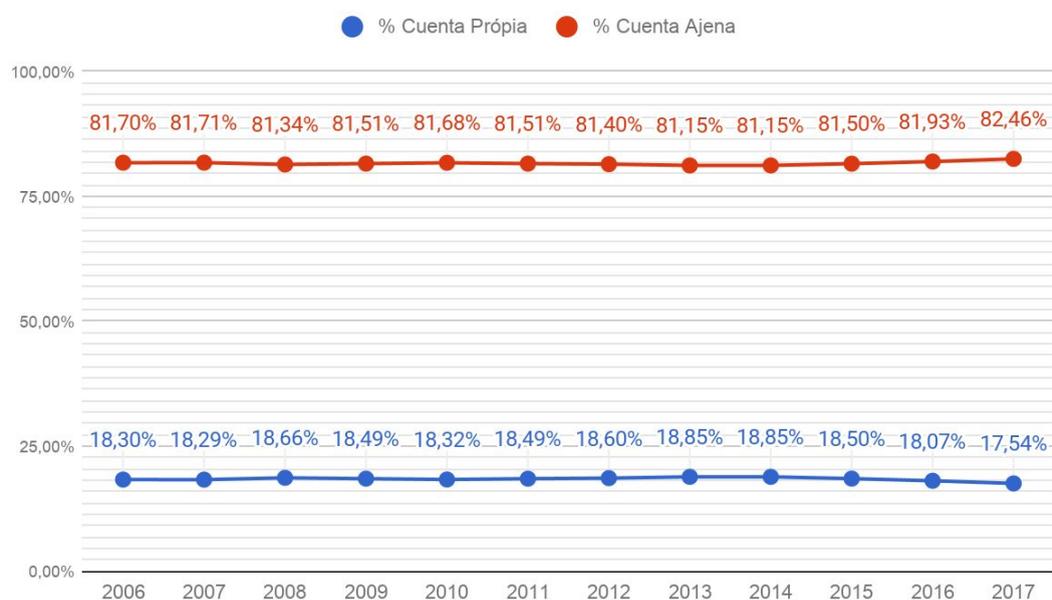
Tabla 2. Evolución de los trabajadores afiliados por cuenta propia y ajena en el periodo 2006-2017

		Trabajadores Afiliados TOTAL	Trabajadores Afiliados Cuenta Ajena	Trabajadores Afiliados Cuenta Propia	% Cuenta Propia	% Cuenta Ajena
2006	Diciembre	18.770.259	15.334.613	3.435.646	18,30%	81,70%
2007	Diciembre	19.195.755	15.683.992	3.511.763	18,29%	81,71%
2008	Diciembre	18.305.613	14.889.840	3.415.773	18,66%	81,34%
2009	Diciembre	17.640.018	14.378.332	3.261.686	18,49%	81,51%
2010	Diciembre	17.478.095	14.275.969	3.202.126	18,32%	81,68%
2011	Diciembre	17.111.792	13.948.052	3.163.740	18,49%	81,51%
2012	Diciembre	16.332.488	13.294.736	3.037.752	18,60%	81,40%
2013	Diciembre	16.258.042	13.192.862	3.065.180	18,85%	81,15%
2014	Diciembre	16.651.884	13.512.373	3.139.511	18,85%	81,15%
2015	Diciembre	17.180.590	14.002.137	3.178.453	18,50%	81,50%
2016	Diciembre	17.741.897	14.535.989	3.205.908	18,07%	81,93%
2017	Diciembre	18.331.107	15.116.288	3.214.819	17,54%	82,46%

Elaboración propia. Fuente: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Estadísticas. Mercado de Trabajo. Afiliaciones de trabajadores al sistema de la Seguridad Social.

² Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadísticas. Mercado de Trabajo. Afiliación de trabajadores al sistema de Seguridad Social. Recuperado el 22 de febrero de 2018 de <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>.

Gráfico 2. Evolución de los trabajadores afiliados por cuenta propia y ajena en el periodo 2006-2017



Elaboración propia. Fuente: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Estadísticas. Mercado de Trabajo. Afiliaciones de trabajadores al sistema de la Seguridad Social.

Esta importancia la tienen tanto desde el punto de vista del *autoempleo*, como desde la creación de empleo por cuenta ajena. En este sentido, los autónomos que tienen trabajadores contratados representan una media del 20'20%³ en los últimos diez años, según los datos recopilados en la Tabla 3, respecto del total de trabajadores por cuenta propia. El número medio de trabajadores empleados por este colectivo es de 805.990⁴ durante el periodo 2012-2017.

³ Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos estadísticos. Trabajadores Autónomos en alta en la Seguridad Social. Recuperado el 23 de marzo de 2018 de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm.

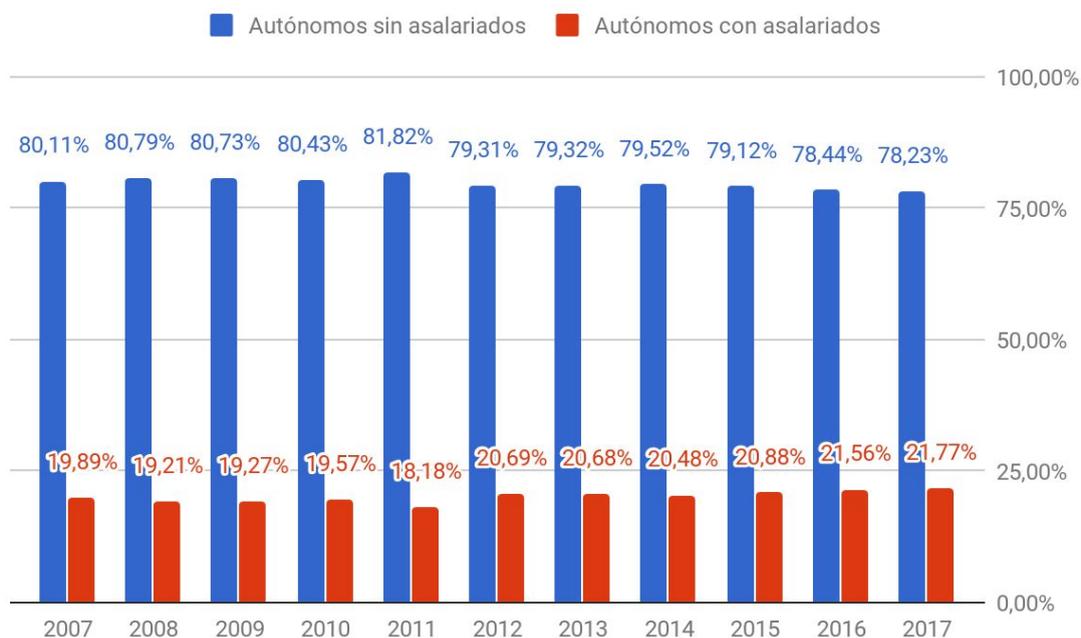
⁴ Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos estadísticos. Trabajadores Autónomos en alta en la Seguridad Social. Recuperado el 25 de marzo de 2018 de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm.

Tabla 3. Autónomos con asalariados en el periodo 2007-2017 y número de asalariados en el periodo 2012-2017

	Autónomos sin asalariados	%	Autónomos con asalariados	%	Nº Asalariados
2007	1.793.421	80,11%	445.351	19,89%	
2008	1.730.230	80,79%	411.487	19,21%	
2009	1.635.666	80,73%	390.510	19,27%	
2010	1.591.589	80,43%	387.196	19,57%	
2011	1.593.514	81,82%	354.145	18,18%	
2012	1.514.839	79,31%	395.077	20,69%	752.063
2013	1.526.044	79,32%	397.911	20,68%	771.300
2014	1.547.071	79,52%	398.477	20,48%	775.590
2015	1.550.524	79,12%	409.089	20,88%	811.895
2016	1.547.577	78,44%	425.408	21,56%	856.906
2017	1.535.472	78,23%	427.302	21,77%	868.188

Elaboración Propia. Fuente: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Datos Estadísticos. Trabajadores Autónomos, propiamente dicho, en alta en la Seguridad Social. Resumen resultados.

Gráfico 3. Autónomos con asalariados en el periodo 2007-2017



Elaboración Propia. Fuente: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Datos Estadísticos. Trabajadores Autónomos, propiamente dicho, en alta en la Seguridad Social. Resumen resultados.

Tabla 4. Autónomos con asalariados en el periodo 2007-2017 según el número de trabajadores

	Autónomos con 1 trabajador	%	Autónomos con 2 trabajadores	%	Autónomos con 3 trabajadores	%	Autónomos con 4 trabajadores	%	Autónomos con 5 o más trabajadores	%
2007	228.718	51,36%	99.012	22,23%	48.839	10,97%	26.084	5,86%	42.698	9,59%
2008	218.832	53,18%	91.600	22,26%	43.227	10,51%	22.237	5,40%	35.591	8,65%
2009	209.236	53,58%	86.674	22,20%	40.625	10,40%	21.079	5,40%	32.896	8,42%
2010	206.282	53,28%	86.178	22,26%	40.330	10,42%	21.107	5,45%	33.299	8,60%
2011	192.146	54,26%	79.458	22,44%	36.766	10,38%	18.949	5,35%	26.826	7,57%
2012	220.190	55,73%	84.240	21,32%	39.224	9,93%	20.470	5,18%	30.953	7,83%
2013	218.635	54,95%	84.295	21,18%	39.476	9,92%	21.106	5,30%	34.399	8,64%
2014	217.137	54,49%	85.337	21,42%	40.715	10,22%	21.534	5,40%	33.754	8,47%
2015	218.749	53,47%	87.230	21,32%	42.159	10,31%	22.951	5,61%	38.000	9,29%
2016	224.599	52,80%	90.183	21,20%	44.605	10,49%	24.272	5,71%	41.749	9,81%
2017	223.773	52,37%	90.595	21,20%	44.912	10,51%	25.003	5,85%	43.019	10,07%

Elaboración Propia. Fuente: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Datos Estadísticos. Trabajadores Autónomos, propiamente dicho, en alta en la Seguridad Social. Resumen resultados.

Desde el Gobierno y las distintas Comunidades Autónomas, en adelante CCAA (en función a las competencias que cada uno tiene atribuidas), sobre todo a raíz de las consecuencias para el empleo de la última crisis económica, se ha venido potenciando el trabajo por cuenta propia, para así ocupar a una parte de los demandantes de empleo. De hecho, entre los objetivos de la política de empleo, establecidos en la propia Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo) se encuentra *fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.*

Entre los mecanismos para lograr esos objetivos se encuentran las políticas activas de empleo, canalizadas a través del Sistema Nacional de Empleo⁵, en adelante SNE.

Una de las funciones del SNE es la de *aplicar y concretar la Estrategia Española de Activación para el Empleo, a través de los Planes Anuales de Política de Empleo, en*

⁵ El Sistema Nacional de Empleo es el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las CCAA.

adelante PAPE, siendo el *emprendimiento* uno de los ejes en los que se vertebra (Eje 5).

Los PAPE concretan cada año los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, que deben alcanzar tanto el conjunto del Estado como las distintas CCAA.

El encargado de la elaboración de los PAPE es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, teniendo en cuenta las previsiones elaboradas por las CCAA y el Servicio Público de Empleo Estatal, en adelante SEPE, dentro de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y siendo aprobados por el Consejo de Ministros.

Dichos PAPE se vienen elaborando desde el año 2015.

Dentro del PAPE 2017, se establece el emprendimiento como uno de sus objetivos estratégicos, y además, como uno de sus objetivos estructurales:

- Objetivo Estratégico⁶ (E): *Impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación de los desempleados y de la recuperación del empleo.*
- Objetivo Estructural⁷ (Eje 5): Principalmente los puntos 5.4. Fomentar la cultura emprendedora y 5.5. Fomento del empleo autónomo. A modo de ejemplo, como servicios y programas comunes (PC⁸):

PC 00019 Fomento del empleo autónomo.

PC 00024 Concesión de subvenciones consistentes en el abono a los trabajadores que hicieran uso del derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

⁶ Objetivos estratégicos o prioritarios: son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, y en los cuales se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo.

⁷ Objetivos estructurales: son aquellos de naturaleza estable, por lo que tienen que ser atendidos mediante actividades desarrolladas sostenidamente a lo largo del tiempo.

⁸ PC: Programa Común. Programa cuyos aspectos esenciales han sido determinados a través de un instrumento jurídico de aplicación a todo el conjunto del Estado, y que puede ser aplicado, y en su caso desarrollado en sus aspectos no esenciales, por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

3. Definición de trabajador por cuenta propia o autónomo

Encontramos la definición de este tipo de trabajador dentro de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en adelante LETA, al delimitar el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley. Concretamente en su Título I artículo 1:

Se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos pueden emplear, como no podía ser de otra manera, a trabajadores por cuenta ajena.

La realización de la actividad, por la que figuran de alta, la pueden realizar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, entre otras cosas porque la cotización va a ser la misma, aspecto que para los próximos años hay compromiso de revisar⁹.

También son considerados trabajadores por cuenta propia los familiares (hasta el segundo grado) de los autónomos que realicen los trabajos de *forma habitual y que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena*.

Un aspecto importante, que no figura en la anterior definición, es que para poder ser trabajador por cuenta propia es necesario ser mayor de edad (18 años)¹⁰. Aspecto que lo encontramos recogido en el artículo 3 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en adelante RETA, y en la limitación que recoge el artículo 9 de la LETA al delimitar la protección de menores.

Aquí se establece una diferencia importante respecto del trabajador por cuenta ajena, ya que este puede trabajar con 16 años, siempre y cuando tenga el consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.¹¹

Las notas que caracterizan a este colectivo son las siguientes:

⁹ Disposición adicional quinta de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

¹⁰ Artículo 12 de la Constitución Española.

¹¹ Artículo 7 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- **Persona física.** No cabe para personas jurídicas.
- **Mayor de edad.** No podría serlo un mayor de 16 años y menor de 18 años.
- Realización de una **actividad económica o profesional**, “que supone la producción, distribución o transformación de bienes y servicios, con exclusión de las actividades de gestión del propio patrimonio” (Goerlich, Pedrajas, Sala, 2007, p.28). No cabría si se realizaran actividades altruistas o de voluntariado.
- Actividad **habitual, personal y directa.** Con una dedicación para esa actividad y realizada por uno mismo, incluyendo la propia “gestión empresarial” (Goerlich et al., 2007, p.29), pero no siendo suficiente con la “titularidad fiscal del negocio o el simple cumplimiento de obligaciones de carácter formal”, por ello el carácter “personal del trabajo es, junto al paradigma del *contratante débil* o desequilibrio de prestaciones, la razón de ser de una tutela especial y diferenciada a la típica del Derecho Civil” (García y Molina, 2008, pp.58-59).
Mención aparte merece la habitualidad ya que es, quizás, el elemento que pueda ser más complejo de establecer, entre otras cosas porque la propia norma no lo clarifica. Hasta el día de hoy sólo los criterios jurisprudenciales han sido los que han arrojado luz sobre este concepto. En este sentido tiene gran importancia, por el precedente que estableció, la sentencia del Tribunal Supremo 6441/1997 de 29 de octubre (rcud. 406/1997), en ella el Tribunal ya habla de la problemática de establecer esta característica del trabajador autónomo, ya que la “falta de un criterio preciso de delimitación debe ser suplida por la jurisprudencia en la resolución de litigios, ante la necesidad de contar en el ámbito de la seguridad social con una línea de demarcación suficientemente clara de su campo de aplicación.” Por este motivo el Tribunal estableció como criterio para apreciarla el de la retribución percibida, por las “dificultades virtualmente insuperables de concreción y de prueba de las unidades temporales determinantes de la habitualidad”, y sobre todo en el caso de los trabajadores por cuenta propia, porque entienden que “el montante de la retribución guarda normalmente una correlación estrecha con el tiempo de trabajo invertido.” En consecuencia “la superación del umbral del salario mínimo percibido en un año natural puede ser un indicador adecuado de habitualidad.” De igual modo se expresa el mismo Tribunal en la STS 2483/2007, de 20 de marzo, en la que tiene en cuenta la doctrina establecida en la anterior sentencia, dando toda la importancia para establecer el criterio de

la habitualidad al hecho de alcanzar o no los ingresos el SMI en cómputo anual, en detrimento de la periodicidad con la que se generen los mismos.

Pero con este criterio, por ejemplo, como bien indican Álvarez y Plaza (2007) “llevaría consigo la exención de encuadramiento de todos los nuevos emprendedores autónomos hasta que demostraran que ha habido ganancias suficientes para entender cómo habitual el trabajo” (p.261). O en el caso de trabajadores autónomos con varios años de alta en el RETA, pero que en el último ejercicio han tenido pérdidas o poco beneficio (inferior al SMI), ¿deberían de dejar de estar en ese régimen y por consiguiente devolverles las cuotas pagadas por ingresos indebidos? (Álvarez y Plaza, 2007).

A tenor de lo expuesto, utilizar el criterio de la retribución como punto fuerte para determinar que se cumple el requisito de la habitualidad quizás no sea lo más objetivo.

No obstante el legislador, consciente de esta problemática, a través de la disposición adicional cuarta de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, establece que *en el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del RETA¹² constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos¹³, se procederá a la **determinación** de los diferentes elementos que condicionan el **concepto de habitualidad** a efectos de la incorporación a dicho régimen. En particular, se prestará **especial atención** a los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos íntegros **no superen la cuantía del SMI**, en cómputo anual.*

Parece claro que el legislador, viendo los criterios jurisprudenciales, quiera delimitar este concepto y establecer criterios cuantitativos para refrendarlo.

- **Fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona.** No puede haber un tercero que dirija y organice el trabajo del autónomo. Es ese caso estaríamos ante un empleador y un empleado, es decir, se consideraría al autónomo a todos los efectos un trabajador por cuenta ajena.

¹² La Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos (RETA), fue creada el 5 de abril de 2017 y está dentro de la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados, siendo esta una Comisión Permanente Legislativa.

¹³ La Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA), principal asociación que representa a este colectivo, tiene entre sus propuestas que todos los trabajadores por cuenta propia se den de alta pero no coticen si sus ingresos no superan la mitad del salario mínimo anual y demuestran que no han tenido actividad continuada durante dos meses en un plazo de 12, o periódica discontinua en 4 meses durante 12. Fuente CincoDias 19/10/2017 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/10/18/midinero/1508329136_758904.html.

Aquí la doctrina que está tomando el Tribunal Supremo es muy clara. Cuando detectan la existencia de aspectos que generen notas de dependencia y ajenidad en cualquier relación, independientemente de la forma contractual que adopte la misma (contrato mercantil, TRADE...), la consideran de carácter laboral. Claro ejemplo de lo expuesto son las recientes sentencias del referido Tribunal: STS 608/2018, de 24 de enero (rcud. 3394/2015), STS 589/2018, de 8 de febrero (rcud. 3389/2015) y STS 588/2018, de 24 de enero (rcud. 3395/2015), en las que se determina que la “existencia de dependencia excluye que estemos en presencia de un trabajo autónomo”. Para llegar esa conclusión, primero establece una serie de criterios que ayudarán a dilucidar el carácter de esas relaciones:

- Carácter laboral de los contratos celebrados:

Aunque se haya celebrado un contrato civil, no tiene esa condición por el mero hecho de que las partes así lo establezcan, sino que tiene “la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica”. Dicho contenido obligacional será el que determinará si existen o no notas que den carácter laboral a la relación. Esas notas son, principalmente, la dependencia y la ajenidad, siendo estos elementos “esenciales” para su determinación.

- Existencia dependencia y ajenidad:

Se parte de la base que concluir que efectivamente se producen puede ser complicado, ya que no existe un concepto único que los identifique, sino que los que hay “son bastantes abstractos, porque son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales”. En los tres casos fallados, la aparición de la dependencia y de la ajenidad es patente, principalmente porque “los frutos del trabajo pasan”, desde el inicio “a la mercantil” y no al trabajador, no se demuestra que el trabajador “asuma riesgo empresarial”, además los servicios prestados por el trabajador se realizan “dentro del ámbito de organización y dirección” de la empresa.

4. Principales antecedentes normativos

La Ley del Estatuto del trabajo autónomo no entró en vigor hasta el 12 de octubre de 2007, y sin embargo los trabajadores por cuenta propia o autónomos han formado parte igualmente de nuestro mercado laboral y económico mucho antes de la aprobación de la misma.

A continuación se indican los principales antecedentes normativos, tal y como figuran recopilados en la Guía Laboral que elabora el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, concretamente en su Título II titulado “El Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado”:

4.1. Decreto 1167/1960, de 23 de junio por el que se aplican los beneficios del Mutualismo Laboral a los trabajadores independientes

Es la primera norma en la que se reconoce a este colectivo una protección dentro del anterior sistema de protección social que estaba configurado en España, y previo al que hoy conocemos como Seguridad Social.

Definía a los *trabajadores autónomos y artesanos* como *los que para su sustento practican una profesión u oficio sin hallarse adscritos a empresa determinada por un contrato de trabajo, sean dueños o no de las instalaciones e instrumental que empleen y aunque utilicen el trabajo de otras personas*, limitando el número de trabajadores contratados a lo que estableciera el Ministerio de Trabajo.

En esta norma se extendían los beneficios del Mutualismo Laboral¹⁴ a los trabajadores *independientes, autónomos y artesanos*, siempre y cuando cumplieran estos dos requisitos:

- a) Que no estuviesen contratados por cuenta ajena.
- b) Que los ingresos obtenidos por la realización de su actividad no superasen el umbral fijado por las distintas Instituciones de la Seguridad Social.

Las Mutualidades Laborales de *trabajadores independientes* se regían, entre otras, por las siguientes normas generales:

¹⁴ De 1967 hasta 1979 el Mutualismo Laboral se configuró como una Seguridad Social básica y obligatoria. SEGURIDAD SOCIAL. REVISTA MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Nº 39 2002. Artículo Redecillas López De Sabando, A. p.183.

- a) Afiliación obligatoria.
- b) Cotización mediante baremo, a elección del interesado.
- c) Cuota única a cargo del afiliado.
- d) Carnet de la Seguridad Social.
- e) Prestaciones proporcionales al tiempo cotizado.

4.2. Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social

El sistema de asistencia y protección para los distintos regímenes estaba configurado por un conjunto de Seguros Sociales. Con la aparición de esta Ley esos Seguros Sociales pasan a establecerse como una única Seguridad Social, en la que se engloba a todos ellos, dándoles una *misma concepción y principios homogéneos*, sin perjuicio de las peculiaridades de determinados colectivos, como es el caso de los autónomos.

Se reconoce el derecho a los beneficios de la Seguridad Social, entre otros:

b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de Empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que figuren integrados como tales en la Entidad Sindical a la que corresponda el encuadramiento de su actividad y reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen.

Respecto de esta definición, desaparece el término *artesano* que venía recogido en la del Decreto 1167/1960, y se fija la limitación de la mayoría de edad y su adscripción a su sindicato correspondiente como requisitos indispensables para poder englobarse dentro de este régimen.

Se les otorga el reconocimiento de Régimen Especial dentro de la Seguridad.

Se establece la obligación de la afiliación y, por supuesto, de la cotización.

Se determina el alcance de la acción protectora de la Seguridad Social:

- a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad, común o profesional, y de accidentes, sean o no de trabajo.*
- b) Las prestaciones económicas en los supuestos de incapacidad laboral transitoria, invalidez, vejez, desempleo, muerte y supervivencia, así como las que se otorguen en contingencias y situaciones especiales que se regulen.*
- c) El régimen de Protección a la familia.*
- d) Los Servicios Sociales que dentro de los límites de los recursos financieros le corresponda asumir o le fueren asignados en materia de asistencia, Medicina preventiva, Higiene y Seguridad del Trabajo, Reeducción y Rehabilitación de Inválidos, Empleo o Colocación, Promoción Social.*

4.3. Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos

Primera norma que regula a este colectivo, pero sin rango de ley, y siendo suplementaria de la Ley de la Seguridad Social. En su preámbulo se destaca que con esta norma se *ha tendido a lograr la homogeneidad con el régimen general*, en adelante RG.

En ella se define el concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo como aquella persona mayor de dieciocho años *que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas*, debiendo estar *integrado sindicalmente como tal u ostentar la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, usufructuario u otro concepto análogo*.

En esta definición ya encontramos las notas que caracterizan a este colectivo en la actualidad, como son las de la habitualidad, realizada de forma personal y directa, y siempre que se efectúe a título lucrativo.

Los sujetos incluidos dentro de este régimen especial son:

1. *Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares*, siempre que estén afiliados como autónomos en el sindicato correspondiente a su actividad, y que *residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional*.
2. *El cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive* de los autónomos que *de forma habitual, personal y directa colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, siempre que no tengan la condición de asalariados respecto a aquéllos*.
3. *Los socios de las Compañías regulares colectivas y los socios colectivos de las Compañías comanditarias*, cuando estas figuren inscritas en sindicato correspondiente a su actividad, y sus socios trabajen como autónomos, tal y como queda definido en esta norma.

Llama la atención que sea requisito indispensable para poder ser autónomo la obligación de estar sindicado. En este sentido hay que tener en cuenta la época en que fue redactado, 1970¹⁵, y que tales sindicatos no eran como los entendemos hoy en

¹⁵ De 1939-1975 periodo de la dictadura franquista en España.

día, ya que tenían más una función de control que de defensa de los derechos de los trabajadores.

Se establece la obligatoriedad de la afiliación, teniendo efectos las mismas desde el primer día del mes en el que se empiece la actividad, independientemente del día en el que efectivamente se produzca, e igualmente, siendo los efectos de la baja el último día del mes en el que se produzca tal circunstancia. Estos efectos se han mantenido hasta la entrada en vigor de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, cambiándolos, con ciertos condicionantes, al mismo día en el que se produce el alta o baja en este régimen.

Lo mismo ocurre con la obligación de cotización.

La acción protectora de este régimen especial alcanzará a:

- a) *Prestaciones por invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.* Período mínimo de cotización 60 meses 10 años anteriores al hecho.
- b) *Prestación económica por vejez.* Período mínimo de cotización 120 meses, de los cuales 24 dentro de los 7 años anteriores al hecho.
- c) *Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.*
- d) *Prestaciones económicas de protección a la familia.* Período mínimo de cotización 12 meses en los 3 años anteriores al hecho.
- e) *Ayuda económica con ocasión de intervención quirúrgica.* Período mínimo de cotización 24 meses dentro de los 7 años anteriores al hecho.
- f) *Asistencia sanitaria a pensionistas.*
- g) *Beneficios de asistencia social.*
- h) *Servicios sociales en atención a contingencias y situaciones especiales.*

Por lo que respecta a las faltas y sanciones, estas estarán a lo dispuesto en el RG de la Seguridad Social.

Las disposiciones transitorias vienen a resolver las dudas entre el emplazamiento, coberturas o prestaciones de los trabajadores afectados que estaban incluidos en la anterior normativa, y que entonces se encontraban con esta.

4.4. Real Decreto 463/2003, de 25 de abril, sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia.

En virtud al apartado 4 del artículo 10 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que prevé la *paulatina homogeneización de los regímenes especiales de la Seguridad Social con el RG*, se establece un incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual en un 20 por ciento de la base reguladora

que se tenga en cuenta para determinar la cuantía de la pensión, siempre y cuando se acrediten estos requisitos:

- a) *Que el pensionista tenga una edad igual o superior a los 55 años.*
- b) *Que el pensionista no ejerza una actividad retribuida por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.*
- c) *Que el pensionista no ostente la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial ni de una explotación agraria o marítimo-pesquera como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.*

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

Siguiendo con lo establecido en el apartado 4 del artículo 10 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, para la *paulatina homogeneización de los regímenes especiales de la Seguridad Social con el RG*, se establece la cobertura, dentro de la acción protectora a este colectivo y de forma voluntaria, de las contingencias por accidentes de trabajo y profesionales, y se equipara el nacimiento del derecho de la prestación económica por IT de los trabajadores por cuenta propia con los trabajadores por cuenta ajena, esto es, para contingencias comunes, en adelante CC, a partir del cuarto día inclusive de la baja, y en caso de haber optado por las contingencias profesionales, a partir del día siguiente al de la baja.

Para poder optar a la cobertura de la protección de las contingencias profesionales es necesario que hayan optado también a la cobertura de la prestación por IT..

Sólo estarán obligados a cotizar por la contingencia de IT y por las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional cuando hayan optado voluntariamente por acogerse a estar contingencias.

La base de cotización para las contingencias profesionales será la misma que para las CC.

Se describe lo que se considera accidente de trabajo, siendo este *el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que*

determina su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial, teniendo esta consideración:

- a) Los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.*
- b) Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, cuando se pruebe la conexión con el trabajo realizado por cuenta propia.*
- c) Las enfermedades, no consideradas como enfermedad profesional según lo establecido en el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de aquél.*
- d) Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.*
- e) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.*

Y como no podía ser de otra forma, establece aquellos accidentes que no tendrán la consideración de accidentes de trabajo dentro de este régimen:

- a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo.*

Este tipo de accidente denominado “in itinere” si que está considerado como accidente de trabajo para los trabajadores por cuenta ajena. Para los autónomos, esta consideración ha cambiado tras la aprobación de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, en la que ahora sí tiene la consideración de accidente de trabajo.

- b) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso, se considera fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.*
- c) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador.*

La acción protectora para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se plasma mediante el establecimiento de las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia sanitaria.*
- b) Subsidio por IT.*
- c) Prestaciones por incapacidad permanente.*
- d) Prestaciones por muerte y supervivencia.*
- e) Indemnizaciones a tanto alzado por lesiones permanentes, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que no causen incapacidad.*

Para la determinación de las cuantías de las prestaciones por IT, se aplicarán a la correspondiente base reguladora¹⁶, los mismos porcentajes que se les aplican a los trabajadores por cuenta ajena, siendo:

En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

- 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive
- 75% desde el día 21 en adelante.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- 75% desde el día siguiente al de la baja.

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

Como hemos visto, y en lo que se refiere al ámbito social, la regulación que afectaba a los trabajadores por cuenta propia o autónomos estaba dispersa, no habiendo ninguna norma que regulara estrictamente a este colectivo. Todo lo contrario que los trabajadores por cuenta ajena, los cuales contaban con su *Estatuto de los Trabajadores*.

La importancia de este colectivo dentro del mercado laboral, la necesidad de regularlo y la histórica voluntad de equiparar al trabajador por cuenta propia con el trabajador por cuenta ajena son los condicionantes necesarios para que este Estatuto viera la luz. Esta ley, que regula de forma “*sistemática y unitaria el trabajo autónomo*”, es la primera con estas características dentro de la Unión Europea, tal y como exalta el propio preámbulo de dicha norma.

Pero en opinión de García y Molina (2008) esta Ley “ha seguido su propia opción de política jurídica, y no ha considerado adecuado una ampliación de fronteras del Derecho del Trabajo para incorporar nuevas realidades jurídicas y nuevos sujetos que no encajarían con el trabajo subordinado” (p.45), justificado, quizás, porque “el reconocimiento de derechos y garantías de orden profesional significa siempre rigidez insoportable para las relaciones de producción y, por tanto, factor de paro” (p.25).

En él se ha recopilado la legislación dispersa a la que hacíamos referencia, y como principal novedad se ha creado la figura del trabajador autónomo económicamente

¹⁶ La base reguladora de la prestación por incapacidad temporal, estará constituida por la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior al de la baja médica, dividida entre 30.

dependiente, en adelante TRADE, se fijan los derechos colectivos, la protección social y se impulsa la promoción del trabajo autónomo.

Seguidamente vamos a pasar a comentar aquellos aspectos más relevantes de esta ley.

5.1. Ámbito de aplicación subjetivo

5.1.1. Supuestos incluidos

En el artículo 1, en su apartado uno, se establece la definición del trabajo por cuenta propia o autónomo, definición que ya hemos comentado anteriormente. No obstante, es oportuno destacar que la definición dada en este artículo prácticamente es la misma que ya se había efectuado en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, pero con algunos matices.

Cuando indica que debe desarrollar una actividad económica, con la LETA se amplía este concepto al introducir que también puede ser *profesional*. No podría ser de otra forma, porque como ya hemos indicado anteriormente, el tipo de trabajador autónomo ha cambiado en las últimas décadas, englobando a un sector económico que antes no tenía el peso que tiene actualmente.

Se introduce en la LETA respecto de ese Decreto, el concepto *fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona*, y que antes estaba recogido como *sin estar sujeto a contrato de trabajo*. Esta nueva descripción, que es mucho más concreta que la anterior, es uno de los aspectos más importantes y complejos para poder delimitar ante qué tipo de relación nos encontramos, si por cuenta propia o por cuenta ajena.

En este sentido, en los últimos meses hemos podido encontrar noticias en los diferentes medios sobre *falsos autónomos*. El caso que quizás ha llamado más la atención es el de Deliveroo, sobre todo por el tipo de empresa que es, ya que se encuadra dentro de las llamadas empresas colaborativas, o en términos más coloquiales, servicios de mediación.

Ha sido la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en adelante ITSS, la que ha dictaminado que los trabajadores que estaban dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en adelante RETA, y prestando sus servicios para esta empresa eran realmente trabajadores por cuenta ajena.

Vamos a pasar a explicar a grandes rasgos los criterios que ha utilizando la ITSS para tomar esa determinación, según la información publicada por Adrián Todolí¹⁷ en su blog.

“Caso Deliveroo”: Deliveroo es una empresa británica cuya actividad consiste básicamente en entregar comida, pedida a través de su web o app, a sus clientes. Pero no es que se dedique a elaborarla, sino que simplemente sirve como enlace entre los restaurantes que “colaboran” con ellos y los clientes que hacen los pedidos. Pues bien, una vez realizado el pedido hay que llevarlo a su destinatario, y para ello Deliveroo tiene repartidores, denominados *riders*, a los cuales les hace darse de alta en el RETA (en su propia web figura este requisito). La ITSS de Valencia ha determinado que los *riders* que dispone esta empresa en Valencia son trabajadores por cuenta ajena, por lo que les ha liquidado la cotización de estos en el RG de la Seguridad Social. Los argumentos principales de la ITSS de Valencia son:

- Los *riders* están subordinados a la empresa. La ITSS ha acreditado una serie de actuaciones por parte de la empresa que les ha llevado a tomar la determinación que los repartidores están subordinados a la misma:
 - La empresa les dice insistentemente a los *riders* que sabe cuánto tardan en hacer los repartos.
 - Les incide en que “hay que mejorar los tiempos”.
 - Les manda mensajes a través de la app diciéndoles cosas como: “sabemos que has recogido el pedido pero vemos que no te mueves, ponte en movimiento!”.
 - Les marca su horario y les ordena que apaguen la aplicación cuando se acaba este.
 - Les informa que si acabado su horario no han apagado la aplicación y reciben algún pedido no se lo retribuirá.
 - Define cómo deben comportarse profesionalmente y vestir de forma adecuada (con ropa y caja para la comida con la marca de la empresa), incluso les indica cosas tan concretas como que se quiten el casco al entrar a los restaurantes al recoger la comida y para hablar con los clientes.
 - Realiza controles sobre los trabajadores para asegurarse que cumplen con estos requisitos.

¹⁷ Adrián Todolí Signes es profesor e investigador en Derecho del Trabajo en la Universitat de València.

- Los *riders* recibían formación (una sesión conjunta de todos los nuevos y se les hacía ver un vídeo con la filosofía de la empresa). Además, un *rider* nuevo pasaba un día junto con un *rider* antiguo para aprender cómo hacer el trabajo.
- Los *riders* recibían pluses por realizar otras tareas como reclutar nuevos *riders*, repartir publicidad de Deliveroo, etc...
- Ajenidad en la marca: El prestador del servicio, el *rider*, no actúa en nombre propio, si no que lo hace a través de Deliveroo.
- Medio de producción: Se establece por la ITSS, que la bicicleta u otro elemento de transporte no es el medio de producción, si no que lo es la plataforma digital, propiedad, claro está, de Deliveroo.
- Condiciones contractuales: Se destaca que en el último año y medio han cambiado dichas condiciones (precio, tipo de contrato, forma de retribución) y siempre por decisión unilateral de Deliveroo.

A nivel internacional, y en este mismo sentido, la justicia británica ha considerado a los conductores que “trabajan” para UBER como asalariados y no como autónomos.

La razón que se esgrime, básicamente, es que UBER les exige un mínimo de disponibilidad y que acepten, al menos, el 80% de los trayectos solicitados. Si el caso hubiese ocurrido en España, se podrían considerar también como trabajo por cuenta ajena, ya que con esos condicionantes no se cumpliría uno de los requisitos para ser autónomo, como es el de que la realización de la actividad esté *fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona*. Según informaciones de distintos medios digitales¹⁸, el Tribunal de Apelación Laboral de Londres (EAT, por sus siglas en inglés) rechazó el pasado 9 de noviembre de 2017, la apelación que la compañía realizó a la justicia británica tras la decisión anterior en la que daba la razón a dos de sus trabajadores, James Farrar y Yassen Aslam, quienes reclamaban descansos remunerados o un salario mínimo.

¹⁸ LA VANGUARDIA. 10/11/2017.

<http://www.lavanguardia.com/vida/2017/11/10/432765858799/economia--el-tribunal-laboral-de-londres-insta-a-uber-a-respetar-los-derechos-de-sus-empleados.html>

EL PAÍS. 10/11/2017

https://elpais.com/economia/2017/11/10/actualidad/1510346327_765546.html

EL ECONOMISTA.ES 10/11/2017

<http://www.economista.es/tecnologia/noticias/8736033/11/17/Reves-judicial-para-Uber-en-Londres-los-conductores-de-la-plataforma-en-Reino-Unido-no-son-autonomos.html>

Continuando con los supuestos incluidos en la LETA, el apartado segundo se enumeran aquellos colectivos que expresamente quedan incluidos, siempre y cuando, claro está, cumplan con los requisitos generales exigidos para ser autónomo. En concreto:

- A. *Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.*
- B. *Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que sean socios capitalistas.*
- C. *Los administradores o consejeros que ejerzan las funciones de dirección y gerencia, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla. Se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.*
 - C.1. *Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:*
 - C.1.1. *Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.*
 - C.1.2. *Que su participación en el capital social sea igual o superior al 33'33%.*
 - C.1.3. *Que su participación en el capital social sea igual o superior al 25%, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.*
 - C.2. *No estarán incluidos los socios, sean o no administradores, de sociedades mercantiles capitalistas cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales, sino por la mera administración del patrimonio de los socios.*
- D. *Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (nueva figura creada a raíz de esta Ley, y que veremos más adelante).*

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

5.1.2. Supuestos excluidos

En el artículo 2 se especifica quiénes se encuentran expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la presente Ley. De forma general aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos establecidos en la propia definición del trabajo por cuenta propia, y en especial:

- A. *Los trabajadores por cuenta ajena.*

- B. La actividad exclusiva de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.*
- C. Las relaciones laborales de carácter especial definidas en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

5.2. Régimen profesional común del trabajador autónomo

5.2.1. Derechos individuales

Se describen, dentro del artículo 4, los derechos básicos individuales de los autónomos, algunos de ellos reconocidos en la propia Constitución Española, en adelante CE, y estos no por su condición de autónomos si no por su condición de ciudadanos españoles, y según Cabero (2010) “lo que pretende remarcar el legislador es que los derechos fundamentales y libertades públicas de los que devienen titulares los trabajadores autónomos como personas y ciudadanos rigen plenamente en su régimen profesional” (p.87). Como dichos derechos tienen un alcance y contenido diferentes, se estará a lo que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

- A. Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.*
- B. Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.*
- C. Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.*

El derecho enunciado en el apartado A está igualmente reconocido para los trabajadores por cuenta ajena.

Los derechos enunciados tanto en el apartado B y C son inherentes al ejercicio de una actividad económica o profesional.

Además, por realizar su actividad profesional, tienen los siguientes derechos individuales:

- A. A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- B. A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad*

y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

- C. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.*
- D. A la formación y readaptación profesionales.*
- E. A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.*
- F. A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.*
- G. A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.*
- H. A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.*
- I. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.*
- J. A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.*

La mayor parte de estos derechos están también recogidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, concretamente:

- Los derechos recogidos en las letras A y B se corresponden con el artículo 4.2.c), recogiendo además la LETA el derecho constitucional de “igualdad ante la ley”.
- El de la letra C, con el artículo 4.2.e).
- El de la letra D, con el artículo 4.2.b), pero sin tener en cuenta, obviamente, la promoción interna.
- El de la letra E, con el artículo 4.2.d).
- El de la letra F, con el artículo 4.2.f), con la salvedad de que para el trabajador por cuenta ajena, esa remuneración además está legalmente establecida.
- El de la letra G, con los artículos 34.8 y 45.d)

Este hecho también lo destaca Cabero (2010) al señalar que “la LETA busca (...) la mayor aproximación posible en esta materia de las soluciones normativas, jurisprudenciales y doctrinales propias de la prestación de trabajo asalariado y las

correspondientes al trabajo autónomo” (p.89), y resalta también que la mayor parte de estos derechos “están vinculados a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en este ámbito de la prestación de trabajo” (p.89).

5.2.2. Derechos colectivos

La LETA introduce los derechos que tienen los trabajadores por cuenta propia, atendiendo a la necesidad de tener una representación que vele por sus intereses como colectivo. La libre sindicación o el derecho de asociación emanan de la propia Constitución, sin embargo, tal y como señala Goerlich et al. (2007), el derecho de huelga está “reservado exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena”. Ese criterio está reforzado por la STC de 8 de abril de 1981 en la que se determina que el “derecho constitucional de huelga se concede para que sus titulares puedan desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales” ya que el fin de la misma es que los “huelguistas” puedan “colocarse provisionalmente fuera del marco del contrato de trabajo”, por lo que los “trabajadores independientes, de autopatrones o de profesionales, que, aunque en un sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido”.

Estos derechos son:

- A. Afiliación al sindicato (art. 28.1 CE) o asociación empresarial (art. 22 C.E.) de su elección, remitiéndose a los términos establecidos en la legislación correspondiente, como en muchos otros apartados de la LETA, sin aportar nada nuevo.
- B. Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales (manifestaciones, movilizaciones,...) pero, como hemos hecho referencia, no cabe la huelga, entendida esta para los trabajadores por cuenta ajena¹⁹.
- C. Afiliación y fundación de asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.

Tanto las asociaciones más representativas a nivel estatal (aquellas con mayor número de afiliados y que tengan mayor dimensión) y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, contarán con capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las siguientes funciones:

¹⁹ Artículo primero 2. de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.
- b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que inciden sobre el trabajo autónomo.
- c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.
- d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente, como por ejemplo ser miembros del Consejo del Trabajo Autónomo²⁰.

5.2.3. Forma y duración del contrato

Cuando la LETA hace referencia en su artículo 7 a la figura del contrato, se refiere al contrato que se produce por la prestación del servicio del trabajador autónomo con sus clientes:

Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.

Esta característica de la forma de celebración de los contratos, por escrito o de palabra, es común para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que, para determinados contratos se establece que deben formalizarse por escrito.

El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

No hay limitación de tiempo (ni inferior ni superior) como sí ocurre para determinados contratos por cuenta ajena.

²⁰ Órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Sus funciones son:

- a) Emisión de pareceres facultativos sobre Anteproyectos de leyes o Proyectos de RRDD que indican en el trabajo autónomo, así como sobre el diseño de las políticas públicas estatales en esta materia, u otro asunto sometido por el Gobierno o sus miembros.
- b) Emisión de parecer preceptivo para modificar la LETA.
- c) Elaboración de Estudios o Informes, a solicitud del Gobierno de la Nación o de cualquiera de sus miembros, o por propia iniciativa.
- d) Elaborar su reglamento interno de funcionamiento.
- e) Cualesquiera otras atribuidas legal o reglamentariamente.

5.2.4. Contratación de hijos por el autónomo

La disposición adicional décima establece la posibilidad para los autónomos de poder contratar como trabajadores por cuenta ajena, *a los hijos menores de 30 años aunque convivan con él, y a los hijos que, aún siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral*, en razón de su discapacidad. Eso sí, aquellos hijos que se contraten en esta modalidad, no podrán acceder a la cobertura por desempleo.

5.3. Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

La regulación de esta figura es quizás el aspecto más importante que ha introducido esta Ley, si bien no es que no existieran previamente, si no que a partir de ahora se les reconoce como un colectivo especial dentro del trabajo autónomo, y que por su condición de dependencia con sus clientes, hacen que necesiten de una tutela específica. Dicha regulación se ha hecho con especial cuidado, dedicando un capítulo entero (Capítulo III) de la LETA.

Podríamos decir que los TRADE están en la frontera entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena, y que puede producirse que las relaciones con sus clientes tengan carácter laboral y no mercantil, como por ejemplo así se reconoce y explica en la STSJ de Cataluña 3386/2012, de 7 de mayo (rsup. 277/2012), por la que se determina que la figura del TRADE es “una pura apariencia” y que lo que hay detrás es en realidad una “relación laboral”, por las “notas de dependencia y ajenidad” que caracterizan esa relación.

Dada la importancia que le otorga la LETA y las especiales características del TRADE, el único desarrollo que ha tenido dicha Ley ha sido precisamente en relación con esta figura, ampliando todo lo relacionado con la celebración del contrato entre los TRADE y sus clientes. Dicho desarrollo se plasmó en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

5.3.1. Concepto y características

El artículo 11.1 de la LETA define a los TRADE como *“aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”*.

De esta primera definición podríamos concluir que el TRADE es un trabajador por cuenta propia “al uso” pero con la característica que, al menos, el 75% de sus ingresos, ya sean dinerarios o en especie, provengan de un mismo cliente. Al establecer la Ley ese porcentaje el TRADE sólo lo podrá ser para un sólo cliente (Goerlich et al., 2007), aspecto que se queda refrendado en el apartado final del artículo 12.2, en el que se regula los aspecto del contrato, y que establece que *“la condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.”*

Llama la atención que, en contra de las notas que caracterizan al trabajo por cuenta propia, los TRADE sí tengan una dependencia, económica en estos casos, para con sus clientes, lo que para García y Molina (2008) “resulta peligroso e incoherente respecto de la lógica de regulación que dice inspirar la introducción de este régimen profesional” ya que “considerar el criterio cuantitativo utilizado para identificar el presupuesto de la dependencia económica (...) expresa una presunción jurídica de dependencia, pero no excluye que puedan darse otras situaciones”. Estos autores van más allá, y para definir mejor esta dependencia económica la denominan “dependencia-ajenidad de mercado” justificándolo porque el TRADE “no prestaría sus servicios libremente para los clientes que forman su mercado de actividad, sino única y exclusivamente, o de modo muy predominante, para un solo competidor o concurrente de ese mercado” (pp.124-125).

Si vamos profundizando en el mencionado artículo 11, su apartado 2 ya nos dice que *para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:*

- a) *No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada*

con el cliente del que dependen económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

Este condicionante hace que el TRADE difiera, además del requisito del porcentaje de sus ingresos, del trabajador por cuenta propia “común”, ya que este puede ocupar a trabajadores por cuenta ajena, y sin embargo el TRADE, salvo en las excepciones que ahora veremos, no puede hacerlo.

Además no pueden, en ningún caso, subcontratar la actividad que realicen. Tienen, pues, que realizar la actividad ellos mismos, con sus propios recursos, incluso el alcance llega hasta aquellas actividades que no las realicen como dependientes.

Las excepciones que recoge la LETA para que un TRADE pueda contratar por cuenta ajena son:

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

Como vemos, las excepciones que se recogen son circunstancias personales y familiares que dificultan que, en el caso que nos ocupa, un TRADE puede llevar a cabo la realización de su actividad con normalidad, por lo que les puede ser necesario tener que contratar a un trabajador por cuenta ajena. Recalamos lo de un trabajador, porque sólo podrá contratarse “*un único trabajador por cuenta ajena aunque concurren dos o más de los supuestos previstos*”.

- b) *No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.* Tienen que realizar su actividad de forma diferenciada respecto a los trabajadores por cuenta ajena que disponga su cliente. El modo en el que

se ejecuta dicha actividad es la clave para diferenciarse respecto de los trabajadores por cuenta ajena del cliente, siempre, claro está, que tanto el TRADE como los trabajadores por cuenta ajena realicen la misma actividad (Goerlich et al., 2007). Si realizaran actividades distintas no cabría plantearse este requisito.

- c) *Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.* Tiene especial importancia la característica de *relevantes*, pues “la falta de infraestructura (...) será un claro indicio de ajenidad, con la consiguiente posibilidad que el TRADE sea considerado un trabajador subordinado” (Goerlich et al., 2007, p.52).
- d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.* Tales indicaciones si están referidas “a la cantidad, calidad o cualidades del resultado que debe alcanzar el trabajador autónomo” (Goerlich et al., 2007, p.53). no suponen ningún inconveniente para la relación entre el TRADE y su cliente. Sin embargo, tal y como opinan Goerlich et al. (2007), las indicaciones para la coordinación del trabajo que afecten a criterios de temporalidad, pueden constituir indicios de dependencia laboral.
- e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.* Con esta redacción, esa remuneración a la que hace referencia, parece estar más enfocada al tiempo dedicado que al resultado de la actividad realizada García y Molina (2008).

Los condicionantes b), c), d) y e) son característicos también del trabajador autónomo ordinario.

No tendrán en ningún caso la consideración de TRADE:

1. *Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público.*

Parece que la norma quiere decir que los autónomos que realicen su actividad en un local afecto a la misma, y que además esté abierto al público en general (como lugar de ofrecimiento de sus servicios), no podrán tener la consideración de TRADE.

Según indican Goerlich et al. (2007), la titularidad de esos inmuebles no tiene que ser propia, sino que puede tenerlos bajo otra forma jurídica (arrendados, cedidos, etc..)

2. *Los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.*

A pesar de realizar actividades profesionales, aquellos que quieran hacerlo conjuntamente con otros, bien sea, sobre todo, mediante una sociedad profesional²¹ o cualquier otra forma jurídica que se lo permitiese, no podrán actuar bajo la condición de TRADE, tanto en la relación con sus clientes, los cuales tendrán directamente relación la sociedad, como en su relación con la sociedad.

5.3.2. Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente

La competencia jurisdiccional para aquellas cuestiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, deberán resolverlas los órganos jurisdiccionales del orden social, por lo que para estos procedimientos se estará a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Esta ley, en su disposición final segunda, modificó la LETA al introducir un nuevo artículo, el 11 bis, por el cual al trabajador autónomo se le reconoce la condición de TRADE ante su cliente, siempre y cuando, claro está, reúna los requisitos para poder serlo. Este reconocimiento se realiza mediante la solicitud al mismo, de forma “fehaciente”, de la formalización de “*un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente*”.

Si el cliente en cuestión se negase a la formalización de dicho contrato, o transcurriese un mes desde su solicitud, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de TRADE ante la jurisdicción social. Si el órgano jurisdiccional del orden social correspondiente le reconociera esa condición, la misma sólo tendría efectos desde el momento de dicha solicitud a su respectivo cliente.

Tiene mucha importancia este nivel de garantía que se establece, al ser la jurisdicción social la responsable de resolver sobre esta cuestión, ya que de esta forma el TRADE

²¹ Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales.

es participe de los beneficios que otorga esta rama del derecho, siendo esto otro aspecto más que le acerca a la figura del trabajador por cuenta ajena.

5.3.3. Contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente para la realización de la actividad económica o profesional

Los aspectos relacionados con el contrato de trabajo de los TRADE para con sus clientes los encontramos desarrollados en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Para poder celebrar el contrato, es requisito indispensable que TRADE comunique a su cliente que efectivamente reúne tal condición. En caso que no cumpliera con esta condición, el contrato celebrado no tendría el amparo jurídico que otorga ese Real Decreto. En este sentido se ha pronunciado el TSJ de Cataluña en su sentencia 3704/2017, de 9 junio (rsup.2818/2017), sobre la “falta de competencia del orden jurisdiccional social para conocer de las actuaciones” (...) “ante la ausencia de acreditación de la condición de TRADE” a su cliente. De igual forma se pronuncia también el TSJ de Madrid en su sentencia 808/2011, de 30 de septiembre (rsup. 2990/2011).

5.3.3.1. Duración del contrato

Tal y como recoge el artículo 3 del citado Real Decreto, *“el contrato tendrá la duración que las partes acuerden, pudiendo fijarse una fecha de término del contrato o remitirse a la finalización del servicio determinado”*. Se deja a la autonomía de la voluntad de las partes que marque la duración del contrato.

No obstante, *“de no fijarse duración o servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato surte efectos desde la fecha de su formalización y que se ha pactado por tiempo indefinido”*. Con este condicionante, la norma quiere proteger al TRADE otorgándole seguridad jurídica *“por tiempo indefinido”* por la celebración del contrato.

5.3.3.2. Forma y contenido del contrato

A diferencia del trabajador autónomo ordinario, que puede elegir entre celebrar el contrato con sus clientes bien por escrito o bien de palabra, el TRADE deberá formalizarlo siempre por escrito. En el caso que no se formalizase por escrito, al igual que ocurre si no se fijara una duración determinada, y claro está salvo prueba en contrario, se presumirá que se celebra por tiempo indefinido.

En el contrato, y sin perjuicio de las cláusulas voluntarias que puedan acordar las partes siempre y cuando sean conformes a derecho, deberán constar necesariamente los siguientes extremos:

- a) La identificación de las partes.
- b) La precisión de los elementos que configuran la condición de TRADE respecto del cliente con el que contrata. En concreto:
 - Que la actividad del TRADE se ejecutará de manera diferenciada respecto a los trabajadores que presten servicios, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, por cuenta del cliente.
 - La actividad efectuada por el TRADE se desarrollará con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera recibir de su cliente para la realización de dicha actividad.
 - El riesgo y ventura de la actividad lo asumirá el TRADE, que recibirá la contraprestación del cliente en función del resultado de su actividad realizada.
- c) El objeto y causa del contrato, describiendo la actividad a realizar por parte del TRADE, y la cuantificación de la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado.
- d) La distribución de la jornada, los descansos semanales, los festivos e incluso los periodos de vacaciones. En este aspecto, como bien indican García y Molina (2008) lo que ha hecho el legislador “es concretar los principios que rigen en el Derecho Civil, entre otros la prohibición de que el contenido quede a disposición de una de las partes (art.1256 CC), y la prohibición de pactar un objeto incierto (art.1261 CC)” (p.147).
- e) El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el TRADE dé su conformidad de forma expresa.

Además, el contrato también deberá incluir una declaración del TRADE en la recoja que cumple con todos los requisitos para serlo.

En el caso que un trabajador por cuenta propia que estuviese prestando sus servicios (empresariales o profesionales) con varios clientes, y se produjese una circunstancia sobrevenida de ese trabajador autónomo, cuya consecuencia derivara en que pasase a ser un TRADE respecto de uno de sus clientes, se respetará íntegramente el contrato firmado previamente entre ambas partes hasta la extinción del mismo, salvo que acordasen modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponden a un TRADE.

Si el TRADE está afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, cualquier cláusula del contrato celebrado entre TRADE y su cliente que sea contraria a lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación, y que le sea de aplicación a dicho trabajador, será nula por haber prestado su consentimiento previo.

5.3.3.3. Registro del contrato

El contrato deberá registrarse ante el SEPE, aunque dicho registro no tendrá carácter público.

El trámite para su registro deberá hacerlo el propio TRADE, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a la firma del mismo. Una vez registrado se lo deberá comunicar a su cliente en un plazo de cinco días hábiles desde fecha en que se registró.

Si pasasen quince días hábiles desde la firma del contrato sin que se haya producido la comunicación de registro del mismo por el TRADE, será el cliente quien deberá registrarlo en el SEPE en el plazo de los diez días hábiles siguientes.

Las modificaciones que puedan producirse del contrato originario, así como la finalización del mismo, deberán de comunicarse al SEPE en los mismos plazos comentados en anteriormente.

El registro podrá efectuarse mediante presentación personal por medio de copia del contrato o por vía telemática a través de la página web del SEPE, mediante el procedimiento de registrar los contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente (Registro TAED).

Por su parte, el cliente, en el caso de que en su empresa haya representación de los trabajadores, deberá informarles, en el plazo de diez días hábiles a partir de la contratación con el TRADE, sobre dicha contratación.

5.3.4. Garantías económicas

En caso de declaración de concurso por parte del cliente, y para garantizar el cobro de la deuda que pudiese existir por el trabajo realizado por el TRADE, la LETA en su artículo 10.3, le otorga una situación de preferencia al dotarla de “privilegio general”, según lo establecido en el artículo 91.3 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. Dicha deuda debe de haberse generado en los seis meses anteriores a la declaración de concurso. Se entiende que se haya dotado de esta garantía por el hecho de la dependencia económica que tiene el TRADE respecto a su, principal, cliente. No obstante, y como bien indican García y Molina (2008) se debería de haber dotado de más protección a esos créditos en caso de concurso del cliente principal, la misma que tienen los trabajadores asalariados respecto de sus remuneraciones, porque el TRADE tiene una “dependencia personal y familiar de la seguridad o continuidad de actividad y cobro de créditos no de disímil de la de los asalariados” (p.152).

5.3.5. Acuerdos de interés profesional

Además de las fuentes que rigen al trabajador autónomo, los TRADE tienen en los acuerdos de interés profesional como una fuente más a la que atenerse.

Dichos acuerdos deben establecerse entre las asociaciones o sindicatos que representen a los TRADE y las empresas para las que realicen sus actividades.

Al hablar de empresa, los acuerdos pueden ser tanto con aquella a la que presta los servicios directamente un TRADE, como con asociaciones empresariales que afecten a todos sus miembros.

El contenido de dichos acuerdos sólo alcanzarán a aquellas cuestiones derivadas del propio contrato entre el TRADE y su cliente, como por ejemplo el “modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad”, y teniendo en cuenta “los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia”.

Como bien señala García y Molina (2008) “estos acuerdos de interés profesional son un modelo de negociación colectiva (...), evidentemente extraestatutaria, cuyas características son:

- a) Tienen una eficacia jurídica contractual u obligacional.
- b) Sólo pueden proyectar una eficacia personal limitada: sólo a los firmantes del acuerdo y a sus afiliados o asociados, siempre que, además, éstos hayan prestado su consentimiento” (p.169).

5.3.6. Acción protectora

Los TRADE deberán contratar obligatoriamente tanto la cobertura por IT como la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Esta cobertura por accidentes de trabajo engloba también el accidente “in itinere”.

5.4. Protección social

El derecho a la protección que otorga la Seguridad Social viene reconocido en el artículo 41 de la CE, y para los autónomos se articula a través de un régimen propio, el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, más conocido como RETA. Como hemos visto, la regulación de este régimen ya se hizo mediante el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto (ver apartado 4.3).

Lo que ha hecho la LETA es incorporar aquellos aspectos relacionados con la protección social que ya venían recogidos en la normativa precedente al respecto, y que hemos resumido en el capítulo 4. Respecto a anteriores prestaciones económicas, la LETA incluye además, como no podría ser de otra forma, el *riesgo durante el embarazo, la maternidad, la paternidad, el riesgo durante la lactancia y los familiares por hijo a cargo*. Estas inclusiones tienen su razón de ser “gracias” a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Disposición adicional undécima bis). Es un hecho remarcable que esa Ley no se aprobase hasta el 2007, siendo coetánea de la LETA.

Cabe destacar que hay aspectos de la protección que otorga el RETA, como las contingencias profesionales o la cobertura por desempleo, que son voluntarias, por lo que como bien indica García y Molina (2008) “hay un sustancioso número de autónomos que quedan a extramuros del Sistema, como consecuencia del carácter optativo, lo que quiebra a su vez del carácter obligatorio que se presume rige en el Sistema de Seguridad Social” (p.209).

5.5. Incentivos y medidas de fomento y promoción

El contenido de este apartado se desarrollará con más detalle en el próximo capítulo, al explicar la última reforma producida para el trabajo autónomo. Simplemente queremos destacar que esos incentivos empezaron a materializarse en el año 2015 y se han ido ampliando, de momento, hasta 2017, empezando por una bonificación para la conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, y acabando con reducciones de cuotas, bonificaciones en caso de maternidad o paternidad, capitalización del desempleo, etc.

Todos estos incentivos y medidas, tal y como indica López (2010) “dependen de la disponibilidad presupuestaria, de la coyuntura económica y de la agenda y prioridades políticas. Y todo en su conjunto, al tratarse de una intervención de considerables proporciones, su diseño y su idiosincrasia van a permitir lecturas, desarrollos y ritmos diferentes” (p.58). En definitiva, todas estas medidas han estado adoptadas por muchos condicionantes (económicos, sociales, políticos...), y por los mismos motivos pueden verse modificadas o, incluso, eliminadas.

6. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo

Esta Ley ha sido, de momento, la última parada en el camino hacia la *paulatina homogeneización de los regímenes especiales de la Seguridad Social*, entre ellos los trabajadores por cuenta propia o autónomos, *con el RG*, que engloba a los trabajadores por cuenta ajena. Los principales efectos de la misma recaen sobre la “protección social el autónomo” estando estos preceptos recogidos mayoritariamente en el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en la Ley 20/2007, de 11 de julio, reguladora del Estatuto del trabajo autónomo (Ballester, 2017).

Pero esta Ley va un poco más allá del ámbito de la Seguridad Social, estableciendo una serie de medidas para seguir fomentando la *actividad emprendedora*, como la reducción de cargas administrativas y una serie de modificaciones fiscales que afectan a determinados gastos deducibles en materia del IRPF.

Cabe destacar que lo regulado en esta norma no extendió sus efectos a la vez, sino que lo hizo de forma paulatina, de forma que lo establecido en los artículos 1, 3, 4 y 11, y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y novena, entraron en vigor el día 1 de enero de 2018, la disposición final cuarta entró en vigor el pasado 1 de marzo, siendo el 26 de octubre de 2017 los efectos del resto del contenido normativo.

Vamos a pasar a comentar aquellos aspectos más destacados.

6.1. Medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo

Como afirma I. Ballester (2017), con estas medidas lo que se pretende “es fomentar el emprendimiento a base de incrementar cotizantes, aún a costa de mermar las arcas del Sistema” (p.282). Sin embargo, estas medidas no son (en su mayoría) una novedad, al estar ya establecidas por normas previas²², y aún así no se ha “logrado incrementar el número de autónomos existente en 2017 en relación al número de autónomos en alta que había en los años anteriores a la crisis (concretamente en 2008)” (Ballester 2017, p.283).

6.1.1. “Tarifa plana”

Quizás esta sea la medida más conocida y la que más “calado” ha tenido entre la población. Si bien es verdad que no es una novedad, ya que se estableció en anteriores modificaciones de la LETA, empezando a partir del 10 de octubre de 2015, cuando se introdujo, continuando con la modificación con efectos de 1 de enero de 2017, y culminando con la norma objeto de tratamiento, en la que se han “relajado” los condicionantes para poder optar a ella, además de ampliar sus efectos económicos. Esta última modificación recoge lo siguiente:

Para las nuevas altas en el RETA o para aquellas que se vuelvan a producir, siempre y cuando haya transcurrido un período mínimo de dos años, inmediatamente anteriores desde que se produjo la baja en este régimen, tendrán derecho a una reducción en la cotización que dependerá de la cuantía de la base de cotización por CC, incluida la IT, de tal modo que:

²² La propia Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, a partir de las modificaciones introducidas en 2015.

1. Si optan por la base mínima de cotización²³, la cuota resultante a pagar será de 50'00€ al mes durante un período de los 12 meses siguientes a la fecha de efectos del alta.
2. Si por el contrario optan por una base superior a la mínima, pero hasta el límite de la base máxima fijada²⁴, la cuota resultante a pagar será la que resulte de aplicar la base elegida los tipos correspondientes²⁵, con una reducción del 80% sobre la cuota resultante de la aplicación del tipo mínimo para la base mínima en cada momento, incluyendo la IT, durante un período de los 12 meses siguientes a la fecha de efectos del alta. Por lo que para este 2018 esa reducción sería de unos 219€/mes aproximadamente.

Esta reducción es igual para las personas con una discapacidad igual o superior al 33%, víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, pero añadiéndoles reducciones y bonificaciones de la cuota, que continuarán más allá del periodo anteriormente citado, ampliándose en otros 12 meses siguientes más, hasta completar un período máximo de 24 meses siguientes a la fecha de efectos del alta, siguiendo la siguiente escala:

- a) 50% de reducción, durante los 6 meses siguientes a los 12 iniciales, sobre la cuota resultante de la aplicación del tipo mínimo para la base mínima en cada momento, incluyendo la IT. Para 2018 sería de 137€ aproximadamente.
- b) 30% de reducción, durante los 3 meses siguientes a los 18 iniciales, sobre la cuota resultante de la aplicación del tipo mínimo para la base mínima en cada momento, incluyendo la IT. Para 2018 sería de 82€ aproximadamente.
- c) 30% de bonificación, durante los 3 meses siguientes a los 21 iniciales, sobre la cuota resultante de la aplicación del tipo mínimo para la base mínima en cada momento, incluyendo la IT. Para 2018 sería de 82€ aproximadamente.

Estos beneficios se mejoran para los hombres menores de 30 años y para las mujeres menores de 35 años que cumplan los requisitos anteriormente mencionados. Para

²³ Base Mínima 2018 919,80 €/mes.

²⁴ Base Máxima 2018 3.751,20 €/mes, con excepciones para aquellas personas con una edad determinada (a partir de 47 años) y con el condicionante de las bases cotizadas anteriormente.

²⁵ Tipos 2018: Con IT 29,80%. Con cese de actividad o con AT y EP 29,30%. Sin IT 26,50%. AT y EP (con IT) Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre. Sin cobertura de AT y EP realizarán una cotización adicional del 0,10%, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Y para la cotización para la protección por cese de actividad será el 2,20%.

ellos se amplía en 12 meses las bonificaciones, de tal forma que al terminar los 12 meses iniciales, tendrían durante otros 12 un 30% de bonificación, sobre la cuota resultante de la aplicación del tipo mínimo para la base mínima en cada momento, incluyendo la IT. Para 2018 sería de 82€ aproximadamente. Posteriormente a la finalización del plazo de 24 meses (12+12), continuarían con las reducciones y bonificación previstas con arreglo a la escala señalada anteriormente, de tal forma que el conjunto de reducciones y bonificaciones alcanzaría un periodo continuado de 36 meses.

Para las personas con una discapacidad igual o superior al 33%, víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, tendrán una bonificación de la cuota, una vez finalizado el periodo inicial de 12 meses que hemos explicado, del 50% durante los 48 meses posteriores, sobre la cuota resultante de la aplicación del tipo mínimo para la base mínima en cada momento, incluyendo la IT, hasta que alcanzar un periodo de 5 años (12+48 meses) desde la fecha de alta. Para 2018 sería de 137€ aproximadamente

Si el trabajador que se da de alta a partir del 01/01/2018 ya lo hubiese estado anteriormente en este régimen y hubiese disfrutado de las reducciones o bonificaciones previstas anteriormente en la LETA, no podrá optar a las previstas en esta Ley si no han transcurrido más de tres años desde su última baja.

Estos beneficios no se condicionan a que el beneficiario de los mismos emplee a trabajadores por cuenta ajena. Esto figura establecido en la norma de forma expresa, pero lo contrario no tendría sentido, ya que iría en contra del propio espíritu de la misma, al “enfrentarse” con uno de sus objetivos, como es el de la generación de empleo, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

6.2. Conciliación de la vida familiar y laboral

6.2.1. Bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación

Para incentivar o compensar ciertas circunstancias que pueden acontecer dentro del ámbito personal, y que pueden afectar a la conciliación de la vida familiar con la profesional, la LETA introdujo, el 28 de febrero de 2015, una bonificación del 100% de la cuota por CC durante un plazo de hasta doce meses, resultante de aplicar el tipo

mínimo de cotización vigente sobre la base media de los doce meses anteriores, o desde el alta en caso de ser un periodo inferior a esos.

Las circunstancias a las que hacíamos mención están explícitamente descritas en la propia LETA, de tal forma que no cabrían otras. Estas son:

a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo. Esta es la principal novedad que introduce esta reforma, ya que anteriormente la edad de los menores estaba establecida hasta los 7 años.

b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive²⁶, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

Cuando se produzcan alguno o algunos de los casos descritos, el autónomo opte por atenderlos sin causar baja en el RETA y contrate a un trabajador en el RG para que pueda atender la actividad a la que él no podrá dedicarse de forma personal, podrá beneficiarse de la bonificación comentada, siempre y cuando continúe en situación de alta durante los seis meses posteriores a la finalización del periodo de disfrute.

Esa contratación deberá mantenerse mientras dure dicha bonificación, y como mínimo durante 3 meses, pudiendo celebrarse a tiempo completo o tiempo parcial. No obstante si se celebrase a tiempo parcial, la jornada mínima que podrá establecerse es del 50%, siendo la bonificación cuando se opte por la contratación a tiempo parcial del 50%, aunque la jornada superase ese porcentaje. Es decir contratación a tiempo completo bonificación del 100%, contratación a tiempo parcial bonificación 50%.

²⁶ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, Capítulo III, Sección 2.^a Del parentesco

6.2.3. Bonificaciones de cuotas del RETA durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

Antes de la entrada en vigor de esta reforma, la bonificación de la cuota del RETA estaba vinculada a la contratación de un desempleado mediante la celebración de un contrato de interinidad bonificado²⁷.

Pues bien, mediante esta modificación se elimina la necesidad que se celebre ese contrato, o cualquier otro. El simple hecho que se produzcan estas situaciones ya hace que nazca el derecho. Y ese derecho consiste en la bonificación del 100% de la cuota durante los periodos que se extiendan tales situaciones, siempre que duren al menos un mes. Para su cálculo, se aplicará el tipo mínimo de cotización vigente, a cada uno de los distintos regímenes especiales dentro del colectivo autónomo que es beneficiario, sobre la base media de los doce meses anteriores, o desde el alta en caso de ser un periodo inferior a esos.

También incluye como beneficiarios, además del autónomo “común” a los trabajadores por cuenta propia encuadrados dentro grupo I de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar²⁸, en adelante REM.

Por último apuntar que esta bonificación es compatible con la establecida para la contratación de un desempleado mediante la celebración de un contrato de interinidad bonificado que hemos comentado anteriormente, y que consiste en una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

²⁷ Según se establece en el artículo 1 c) del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

²⁸ Régimen Especial Trabajadores del Mar. Los encuadrados dentro del Grupo I cotizarán por las bases de cotización determinadas para el Régimen General. Dicho grupo incluye a:

- Las personas trabajadoras por cuenta propia que realicen alguna de las actividades enumeradas en el artículo 4 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, salvo que proceda su inclusión en otro grupo.
- Las personas trabajadoras por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones de más de 150 toneladas de registro bruto (TRB).

6.2.4. Base reguladora de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad

Las prestaciones económicas por maternidad y paternidad consisten en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, en adelante BR. Anteriormente a la modificación del artículo 318.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre hecha por esta Ley, esa BR²⁹ se calculaba en función de la base de cotización por CC del mes anterior. Sin embargo, y con efectos desde el 1 de marzo de 2018, la cuantía diaria de dicha BR será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en el RETA durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta (días).

Si el/la beneficiario/a de la prestación no ha permanecido en alta en el RETA durante esos seis meses, la BR será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre los días en que el/la trabajador/a haya estado en alta en dicho régimen en ese período.

Cabe recordar que los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir estos subsidios por maternidad y paternidad serán iguales, tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena³⁰, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo.

²⁹ Norma General: Es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario).

No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la BR la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

³⁰ Maternidad (con carácter general):

Nacimiento del derecho: desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior. Duración: 16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos.

Paternidad (con carácter general):

Nacimiento del derecho: desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión o permiso correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable. Duración: Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

6.2.5. Bonificación a las trabajadoras autónomas por reincorporación al trabajo

Esta bonificación es una novedad que introduce esta Ley, y tiene lugar cuando la reincorporación de las autónomas a la actividad empresarial o profesional por cuenta propia, se produce después del cese en esas actividades por *maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela*.

Dicha reincorporación deberá realizarse dentro de los dos años siguientes a la que se produjo tal cese.

La cuantificación de este derecho, tal y como se establece para el primer tramo de la “tarifa plana”, consistirá en el pago de una cuota de 50'00€ al mes durante un período de los 12 meses siguientes a la fecha de la reincorporación, siempre y cuando optasen por la base mínima de cotización. Si por el contrario optasen por una base superior a la mínima, pero hasta el límite de la base máxima fijada, la cuota resultante a pagar será la que resulte de aplicar la base elegida los tipos correspondientes, con una reducción del 80% sobre la cuota resultante de la aplicación del tipo mínimo para la base mínima en cada momento, incluyendo la IT.

Las trabajadoras beneficiarias de este derecho son, al igual que para el apartado anterior, tanto las autónomas “comunes” como las trabajadoras por cuenta propia encuadradas dentro grupo I de cotización del REM.

6.2.6. Bonificación por contratación de familiares

Se establece una bonificación por la contratación de familiares, por parte del trabajador autónomo, siempre que ésta tenga carácter indefinido dentro del RG. Los familiares son, al igual que para otros aspectos en los que se cita a estos y que hemos visto anteriormente, aquellos con consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del contratante autónomo. Este derecho se materializa mediante la bonificación de la cuota empresarial por CC del 100% durante un periodo de 12 meses, y siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

- No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o disciplinarias que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, o no haber efectuado despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en el los 12 meses anteriores a la celebración del pretendido contrato.

- Mantener el nivel de empleo³¹ durante los 6 meses posteriores a la celebración del citado contrato.

La duración de la jornada no es ningún condicionante para lograr esta bonificación, por lo que podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

6.3. Equiparación de contingencias profesionales

6.3.1. Cobertura accidente “in itinere”

Con lo establecido en el artículo 14 de esta Ley, se consigue equiparar al trabajador autónomo “común” con el TRADE y con el trabajador por cuenta ajena, en lo que respecta a la consideración de accidente de trabajo como *el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional*, ya que estos últimos sí tenían esa cobertura contemplada. Es de justicia y de sentido común esta equiparación, porque lo que no tenía ningún sentido es que para unos trabajadores sí fuera considerado accidente de trabajo y para otros no.

Tiene la condición de requisito indispensable que el lugar (local, nave, piso...) donde se realice habitualmente la actividad esté declarado como afecto a dicha actividad a efectos fiscales. Esto quiere decir que el autónomo debe tener dicho inmueble de alta ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria, pudiendo hacerlo en cualquier momento, mediante una declaración censal (modelo 036), indicando tal extremo. Lo normal es que lo tenga afectado a su actividad, sobre todo teniendo en cuenta que si no fuese así tampoco podría deducirse los gastos relacionados con el mismo (amortización del inmueble, intereses hipotecarios en su caso, gastos por suministros, tributos, etc...).

Evidentemente, ese inmueble no podrá coincidir con el domicilio habitual del trabajador autónomo.

6.4. Medidas para mejorar la cotización de determinados trabajadores autónomos

³¹ A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

6.4.1. Base mínima de cotización

Aquellos trabajadores autónomos que hubiesen tenido contratados a 10 o más trabajadores por cuenta ajena en el ejercicio anterior se les establecía, para el ejercicio siguiente, una base mínima de cotización que sería igual que para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General³². Lo mismo ocurría para aquellos que realizan funciones de administración o gerencia y posean el control efectivo en sociedades mercantiles capitalistas, y los socios trabajadores de las sociedades laborales que también ostenten dicho tipo de control, excepto para los que causen alta inicial en este régimen y durante los 12 primeros meses desde dicha alta, a los que se les aplicará una base mínima que para un trabajador autónomo “normal”. Pues bien, con el cambio introducido con esta normativa, la base mínima a la que hacemos mención para el cálculo de la cuota correspondiente, será determinada en la Ley de Presupuestos Generales para cada ejercicio, en lugar de remitirse al grupo de cotización 1 del Régimen General. Como los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018 no están todavía aprobados, se sigue aplicando el anterior criterio. También como novedad, se aplica lo señalado anteriormente a los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el grupo I de cotización del REM.

6.4.2. Pluriactividad

Se puede dar el caso que algún trabajador autónomo, además de realizar su actividad por cuenta propia, también realice un trabajo por cuenta ajena de forma simultánea, por lo que estaría cotizando por CC en dos regímenes distintos (RETA y RG). El trabajador, cuando se encuentre en esta situación, deberá comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social, en adelante TGSS. Para estos casos se establece un reintegro de parte del exceso por esas cotizaciones, concretamente:

- 50% del exceso de las cotizaciones que superen la cuantía establecida cada ejercicio económico por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con el límite del 50% de las cuotas ingresadas en el RETA.

El reintegro se efectuará directamente por parte de la TGSS antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente a las cotizaciones efectuadas.

³² Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. Para el ejercicio 2018 1.199'10€/més.

En el caso que la pluriactividad se produzca como consecuencia de un alta inicial en el RETA, y atendiendo a lo establecido en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, el trabajador podrá optar como base de cotización:

- Durante los primeros 18 meses, por el 50% de la base que se encuentre comprendida entre de la base mínima y máxima de cotización que se establezca para cada ejercicio económico por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y
- durante los 18 meses siguientes, por el 75% de dichas bases.

En el caso que el “nuevo” trabajador autónomo realice su actividad por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre y cuando su jornada sea superior al 50% a la de un trabajador a tiempo completo comparable, la base de cotización en en RETA a la que podrá optar será:

- Durante los primeros 18 meses, por el 75% de la base que se encuentre comprendida entre de la base mínima y máxima de cotización que se establezca para cada ejercicio económico por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y
- durante los 18 meses siguientes, por el 85% de dichas bases.

No obstante, la aplicación de esta medida de elección de un porcentaje de la base de cotización, será incompatible con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como el reintegro por el exceso de cotizaciones visto al comienzo de este apartado.

6.5. Efectos de las altas y bajas

En el RETA la cotización debía efectuarse por meses completos, por lo que las altas y las bajas en este régimen producían sus efectos, tanto de cotización como de acción protectora, desde el primer y último día del mes respectivamente, en el que se formalizaban. Un autónomo que iniciase su actividad un 29 de abril, debía pagar la cuota como si hubiese estado de alta desde el día 1, y si se diese de baja un 2 de mayo, debería pagar también toda la cuota correspondiente a ese mes. Siempre el mes entero, sin importar el número de días en alta. Esta obligatoriedad no era nada

justa siendo, quizás, el afán recaudatorio su única explicación. Por su puesto todo lo contrario que para el trabajador por cuenta ajena.

Pero gracias a las modificaciones introducidas en esta Ley y que afectan al Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, se abre el camino para que se equiparen los trabajadores por cuenta propia con los trabajadores por cuenta ajena en cuanto al inicio y el fin de los efectos del alta y baja en sus respectivos regímenes.

A partir del 1 de enero de 2018, se permiten hasta 3 altas al año con efectos desde el día en que efectivamente se produzcan. No obstante, podrán optar, en el momento de formalizarse, por que tengan efectos desde el primer día del mes en que se realice, como antes de este cambio normativo. Y como no podría ser de otra forma, en caso de solicitarse el alta fuera del plazo reglamentario, también producirán sus efectos desde el primer día del mes en el que se solicite.

Para las bajas se establece lo mismo que para las altas, esto es 3 bajas al año con efectos desde el día en que efectivamente se produzcan. No obstante, podrán optar, en el momento de formalizarse, por que tengan efectos desde el primer día del mes en que se realice.

Para valorar la importancia que supone este cambio, y como bien señala I. Ballester (2017), ha habido que “alterar” hasta “tres Reglamentos distintos: el Reglamento de inscripción de empresas, altas y bajas, el Reglamento de cotización y el Reglamento de liquidación, además de la LISOS” (p.281).

6.6. Elección de base

En el momento de formalizar el alta en el RETA puedes elegir la base por la que vas a cotizar, siempre y cuando esté dentro del límite mínimo y máximo fijado en cada ejercicio económico por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Además, también puedes optar por que la base elegida se revalorice automáticamente cada ejercicio, en el porcentaje que aumenten las bases máximas.

No obstante, y antes de la entrada en vigor de la Ley que nos ocupa, se podía optar por cambiar la base elegida hasta dos veces al año, concretamente hasta el 1 de mayo de cada ejercicio, y con efectos del 1 de julio de ese año, y hasta el 1 de noviembre, con efectos del 1 de enero del año siguiente.

Pues bien, con el añadido que introduce esta reforma en el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real

Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y con efectos del 1 de enero de 2018, se podrá cambiar la base de cotización escogida, siempre que la resultante se encuentre dentro los límites mínimo y máximo establecidos, hasta 4 veces al año, con los efectos y en los periodos:

- a) Efectos del 1 de abril, para las solicitudes realizadas entre el 1 de enero y el 31 de marzo.
- b) Efectos del 1 de julio, para las solicitudes realizadas entre el 1 de abril y el 30 de junio.
- c) Efectos del 1 de octubre, para las solicitudes realizadas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.
- d) Efectos del 1 de enero del año siguiente, para las solicitudes realizadas entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

Como hemos dicho, con carácter general, el autónomo dentro los límites mínimo y máximo, puede elegir aquella base de cotización que estime conveniente. No obstante, para determinados autónomos que por razón de su edad (mayores de 47 años), condición (autónomos societarios), actividad (venta ambulante), o número de trabajadores que hayan contratado en el ejercicio anterior (igual o superior a diez), tendrán restringidas o delimitadas tales bases.

6.7. Jubilación activa y trabajos por cuenta propia

Se entiende por jubilación activa, aquella en la que se puede compatibilizar el cobro de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva³³, con la realización, en este caso, de un trabajo por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, sin que sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) El porcentaje aplicable a la respectiva BR a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%.

³³ Son prestaciones económicas y de duración indefinida, aunque no siempre, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), y siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos (edad, circunstancias personales, etc...).

Tanto el límite de la edad, y sobre todo, este porcentaje aplicable a la BR, son requisitos indispensables para acceder a esta jubilación activa, y así lo reconoce el Tribunal Supremo en sus sentencias STS 2455/2017 de 30 mayo de 2017 (rcud. 2268/2015) y STS 483/2018 de 24 de enero de 2018 (rcud. 389/2016).

c) El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Pues bien, si se cumplen estos requisitos, la cuantía de la pensión será equivalente al 50% del importe reconocido inicialmente³⁴ o del que se esté percibiendo en el momento del inicio de la descrita compatibilidad, excluyendo el complemento por mínimos que le pudiese corresponder. Las revalorizaciones que pudieran tener estas pensiones también se verán afectadas por esa reducción.

Como novedad para la jubilación activa, esta Ley establece el cobro del 100% de la pensión siempre que se acredite tener contratado un trabajador por cuenta ajena. La contratación de este trabajador, es indiferente si es a jornada completa o a jornada parcial. Quizás esto se sustancie en el propio requisito c) que hemos visto anteriormente, exigido para el autónomo para poder optar a este tipo de jubilación, y por el que también es indiferente que el trabajo lo realice a tiempo completo o a tiempo parcial.

6.8. Trabajadores autónomos y cotización a tiempo parcial

Como hemos visto en la propia definición de trabajador por cuenta propia o autónomo, la realización de su actividad a tiempo parcial no es inconveniente que le impida estar encuadrado dentro del RETA, siempre y cuando cumpliera, claro está, con las notas que definen a este colectivo, estando la habitualidad muy vinculada a la parcialidad. El mejor ejemplo sería, quizás, el de la pluriactividad, ya que en este caso el autónomo realizaría su actividad a tiempo parcial para poder realizar así su trabajo por cuenta ajena.

El hecho que genera la controversia es la cotización de esta parcialidad, ya que hasta ahora pagan la misma cuota los autónomos que trabajaban “a jornada completa” que los que lo hacen a tiempo parcial. Con la reforma de la LETA³⁵ se introdujo un punto de partida, añadiendo el punto 4 del art.25, en el que se estableció:

³⁴ Con el límite máximo de pensión pública, que para 2018 se establece en 2.580,13 euros mensuales, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder al titular, cuya cuantía está afectada, también, por el citado límite o en 36.121,82 euros anuales.

³⁵ Modificación publicada en el BOE el 02/08/2011, en vigor a partir del 01/01/2017.

Considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la Ley podrá establecer un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral.

Y ahora con esta reforma, se ha dado un paso más (ese paso se ha dado en 10 años...), al establecer en su Disposición adicional quinta lo siguiente:

En el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos, se procederá a la determinación de los diferentes elementos que hagan posible la implantación de un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, mediante el oportuno desarrollo reglamentario del artículo 25 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para las actividades o colectivos que se consideren, y en todo caso vinculado a periodos concretos de su vida laboral.

Ha ocurrido lo mismo que para la determinación del concepto de habitualidad, encargando el legislador a esta Subcomisión para que determine los diferentes elementos y condicionantes que puedan hacer que efectivamente se pueda llegar a aplicar esta parcialidad en la cotización. Otra cosa será que el legislativo haga caso a sus recomendaciones y las lleve a cabo.

En opinión de I. Ballester (2017), con la introducción de la opción cotización por días para los meses en que se produzcan las altas y las bajas en el RETA (recordemos que hasta 3 veces al año) “se esboza, así, la figura del autónomo a tiempo parcial, sin duda, una figura que habrá que repensar profundamente para no afectar a la supervivencia de ciertos tipos de actividades autónomas” (p.281).

Pero esta parcialidad en la cotización no parece ser un condicionante con una duración indeterminada, sino que, como bien indica Montoya (2018) deberá estar “en todo caso vinculado a periodos concretos de la vida laboral del autónomo (p.17).

7. CONCLUSIONES

Es un hecho destacable que la afiliación de los trabajadores por cuenta propia en los últimos diez años haya sido, más o menos, estable, situándose en una media del 18'41% respecto del total de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Es más, en estos últimos años es cuando se ha producido un pequeño descenso en el número de afiliaciones. La verdad es que resulta muy difícil determinar, ya que para ello habría que hacer un estudio específico, si este mantenimiento del empleo autónomo en los

años de la crisis económica ha sido fruto de los incentivos y bonificaciones que se han ido introduciendo a lo largo de esos años como hemos visto, o ha sido fruto de que parte del empleo por cuenta ajena que se ha “destruido” se ha transformado en empleo autónomo.

Lo que sí es cierto es que la configuración de los autónomos afiliados ha cambiado, por una parte porque sectores como la construcción han sido muy “castigados” por la crisis económica y su particular “burbuja inmobiliaria”, y por otra porque ciertas actividades que requieren de cualificación personal (servicios profesionales por ejemplo) han cogido mucho más peso dentro del trabajo por cuenta propia.

Tampoco podemos olvidar la importancia que tienen los autónomos como creadores de empleo por cuenta ajena. En este sentido los trabajadores contratados por los autónomos se sitúan en una media en los últimos 6 años de 805.990 empleados, con un incremento de más de un 15% de nuevos trabajadores en 2017 respecto de los datos de 2012, representando los autónomos con trabajadores un 21'77% respecto del total.

Cuesta creer que el Estatuto del trabajo autónomo no viese la luz hasta el año 2007. En un primer momento me imaginé algo similar al Estatuto de los trabajadores, pero nada más lejos de la realidad. No tiene ni la fuerza, ni el desarrollo ni el alcance que el de sus “parientes” los trabajadores por cuenta ajena. Todo y a pesar que siempre se ha justificado la realización del mismo y sus modificaciones para “acercar posturas” entre lo regulado en un Estatuto y otro, entre los “ajenos” y los “propios”.

La LETA se ha configurado más como un “recopilador” de diversa normativa existente que había sobre este colectivo hasta ese momento, pero sólo como indicadora de la misma, ya que la propia norma se configura con carácter subsidiario de otras que le sean de aplicación. Si bien es verdad que están sentadas las bases para su desarrollo normativo, aunque más de 10 años después, todavía no se han producido.

Quizás, el aspecto más relevante, ha sido la regulación del TRADE. Este tipo de autónomo sí ha tenido una “atención” especial. Pero no porque fuese una novedad y necesitara de esa nueva regulación, sino porque este tipo de trabajo se sitúa entre la frontera de trabajador autónomo y trabajador por cuenta ajena, de hecho una de sus características es la dependencia, económica, con su cliente-empleador. La parte más importante del desarrollo que ha sufrido la LETA, ha sido precisamente versada sobre el TRADE.

Los incentivos y medidas de fomento y promoción del empleo autónomo empezaron a materializarse en el año 2015, ampliándose hasta la comentada reforma del trabajo

autónomo en 2017. Curiosamente han sido estos años los de menor número de afiliados en este régimen. Habrá que hacer una nueva valoración con los datos de 2018 para ver si realmente han tenido consecuencias positivas, entre otras cosas porque algunos de estos beneficios extendían sus efectos a partir del 1 de enero de 2018, pero desde luego es el camino marcado desde los organismos estatales, sobretodo, y autonómicos potenciar el denominado “emprendimiento” fomentando así el trabajo por cuenta propia.

Con la reforma introducida, principalmente, se han mantenido y mejorado bonificaciones o reducciones que ya existían, añadiendo además unos condicionantes menos exigentes para obtenerlas.

Cabe destacar la primera aproximación que se ha hecho hacia la cotización a tiempo parcial, al establecerse la cotización desde el día del alta o hasta el día de la baja en el RETA, sin necesidad de hacerlo el mes entero. También la introducción del accidente “in itinere” para todos los autónomos, además de para los TRADE o la exoneración del pago de cuotas del que es perceptor o beneficiario del subsidio de maternidad o de paternidad.

No obstante, estas bonificaciones o reducciones, al tener un carácter económico, no dejan de depender de los Presupuestos Generales del Estado, por lo que su temporalidad y cuantificación siempre estarán sujetas a revisión.

Llama la atención que ciertas coberturas en el RETA, como las contingencias profesionales o ciertas prestaciones, como la de desempleo sean de carácter voluntario, al contrario de lo que sucede con esas coberturas en el RG.

Las principales medidas económicas de bonificaciones o reducciones de cuota van dirigidas a los nuevos autónomos, o los que reemprenden la actividad tras un cierto periodo de tiempo, pero lo que quizás se echa en falta es alguna medida similar para aquellos autónomos que ya estén de alta y que sus ingresos fuesen escasos, por ejemplo inferiores al SMI, o sufran pérdidas. Posiblemente sería una buena medida la de establecer las cuotas del RETA en función a unas bases que tuviesen en cuenta los ingresos o beneficios reales obtenidos.

Otro aspecto sobre el que cabría reflexionar es la existencia de una cierta relación del trabajo por cuenta propia con el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. No parece tener mucho sentido que las relaciones que prestan los trabajadores por cuenta propia estén exclusivamente vinculadas al Derecho privado y no exista ninguna

relación con el Derecho del Trabajo, máxime cuando, cada vez más, los autónomos tienen más funciones como prestadores de servicios para otras empresas que para el público en general. Claro ejemplo son los trabajos realizados con ocasión de la nueva economía colaborativa, como los que hemos visto al comentar los casos de Deliveroo y Uber.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., PLAZA ANGULO, J.J “Sobre la necesidad de una reinterpretación de la falta de ingresos como causa de exclusión del régimen especial de trabajadores autónomos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Nº 92 2007, pp. 251-266.
- ❖ BALLESTER PASTOR, I. “¿La Ley De Reformas Urgentes Del Trabajo Autónomo Cumple Las Expectativas? Primeras Valoraciones”, *IUSLabor*. Nº 3 2017, pp.277-286.
- ❖ CABERO MORÁN, E., Trabajo autónomo e igualdad efectiva de mujeres y hombres: Un nuevo enfoque institucional. En P. MORGADO PANADERO (coord.^a). *Trabajo Autónomo e Igualdad: Reflexiones desde el Derecho del Trabajo* (pp.75-91). Cizur Menor, España. Editorial Aranzadi.
- ❖ GARCÍA JIMÉNEZ, M., MOLINA NAVARRETE, C., El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso. Tecnos, 2008.
- ❖ GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Seguridad Social. Guía Laboral. El Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado.
- ❖ GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Seguridad Social. Estadísticas. Mercado de trabajo. Recuperado el 22 de febrero de 2018 de <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>.
- ❖ GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. SEGURIDAD SOCIAL. Datos estadísticos. Trabajadores Autónomos en alta en la Seguridad Social. Recuperado el 23 de marzo de 2018 de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm.
- ❖ GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Políticas Activas de Empleo. Plan Anual de Política de Empleo (PAPE).

- ❖ GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes (TAED).
- ❖ GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE ENERGÍA, TURISMO Y AGENDA DIGITAL. Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la SI. Informe e-Pyme 2016.
- ❖ GOERLICH PESET J., PEDRAJAS MORENO A., SALA FRANCO T., Trabajo autónomo: nueva regulación. Tirant lo Blanch, 2007.
- ❖ LÓPEZ I MORA, F., Trabajo autónomo, Estado Social y la expansión de su estatuto. En P. MORGADO PANADERO (coord.^a). *Trabajo Autónomo e Igualdad: Reflexiones desde el Derecho del Trabajo* (pp.31-73). Cizur Menor, España. Editorial Aranzadi.
- ❖ MONTOYA MELGAR, A. “Las reformas urgentes del trabajo autónomo”, Revista Española de Derecho del Trabajo. Nº 205 2018, pp.11-18.
- ❖ REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO, A., “El mutualismo laboral como medio de protección social”, Revista Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales. Seguridad Social. Nº 39 2002, pp.183-186.
- ❖ TODOLÍ, A. (18 de diciembre de 2017) “Comentario a la Resolución de la Inspección de Trabajo sobre Deliveroo: Son laborales y no autónomos”, Argumentos en Derecho Laboral [Blog]. Recuperado el 24 de marzo de 2018 de <https://adriantodoli.com/2017/12/18/comentario-a-la-resolucion-de-la-inspeccion-de-trabajo-sobre-deliveroo-son-laborales-y-no-autonomos/>.

Anexo. Jurisprudencia

Tribunal Constitucional:

- ❖ STC 11/1981 de 8 de abril

Tribunal Supremo:

- ❖ STS 589/2018 de 8 de febrero de 2018 (rcud. 3389/2015)
- ❖ STS 608/2018 de 24 de enero de 2018 (rcud. 3394/2015)
- ❖ STS 588/2018 de 24 de enero de 2018 (rcud. 3395/2015)
- ❖ STS 483/2018 de 24 de enero de 2018 (rcud. 389/2016)

- ❖ STS 2455/2017 de 30 mayo de 2017 (rcud. 2268/2015)
- ❖ STS 5690/2016 de 2 de diciembre de 2016 (rcud. 661/2014)
- ❖ STS 2483/2007 de 20 de marzo de 2007
- ❖ STS 6441/1997 de 29 de octubre de 1997 (rcud. 406/1997)

Tribunal Superior de Justicia

- ❖ STSJ 3704/2017 de 09 de junio de 2017, Cataluña (rsup. 2818/2017)
- ❖ STSJ 3386/2012 de 07 de mayo de 2012, Cataluña (rsup.277/2012)
- ❖ STSJ 808/2011 de 30 de septiembre de 2011, Madrid (rsup. 2990/2011)