

EL TRABAJO PERSONAL NO DEPENDIENTE. AVANCE TRAS LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

M.^a DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

Sumario: I. LA REVALORIZACIÓN DE LAS FORMAS AUTONOMAS DE TRABAJO.-II. LA TUTELA DEL TRABAJO AUTONOMO DEPENDIENTE.-II.1. El concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente.-II.2. Su distinción respecto de los *pseudo-autónomos* o falsos autónomos.-II.3. La necesaria extensión «parcial» de la normativa de tutela del trabajo dependiente a la esfera de ciertos trabajadores autónomos «parasubordinados» o bajo dependencia económica.-II.3.1. El debate en la Comunidad Europea y a nivel internacional.-II.3.2. El caso español. El ámbito material de laboralización del trabajo autónomo.-II.3.3. Propuestas de reforma en el ámbito interno. Iniciativas respecto al *Estatuto del Trabajador Autónomo*.-II.4. Un último paso. La Propuesta de Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo (PLETA), presentado al Gobierno en octubre de 2005.

ABREVIATURAS MAS UTILIZADAS

- DRETA Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- ET Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- LGSS Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- LPGE Leyes por las que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado.
ORETA OM de 24 de septiembre
PLETA Informe de la Comisión de Expertos, designada por el MTAS para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo

- AL Revista Actualidad Laboral
AS Revista Arauzadi Social
ANFC Acuerdo Nacional de Formación Continua
BOCG Boletín Oficial de las Cortes Generales
BOE Boletín Oficial del Estado
CC Convenio Colectivo
CCDT Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia
CE Constitución española
CES Consejo Económico y Social
CP Código Penal
D. Decreto
DL Documentación Laboral
INSS Instituto Nacional de la Seguridad Social
LISMI
LO Ley Orgánica
MTAS Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OIT Organización Internacional del Trabajo
PYME Pequeña y mediana empresa
REDT Revista Española de Derecho del Trabajo
RD Real Decreto
RD-Ley Real Decreto-Ley
RDT Revista de Derecho del Trabajo
RESS Revista Española de Seguridad Social
RETA Régimen Especial de Seguridad Social de trabajadores autónomos
RL Revista Relaciones Laborales
RTSS Revista de Trabajo y Seguridad Social
RTSS(CEF) Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)
SMI Salario Mínimo Interprofesional
STCo Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STS Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TCo Tribunal Constitucional

TL	Revista Temas Laborales
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TRADE	Trabajador autónomo dependiente
TS	Tribunal Social
TUE	Tratado de la Unión Europea
Ar.	Aranzadi (Repertorio de Jurisprudencia)
art./s	artículo/s
cit.	citado
ed.	edición
Ibídem	el mismo
loc. ult. cit.	localización última
op. cit.	obra citada
p/pp	página/s
Res.	Resolución
ss.	siguientes
T.	Tomo
Vid.	Véase
Vol.	Volúmen

I. LA REVALORIZACION DE LAS FORMAS AUTONOMAS DE TRABAJO

La exclusión radical del trabajo autónomo del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo se ha querido explicar a partir de la posición marginal o desplazada (no central o representativa) que la institución ha ocupado dentro del funcionamiento del sistema industrial de producción de bienes y servicios y, en consecuencia, de la estructura de su conflicto social paradigmático. Sin embargo, la terciarización de la economía, la descentralización productiva y el auge de las modernas tecnologías de la información y la comunicación han favorecido el nacimiento de un nuevo tipo de trabajador, caracterizado por tener una cualificación profesional muy elevada y una capacidad de innovación muy importante, que presta sus servicios, generalmente muy especializados y en el sector terciario, de forma continuada para uno o varios empresarios, poseyendo un elevado nivel de autoorganización pero contrastando esa notable autonomía técnico-funcional con su efectiva sujeción económica respecto de la empresa o empresas beneficiarias de su trabajo¹.

¹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo», *AS*, núm. 14, 2004, pp. 10-11. Sobre el tema, por extenso, LÓPEZ ANIORTE, M.^a C.: *Ambito subjetivo del Régimen especial de*

La externalización o desplazamiento a entidades empresariales autónomas de fases del ciclo productivo que se desarrollaban por la propia empresa ha ido ganando terreno en el tejido empresarial² y uno de los efectos adicionales que están produciendo los nuevos sistemas de descentralización productiva es el significativo incremento del uso del trabajo autónomo por parte de las empresas³ para satisfacer unas necesidades productivas o de servicios que hasta el presente se realizaban, de ordinario, a través de fórmulas de trabajo dependiente y por cuenta ajena⁴.

Pero si los procesos de descentralización están favoreciendo una ampliación de los espacios de actuación del trabajo autónomo —que crece en la construcción y los servicios y se reduce en la agricultura y la industria⁵—, en la misma medida están contribuyendo también a dotar a éste de una nueva fisonomía, muy alejada de la que históricamente ha venido presidiendo su configuración⁶, sin olvidar la influencia que en el fenómeno pueda llegar a tener el fenómeno mi-

los trabajadores autónomos, Pamplona, 1996; DEL REY GUANTER, S. y GALA DURAN, C.: «Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia», *RL*, núms. 7-8, 2000, pp. 65 y ss.; VALDÉS ALONSO, A.: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación», *RMTAS*, núm. 26, 2000, pp. 13 y ss.; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los trabajadores autónomos hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, Madrid, 2004 o REYNA FERNÁNDEZ, S.: «Estatuto del Trabajo Autónomo y promoción del autoempleo», *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, núm. 3, 2005, pp. 6-7.

² Estos trabajadores representan casi el 20% de la población activa española. Los empresarios individuales sin sociedad participan en más del 18% del PIB Nacional, porcentaje muy superior en determinados sectores como el Comercio, la Construcción, el Transporte o la Hostelería. Los autónomos más los microempresarios con menos de cuatro trabajadores a su cargo suman el 88% del total de la estructura empresarial española y, además, su número continúa en aumento, siendo su presencia cada vez mayor entre las nuevas profesiones y, en concreto, las mujeres y los jóvenes, quienes refuerzan este colectivo. REYNA FERNÁNDEZ, S.: «Ante una nueva etapa», *DL*, núm. 70, 2004, p. 7.

³ Una extensa referencia bibliográfica al respecto en MARTÍNEZ BARROSO, M.^aR. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Selección bibliográfica (española) sobre trabajo autónomo», *RL*, núms. 7/8, 2000, pp. 245 y ss.

⁴ En la actualidad existe una estabilización del trabajo autónomo respecto del volumen de empleo total, VALDÉS ALONSO, A.: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación», cit., p. 20.

⁵ Haciendo una diferenciación por sexos, los autónomos varones desempeñan sobre todo puestos de dirección y gerencia, así como trabajos cualificados en las manufacturas y la construcción, mientras que las trabajadoras autónomas, además de tener cierta representación en puestos de dirección y gerencia, destacan en servicios de restauración, comercio y personales.

⁶ Por todos, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la "crisis" del trabajo subordinado», *AS*, núm. 5, 2001, pp. 45 y ss.

gratorio. Los datos más recientes de la Encuesta de Población Activa (EPA) señalan que más de 223.000 personas ocupadas por cuenta propia tienen nacionalidad extranjera o doble nacionalidad, de las cuales el 6% son hombres y el 7,7% mujeres. Estos inmigrantes se están concentrando en unos sectores muy concretos, con un importante aumento de la ocupación en la construcción, el servicio doméstico, la hostelería y la agricultura. A todo ello puede añadirse que la fórmula del trabajo autónomo está ganando terreno entre los jóvenes y las mujeres, en buena medida como consecuencia de la promulgación de normas de carácter promocional.

El trabajo autónomo hoy en fase de expansión no es ya representativo de una actividad desarrollada de forma abierta en favor de una clientela, con la cual se contratan encargos específicos, en función de las necesidades de cada momento. Antes bien, su instrumentalización en favor de dicha estrategia ha servido para añadirle un ingrediente del que antes carecía, que altera sustancialmente su funcionalidad original: la coordinación respecto del desarrollo de la actividad productiva de la empresa comitente⁸.

Los nuevos trabajadores autónomos no desarrollan sus labores con destino al mercado en general, sino de forma preferente o exclusiva en beneficio de determinadas empresas, con las cuales establecen vínculos de carácter más o menos estable o duradero. Esta circunstancia, sobre todo en los casos en que el sujeto ejecuta el trabajo, es capaz de dar lugar a una situación de dependencia económica respecto de la empresa comitente, muy semejante en sus características a la que padecen los trabajadores asalariados.

De un lado, la empresa o el empresario autónomo ve progresivamente difuminados sus rasgos definitorios hasta el punto que comienza a situarse en un terreno próximo a la subordinación jurídica propia de la relación laboral (por cuanto en él concurren ciertos elementos que lo acercan claramente al trabajo dependiente)⁹ y al tiem-

⁷ SANGUINETTI RAYMOND, W.: «La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales ¿un criterio en crisis?», *TL*, núm. 40, 1996, p. 61.

⁸ GOÑI SEIN, J. L.: «Flexibilidad y revisión del ámbito del Derecho del Trabajo», en AA.VV. (RIVERO LAMAS, Dir.): *La flexibilidad laboral en España*, Zaragoza, 1983, p. 82.

⁹ Por una parte, se suele tratar de prestaciones de servicios efectuadas de manera personal y directa por el sujeto vinculado contractualmente; al tiempo que suele ser la actividad básica de este sujeto y, por consiguiente, de la que obtiene su medio fundamental de subsistencia. De otra parte, concurren de forma aislada alguno de los elementos que suelen tomarse como sintomáticos de la presencia de una prestación laboral —sometimiento a instrucciones, control del trabajo realizado, sistema predeterminado de cuantificación de la contraprestación económica— pero con au-

po, ciertos profesionales hasta el presente incardinados en el ámbito del trabajo asalariado proceden a adquirir ciertas dosis de autoorganización de su prestación de servicios, hasta el punto que comienzan a carecer de ciertos datos externos típicos del trabajo subordinado¹⁰. El incremento de autonomía y la pérdida de subordinación en el trabajo subordinado y viceversa, la pérdida de autonomía y el incremento de la dependencia en el trabajo autónomo, constituyen los polos extremos que marcan el desarrollo de variadas formas de prestación del trabajo en mundos productivos y en mercados nuevos y complejos, que responden a lógicas organizativas distintas¹¹.

De otro lado, al margen de la legislación y utilizando la libertad de pactos que brindan el derecho a la contratación civil y mercantil¹², las empresas han facilitado a sus trabajadores asalariados el constituirse en trabajadores independientes —tanto en las actividades de transporte como industriales¹³— adquiriendo el compromiso de colaborar en su funcionamiento como empresa-cliente, o contribuyendo en su creación aportando medios y recursos¹⁴. «Estos nuevos trabajos emergen al mundo del Derecho tanto mediante la celebración de contratos laborales como especies negociales civiles o mercantiles, lícitas o auténticas unas, desvirtuadas otras de su genuina configuración y formalizadas en fraude de ley para excluir la calificación de la-

sencia absoluta de otros. Todo ello da un resultado final «de dependencia económica, que no jurídica, del contratante que desarrolla el servicio y, sobre todo, de marcado desequilibrio en cuanto a la fuerza contractual de las partes de la relación jurídica». CRUZ VILLALÓN, J.: «Los cambios en la organización de la empresa...», cit., p. 53.

¹⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: «Los cambios en la organización de la empresa», cit., p. 48.

¹¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», *RL*, núm. 7/8, 2000, p. 1.

¹² Por todos, MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *La contratación laboral de servicios profesionales*, Santiago de Compostela, 1988, pp. 13 y ss.

¹³ Tal es el caso de las empresas de distribución y reparto que invitan a sus conductores asalariados a comprar un camión y pasar a trabajar como autónomos para las mismas empresas; los empresarios de la construcción que despiden a sus trabajadores e inmediatamente a continuación firman con el antiguo empresario un contrato de arrendamiento de servicios como empresarios independientes. ZACHERT, U.: «Las formas de empleo: problemas y tendencias actuales en la República Federal Alemana», *RL*, núms. 7-8, 1989, p. 45.

¹⁴ Se trata de los «falsos autónomos», quienes se constituyen en cooperativas laborales o en comunidades de bienes, creando ficticiamente un entorno probatorio que sirva para tratar de acreditar la supuesta realización de trabajos por cuenta propia, VALDÉS ALONSO, A.: «El trabajo autónomo en España...», cit., p. 30. En definitiva, no una prestación de servicios en régimen de autonomía, sino una fraudulenta elusión del contrato de trabajo, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La configuración anómala del contrato de trabajo: simulación, interposición, trabajo negro», en AA.VV.: *Aspectos de la contratación laboral*, Madrid, 1992, pp. 146 y ss.

boralidad»¹⁵. Será la autonomía de las partes la encargada de determinar el tipo de relación mediante la subsunción del servicio comprometido en alguna de las categorías contractuales propias del trabajo autónomo¹⁶; con lo cual, la relación obligatoria resultante queda inmunizada frente a la protección proveniente de aplicar las reglas del Derecho del Trabajo¹⁷.

El propio legislador está potenciando el trabajo autónomo a través de una doble vía. Una tradicional, consistente en una serie de medidas incentivadoras del trabajo autónomo ya sea de forma directa —tal es el caso de las ayudas para el desarrollo del trabajo autónomo por parte de los minusválidos¹⁸ o la capitalización de la prestación por desempleo— o indirectamente mediante bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social cuando un trabajador autónomo que no tiene trabajadores a su servicio proceda a dicha contratación; y otra innovadora, concretada en el RD 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva prevista en el art. 38.1 LISMI. A ello cabe añadir la influencia decisiva que en nuestro país ha de tener el hecho

¹⁵ En otras palabras, «este incremento de las zonas de claroscuro no es ya sólo producto, como en etapas precedentes, de meras situaciones de simulación por parte de los contratantes para eludir o afirmar la aplicación de la legislación laboral, sino del incremento real de relaciones profesionales entre personas que se sitúan en zonas grises de difícil solución en la interpretación directa de la norma jurídica». CRUZ VILLALÓN, J.: «El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado», en AA.VV.: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Prof. José Cabrera Bazán*, Madrid, 1999, p. 177.

¹⁶ En España, el análisis pormenorizado de la enjundia, tan singular, que presenta el trabajador «parasubordinado» —jurídicamente autónomo pero económicamente dependiente de un empresario principal a cuyo servicio se pone mediante un contrato de ejecución de obra o de arrendamiento de servicios, contratante débil en todo caso—, ha corrido a cargo de RUIZ CASTILLO, M. M.^a: «Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico, el trabajo parasubordinado», *RL*, 1991, T. I, pp. 135 y ss. En Francia, LYON-CAEN, G.: *Le Droit du Travail non salarié*, París, 1990, pp. 42 y ss. En la doctrina italiana, entre otros, MENGONI, L.: «La questione della subordinazione in due trattazioni recenti», *RIDL*, 1986, T. I, pp. 5 y ss.; BALLESTERO, M. V.: «L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato», en AA.VV.: *Lavoro e Diritto*, 1987, pp. 41 y ss. ó PEDRAZZOLI, M.: «Trabajo subordinado y nuevas formas de trabajo en Italia», *RL*, 1989, T. I, pp. 203 y ss.

¹⁷ BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Madrid, 1991, p. 69.

¹⁸ Vid., especialmente, ALONSO GARCÍA, B.: «La integración del minusválido en el mercado ordinario de trabajo», *TS*, núm. 91, 1998, pp. 7 y ss.; ESTEBAN LEGARRETA, R.: *Contrato de trabajo y discapacidad*, Madrid, 1999, pp. 36 y ss.; MORÓN PRIETO, R.: «Las modificaciones en el régimen jurídico de fomento del empleo: entre la adaptación y la improvisación», *RL*, núm. 21, 1999, pp. 51 y ss. ó FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.; ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, G.: *Los minusválidos en el mercado laboral: incentivos a su contratación y régimen jurídico de su prestación de servicios*, León, 2005, pp. 33 y ss.

de que una de las directrices de la Cumbre de Luxemburgo sobre el Empleo¹⁹ consista precisamente en el «fomento del trabajo autónomo para lo cual (los Estados Miembros) estudiarán los obstáculos existentes con miras a reducirlos, en particular en lo que respecta a los regímenes fiscales y de Seguridad Social²⁰, el empleo por cuenta propia y a la creación de pequeñas empresas»²¹.

De esta forma, aunque no existan en el Derecho español unas figuras contractuales equivalentes al contrato de *parrainage* o al contrato de *essaimage* del Derecho francés, en el tráfico negocial se han construido por la autonomía privada estas figuras contractuales, tanto para hacer frente a las situaciones de crisis de las empresas como para descentralizar la actividad productiva y reducir los gastos fijos de personal de las empresas²².

Los múltiples tipos contractuales de trabajo autónomo, individual o colectivo (formalizados en principio a través de contrataciones civiles bien conocidas como son arrendamientos de servicios, de ejecuciones de obra, contratos de suministro, de transportes, mandatos, etc.) constituyen, pues, una vía de expulsión al exterior de actividades productivas que evita la protección laboral establecida para los trabajadores a domicilio o inmersos en procesos de subcontratación dando lugar a una proliferación de trabajos terciarizados, semi-independientes o realizados en régimen de desconcentración productiva²³; nuevas «zonas grises», situadas en los confines de la ajenidad y la dependencia proclives a escapar del dominio del Derecho del Trabajo²⁴.

¹⁹ Respecto a la citada Cumbre y sus consecuencias desde la perspectiva de la política social comunitaria, GÓMEZ MUÑOZ, J. M.: «Empleo, crecimiento y convergencia tras las reformas de Amsterdam y la Cumbre de Luxemburgo (Un análisis de la nueva Política Social Comunitaria en la Europa de la moneda única)», *RL*, 1998, T. I, pp. 66 y ss.

²⁰ Por extenso, BLASCO LAHOZ, J. F.: *El régimen especial de trabajadores autónomos*, Valencia, 1995; «Pluriactividad y trabajadores autónomos», *AL*, núm. 46, 1995, pp. 783 y ss. o «Campo de aplicación del Régimen especial de seguridad social de trabajadores por cuenta propia o autónomos en relación con los colegiados profesionales», *AL*, núm. 47, 1996, pp. 925 y ss.

²¹ Procediéndose en la práctica a incentivar la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas ayudándoles a establecerse como trabajadores autónomos, así como apoyando la viabilidad de los negocios que emprendan y la creación de pequeñas empresas. Al respecto, ORTIZ LALLANA, M.^a C.: «Autoempleo y fomento del espíritu empresarial en la Unión Europea», *RL*, núms. 7/8, 2000, pp. 19 y ss.

²² RIVERO LAMAS, J.: «La flexibilización de la vida laboral: potencialidades y retos para el Derecho del Trabajo», *DL*, núm. 56, 1998, p. 38.

²³ Un estudio completo y detallado en LUJÁN ALCARAZ, J.: *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, pág. 515.

²⁴ ALONSO OLEA, M.: «Sobre la realidad social subyacente al Derecho del Trabajo», *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, núm. 3, 1971, pp. 145 y ss.

II. LA TUTÉLA DEL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE

Naturalmente, el trabajo autónomo, como el trabajo dependiente, puede realizarse en condiciones o situaciones muy variadas. Por lo pronto, podrá tatrarse de una actividad ocasional o esporádica, e incluso de una actividad hecha por afición, recreo o motivos altruistas, pero normalmente será una actividad profesional. En este sentido cabe recordar que si el trabajo asalariado presupone el trasvase automático a otra persona de los frutos, utilidades o rendimientos del trabajo, el trabajo autónomo, como trabajo por cuenta propia, rinde beneficios directos a la persona del trabajador, que a cambio también deberá soportar, como contrapartida insoslayable, los riesgos propios de la actividad de que se trate. Conceptualmente es factible y relativamente sencilla la separación entre trabajo autónomo y trabajo por cuenta propia, aunque en la realidad de las cosas son dos formas de trabajo estrechamente unidas. Es cierto que cabe trabajo por cuenta propia de carácter dependiente (especialmente en el seno de un grupo familiar o de una sociedad de trabajo), y que también es posible identificar trabajos hechos con autonomía que en alguna medida se hacen por cuenta de otro, en el sentido de que se realiza previa llamada o encargo de otro (como es el caso de los profesionales libres)²⁵. Pero en el fondo, ni éstos trabajan en un negocio ajeno, ni los primeros carecen por completo de influencia en el modo de trabajo²⁶.

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

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

²⁶ GARCÍA MURCIA, J.: «La problemática "laboral" del trabajo autónomo: unos primeros trazos a partir de la jurisprudencia reciente», *RTSS (CEF)*, núm. 126, 2005, p. 21.

el trabajador autónomo siempre actúa con una organización propia (un negocio propio), en la que invierte dinero (con mayor o menor riesgo) y de la que espera beneficio²⁷.

Cuando la prestación del servicio por parte del autónomo adquiere continuidad o cierta reiteración para un mismo cliente es normal que se susciten cuestiones añadidas, que tienen que ver sobre todo con el carácter temporal o indefinido de la relación emprendida, con las posibilidades de atender al mismo tiempo a otros clientes (donde entran en juego las cláusulas de exclusividad), o con las formas y las consecuencias económicas de una extinción anticipada del vínculo. Todo ello cobra especial importancia cuando ese tipo de servicios continuados se prestan para empresas, por la sencilla razón de que, en tales casos, se crean las condiciones adecuadas para que también surja cierta sujeción o relación de dependencia del autónomo respecto de dicha organización empresarial²⁸.

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

Pero también es verdad que el trabajo autónomo puede requerir ocasionalmente algún tipo de intervención compensadora por parte de la ley, cuando en particular quien lo realiza mantiene aquellos «vínculos estrechos» con un cliente que adopta la forma de empresa y que en realidad es el proveedor del empleo. En tal caso, cabe pensar, con razón, que el trabajador autónomo también merece cierto grado de protección legal, no sólo por pasar a una situación de debilidad o dependencia económica (y convertirse en una nueva figura de «contratante débil»), sino también por quedar inserto de alguna forma en el círculo rector de otra persona²⁹.

²⁷ GARCÍA MURCIA, J.: «La problemática “laboral” del trabajo autónomo...», cit., p. 22.

²⁸ GARCÍA MURCIA, J.: «La problemática “laboral” del trabajo autónomo...», cit., p. 23.

²⁹ GARCÍA MURCIA, J.: «La problemática “laboral” del trabajo autónomo...», cit., p. 24.

El trabajador autónomo representa un colectivo laboral mal tratado desde el punto de vista de su atención social y de su proyección empresarial, que siempre ha estado en los aledaños de la empresa tradicional. Es una figura híbrida que ha sobrevivido sin la protección del marco jurídico del Derecho del Trabajo, con algunas ayudas fiscales y sociales, casi siempre insuficientes. Sin embargo, en los últimos años, en el conjunto de la Comunidad Europea, la tendencia doctrinal y jurisprudencial mayoritaria se ha dirigido a evitar que la autonomía de que disfrutaban algunas modalidades de realización de servicios o de obras por cuenta de comitentes con supremacía económica permita su exclusión del ámbito del contrato de trabajo y de la protección social de este régimen de contratación³⁰. La técnica utilizada ha sido la de una especie de «*haz de indicios*» cuya convergencia parcial podría determinar su inclusión en el manto protector del Derecho del Trabajo³¹.

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

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

³⁰ La toma de conciencia de esta realidad social y productiva ya es algo habitual en la literatura laboralista, como también lo es la difusión de propuestas o recomendaciones para su juridificación, casi siempre con el Derecho del Trabajo como referencia de fondo. ROMAGNOLI, U.: *El Derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, 1997, pp. 165 y ss. o SUPIOT, A., (Coord.): *Trabajo y Empleo*, Valencia, 1999, pp. 38 y ss.

³¹ JÁUREGUI ATONDO, R.; MOLTÓ GARCÍA, J. I. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo*, Valencia, 2004, pp. 287-288.

II.1. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

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

En el contexto actual de diversificación de las formas de trabajo, al lado de las más clásicas figuras de los artesanos, autónomos de la agricultura, empresarios de Pymes, socios cooperativistas, etc., son cada vez más frecuentes otras formas de prestación que pueden reunir elementos propios del trabajo independiente y del trabajo subordinado, y que apuntan a la necesidad de contar con una ordenación más ajustada del trabajo autónomo que atienda a la diversa y compleja gama de situaciones que lo conforman.

Una de estas formas de prestación, de relevancia creciente, la constituye el llamado «trabajo económicamente dependiente», que se concierta de manera formalmente autónoma, pero en el que la prestación de servicios se lleva a cabo para un único cliente. Con ello, en la práctica, se produce una situación de dependencia económica del autónomo aunque no concurren otros elementos que configuren una relación de subordinación³². Este tipo de empleo ha suscitado en buen número de países europeos debates e iniciativas acerca de posibles adaptaciones normativas para atender a las necesidades que plantea, desde el momento en que tales trabajadores, generalmente, no se benefician de la protección dispensada a los asalariados por las normas legales y los convenios colectivos, incluidos aspectos como la seguridad y salud laboral, el tiempo de trabajo o la formación profesional³³.

El trabajador autónomo dependiente (*trade*) es, en efecto, un trabajador autónomo, y como tal presta sus servicios o realiza sus actividad profesional sin subordinación jurídica a un empresario, esto es, trabaja sin someterse a las órdenes e instrucciones de un empleador. Su relación de alteridad con uno o varios clientes cae en la órbita del

³² CES: «El trabajo autónomo en España», *Observatorio de Relaciones Industriales*, núm. 76, 2004, p. 2.

³³ Sobre este tema, vid. el estudio comparado realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *Economically dependent workers: employment law and industrial relations* (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study>).

Derecho civil o mercantil, pero se distingue del trabajador por cuenta propia *estricto sensu* porque, si bien los trabajadores autónomos dependientes poseen una elevada dosis de autoorganización en el desarrollo de su actividad, trabajan regularmente para una o, en todo caso, muy pocas empresas, que son las que aportan la mayor parte de sus ingresos³⁴. Como consecuencia de esa dependencia económica respecto de uno o varios empresarios, pero siempre en un número muy limitado, su poder de negociación y decisión en la relación que entabla con la empresa o empresas para las que habitualmente trabaja se encuentra muy limitado, ya que a éstas corresponde la hegemonía económica.

El *trade* cuenta con los medios materiales o de cualquier otro tipo, necesarios para prestar su actividad profesional; ejecuta una actividad propia concreta y específica; organiza, dirige y controla efectivamente, de forma independiente, el desarrollo de su propia actividad y asume las eventuales responsabilidades y los riesgos derivados de su actividad profesional o económica.

Sin embargo, es posible exigir la concurrencia de dos notas adicionales, que son las que singularizan la figura. La primera afecta a las relaciones profesionales entre el *trade* y su cliente, relaciones éstas que han de ser de tracto continuo³⁵, coordinadas, en mayor o menor grado, y de desarrollo exclusivo o prevalente para un solo cliente. La segunda viene a excepcionar la regla general sobre la compatibilidad entre las condiciones de trabajador autónomo y empleador, pues en el *trade* no puede concurrir esta segunda condición; o, lo que es igual, este no puede tener trabajadores por cuenta ajena a su servicio³⁶.

En la medida en que la autoorganización de su trabajo queda mediatizada por la propia de la empresa para la que prestan servicios, la situación de esta figura de trabajador autónomo mantiene ciertas concomitancias con la del trabajador subordinado, por ello re-

³⁴ La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid, de 7 de junio de 2004, considera, en el supuesto objeto de litigio, que «no dándose las características tradicional y legalmente definitorias de una relación como laboral en base a lo establecido en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, si se dan por el contrario las que configuran el trabajo parasubordinado, que son la continuidad de una relación que se prolonga en el tiempo, la coordinación entre las actividades productivas de dos fuentes y el carácter personal de la prestación realizada por el autónomo, basada en la confianza que genera su prestación y no otra».

³⁵ Lo cual califica la obligación del *trade* como una «obligación de hacer», en lugar de como una obligación de resultado. Sobre la caracterización de tal tipo de obligaciones, excelente el estudio de TASCÓN LÓPEZ, R.: *La ejecución de obligaciones de hacer y no-hacer en el orden social de la jurisdicción*, Granada, 2005, pp. 28 y ss.

³⁶ Informe PLETA octubre 2005 pp. 95-96.

quiere una tutela algo más intensa por parte de la legislación estatal, tanto en su vertiente individual como en lo que se refiere a su tutela colectiva.

II.2. SU DISTINCIÓN RESPECTO DE LOS PSEUDO-AUTÓNOMOS O FALSOS AUTÓNOMOS

No hay que confundir el trabajo autónomo dependiente con otras situaciones laborales como son los «falsos autónomos», que desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo subordinado (dependencia, ajenidad, remuneración periódica), si bien, formalmente, conciertan contratos civiles o mercantiles y se encuentran sometidos a las obligaciones fiscales y de Seguridad Social propias del trabajo autónomo. Son relaciones bilaterales en las que, sobre el papel, parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, pero en realidad el trabajador se halla en una situación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios.

En ocasiones, y con objeto de cubrir, en apariencia, el régimen de autonomía, estos trabajadores recurren a operaciones de ingeniería jurídica, como es la constitución de sociedades laborales o comunidades de bienes, creando así ficticiamente un entorno probatorio que sirva para acreditar la supuesta realización de trabajos por cuenta propia³⁷. Para el empresario, esta huida fraudulenta del Derecho del Trabajo le reporta considerables beneficios que se traducen en reducción de costes, tanto en orden a las obligaciones de naturaleza laboral como, sobre todo, a las obligaciones de Seguridad Social (impago de cotizaciones, subsidios de incapacidad temporal, complementos de prestaciones de Seguridad Social, indemnizaciones en caso de accidente de trabajo...). Pero repárese que estamos ante comportamientos ilícitos, y que este colectivo de *pseudo-autónomos* no constituye en sí una manera o modalidad de prestación de servicios en régimen de autonomía, sino una fraudulenta elusión del contrato de trabajo que debe resolverse haciendo prevalecer el negocio disimulado sobre el simulado³⁸.

³⁷ Facturas de compra de materiales y de maquinaria, prestación para una pluralidad de empresarios, etc. VALDÉS ALONSO, A.: «Tipología del trabajo autónomo», *DL*, núm. 70, 2004, p. 21.

³⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los trabajadores autónomos dependientes...», cit., p. 13.

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

II.3. LA NECESARIA EXTENSIÓN «PARCIAL» DE LA NORMATIVA DE TUTELA DEL TRABAJO DEPENDIENTE A LA ESFERA DE CIERTOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS «PARASUBORDINADOS» O BAJO DEPENDENCIA ECONÓMICA

Aunque es cierto que el trabajo asalariado continúa siendo la forma predominante de trabajar en las organizaciones productivas de la sociedad informática, también lo es que el número de autónomos ha crecido considerablemente (2.208.928 afiliados en los Regímenes especiales de autónomos —1.921.546—, agrario —271.686— y del mar —15.696—³⁹), y que muchos de ellos prestan sus servicios en condiciones similares a como lo hacen los trabajadores asalariados, con lo que la dicotomía tradicional entre trabajo subordinado protegido y trabajo autónomo desprotegido resulta insuficiente para comprender una realidad laboral mucho más compleja y diversificada donde las demandas de protección ya no proceden de un único colectivo, aunque éste siga siendo mayoritario en el sistema productivo⁴⁰.

La importancia de esta realidad socioeconómica que representa el trabajo autónomo no se ve acompañada de un marco legal que regule de manera integral y sistemática los aspectos más sobresalientes de la prestación de servicios, las condiciones de trabajo o la protección de la seguridad y salud, entre otros, de los autónomos.

El Derecho del Trabajo ha dejado fuera de la cobertura de sus garantías y recursos a personas que viven e incluso malviven de su trabajo, si bien jurídicamente no se encuentran en una situación de dependencia o sujeción jurídica. De ahí que en fechas recientes se acentúe la crítica al Derecho del Trabajo por ser sólo un Derecho protector de los trabajadores instalados (los llamados *insiders*), dejando fuera de su competencia a los desempleados y a los trabajadores en

³⁹ Datos a 30 de junio de 2005.

⁴⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los trabajadores autónomos dependientes...», cit., p. 11.

situación irregular o precaria, como en buena parte son muchos trabajadores autónomos (*outsiders* o relegados)⁴¹.

Ciertamente, la calificación de un determinado sujeto como trabajador en sentido técnico-jurídico va a determinar la aplicación del conjunto normativo del Derecho del Trabajo en su totalidad, susci-tándose a raíz de ello una situación caracterizada por una absoluta diferenciación de los niveles de protección, en la que frente al paraíso protector del Derecho del Trabajo se alza la inseguridad absoluta del trabajo autónomo. Es preciso establecer, en consecuencia, un «espacio habitable»⁴² para este último, un suelo de derechos mínimos que proteja a los trabajadores autónomos cuya situación social y económica sea homologable a la de los trabajadores por cuenta ajena, extendiéndose la aplicación de ciertas normas laborales compatibles con las peculiaridades del tipo de trabajo que desempeñan⁴³.

Se hace así evidente la necesidad de regular la prestación de servicio de este colectivo, por dos razones fundamentales: una de elemental justicia y adecuada ordenación laboral, dado que este colectivo, debido a su dependencia económica, se encuentra en una posición de inferioridad contractual que le lleva en muchos casos a tener que aceptar las condiciones que le impone la empresa o empresas para las que trabaja (de ahí que ciertos autores vinieran pidiendo la aprobación de un *Estatuto* que les reconozca unos derechos y estándares de protección mínimos, susceptibles de ser mejorados en vía convencional colectiva o en el propio contrato); y otra, derivada del convencimiento de que el reconocimiento a los autónomos dependientes de unos derechos mínimos contribuirá a reducir las si-

⁴¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», cit., pp. 3-4.

⁴² RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Economía sumergida y empleo irregular», *RL*, 1985, T. I, p. 1006.

⁴³ Una política laboral que no quiera limitarse a la adopción de soluciones parciales o de puro compromiso respecto de tales personas tendrá que partir, seguramente, de un nuevo concepto de la disciplina, cuyas normas, perdida su fuerza dialéctica, no se dirijan a resolver posiciones esencialmente antagónicas o de supremacía y correlativa subordinación sino, más bien, a regular «todo aquel trabajo personal de cuyos frutos económicos vive, fundamentalmente, el trabajador profesional», independientemente de si lo hace en virtud de un contrato de trabajo o en régimen de autoorganización y en utilidad patrimonial propia. ALMANSA PASTOR, J.: «El sistema del Derecho del Trabajo», en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, 1990, pág. 206. Lo anterior recuerda la vieja idea de un Derecho del Trabajo asimilado a un Derecho de la actividad profesional, o un Derecho del Trabajo genérico, no del específico trabajo subordinado o dependiente. BAYÓN CHACÓN, G.: «El contrato de intercambio de servicios», *RDT*, núm. 21, p. 37.

tuciones de fraude y simulación de trabajo autónomo, al no resultar tan atractivo para los receptores de sus servicios el recurso a fórmulas contractuales que facilitan la huida del Derecho del Trabajo⁴⁴.

II.3.1. El debate en la Comunidad Europea y a nivel internacional

El debate sobre la regulación de trabajo autónomo y, más concretamente, del trabajo autónomo dependiente, se halla de plena actualidad en toda Europa, tanto a nivel de cada Estado como a nivel de los órganos representativos de la Unión Europea, destacando la existencia de dos Informes muy valiosos, como son el Informe Supiot (1999) sobre «Trabajo y Empleo» (Transformaciones del trabajo y Futuro del Derecho del Trabajo en Europa), coordinado por la Universidad Carlos III de Madrid y el Informe Perulli (2003), sobre «Trabajo económicamente dependiente (trabajo parasubordinado)», que se presentó el 19 de junio de 2003 en el Parlamento Europeo.

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

A su vez, en un plano internacional, la octogésimo quinta Conferencia de la OIT, de 1997, formuló la propuesta de elaborar un Convenio de la OIT, que se aplicaría al «trabajo efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa en cuestión, siendo dichas condiciones similares a las que caracterizan a una relación laboral regulada por la legislación en vigor y las prác-

⁴⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los trabajadores autónomos dependientes...», cit, p. 15.

ticas nacionales, pero en la que la persona que lleva a cabo el trabajo no posee una relación laboral reconocida con la empresa para la que trabaja».

II.3.2. El caso español. El ámbito material de laboralización del trabajo autónomo

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

Para ello sería oportuno hacer uso de la posibilidad abierta por la disposición final 1.^a ET, que abre la vía de la aplicación expresa —a través de una norma de rango legal— de determinados aspectos de la legislación laboral al trabajo realizado por cuenta propia. Y ello resulta especialmente necesario⁴⁵ si se tiene en cuenta que mientras con anterioridad las manifestaciones de trabajo autónomo quedaban sustancialmente reducidas a grupos de la población que poseían un grado de cualificación suficiente como para poseer un cierto poder de contratación —profesionales liberales, artistas, artesanos, etc.— ahora se extiende a sectores en los que la descualificación profesional es la nota dominante y, con ella, la nula potencialidad de negociar condiciones contractuales con la contraparte⁴⁶.

⁴⁵ Ante «la necesidad de tutelar algunas de las manifestaciones del trabajo por cuenta propia, en la que se produce una práctica comercial abusiva por parte del acreedor de actividad, quien, en virtud de su posición de hegemonía económica, impone todas sus condiciones a la hora de regular esa relación de servicios». SALA FRANCO, T. y LÓPEZ MORA, F.: «Contrato de trabajo», en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. I., Madrid, 1990, pp. 33-34.

⁴⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: «Los cambios en la organización de la empresa...», cit., p. 53.

El legislador por razones de política legislativa y por exigencias constitucionales puede extender «en parte» la normativa de tutela del trabajo dependiente a la esfera de ciertos trabajadores autónomos «parasubordinados» o bajo dependencia económica, lo que se corresponde además con la tendencia creciente a una modulación o graduación de las reglas laborales de acuerdo a la tipología cada vez más variada de los trabajos⁴⁷. Frente a la concepción tradicional de que la legislación laboral sólo es aplicable en los casos en que el trabajador se encuentra en una posición de subordinación jurídica respecto del empleador, se defiende cada vez más la idea de la oportunidad de la ampliación del ámbito subjetivo del ordenamiento laboral, con el objeto de incluir en su seno otros tipos de contratos y prestaciones laborales.

El ámbito material de laboralización del trabajo autónomo dispone por el momento de limitadas manifestaciones institucionales, de muy diferente significación, pudiendo identificarse ya algunos ejemplos aislados de esta extensión de la legislación laboral vigente al trabajo autónomo: el reconocimiento del derecho de afiliación a los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio (art. 3.1 LOLS); los horarios de apertura al público de locales de negocio; el calendario de fiestas oficiales, la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 3 LPRL)⁴⁸ o la laboralización de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado (y de los socios de trabajo de las restantes) o del trabajo del aparcerero⁴⁹. Sin perjuicio, naturalmente, de su incorporación a la acción protectora del sistema de Seguridad Social, o de las ayudas de política de empleo⁵⁰ o de carácter fiscal adoptadas en su favor, los «beneficios laborales» que deban ser de aplicación a los trabajadores autónomos (o a algunos de ellos, como los profesionales autónomos que dependen económicamente de uno o más empresarios principales, trabajadores semiautónomos, parasubordinados, etc.), en razón a las considera-

⁴⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», cit., p. 14.

⁴⁸ Al respecto, GARCÍA MURCIA, J.: «Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo», *RL*, núms. 7/8, 2000, pp. 139 y ss.

⁴⁹ Sus notas características en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: «Aparcería agrícola y poder de dirección en el contexto de las relaciones laborales», *AL*, 1991, T. II, pp. 263 y ss.

⁵⁰ En la actualidad trata de crearse un entorno empresarial favorable a las empresas individuales y para ello, además de las ayudas del Fondo Social Europeo, se propone la adopción de medidas de flexibilización de los instrumentos financieros y la simplificación de los procedimientos. ORTIZ LALLANA, M.^a C.: «Autoempleo y fomento del espíritu empresarial en la Unión Europea», *RL*, núm. 7/8, 2000, p. 45.

ciones vertidas con anterioridad, pueden ser válidamente articulados (también en la actualidad, en pleno proceso cultural «posfordista» de valorización económica y social del recurso al trabajo independiente) a través de la fórmula normativa de «cláusulas generales de laboralización parcial»⁵¹.

Se intenta por esta vía articular un sistema de protección del trabajador que desde el punto de vista jurídico es autónomo pero es dependiente desde el punto de vista económico (pues no se olvide que la utilización de formas autónomas de trabajo se debe a una finalidad de reducir costes laborales, pero también a la de lograr un mayor margen de libertad de decisión, en cuanto que, aun sin dependencia jurídica, las empresas que poseen poderes contractuales hegemónicos, dentro de la regulación legal, pueden asegurar por su dependencia socioeconómica la suficiente sujeción del contratista autónomo a sus directrices⁵²) permitiéndole utilizar medios de defensa semejantes a los del trabajador subordinado⁵³ (la formación profesional —continua y dinámica y común para el acceso o mantenimiento del trabajo asalariado o independiente—, la protección frente a discriminaciones y a la existencia de riesgos en el trabajo, la limitación del tiempo de trabajo, el derecho a una retribución equitativa, los derechos colectivos y la protección social⁵⁴).

Con ello se conseguiría el objetivo pretendido de extender el principio tuitivo propio de un Estado social a este tipo de relaciones profesionales en toda Europa⁵⁵, sin llegar a desnaturalizar el vínculo

⁵¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo», *RL*, núms. 7/8, 2000, p. 63.

⁵² RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», cit., p. 5.

⁵³ ORTIZ LALLANA, M.^a C.: «Líneas de tendencia y problemas del sector jurídico-laboral en las sociedades industriales: el caso español», *RT*, núm. 82, 1986, pp. 102-103 y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo», *RL*, 1987, I-II, p. 279.

⁵⁴ En tal sentido, parece más apropiado que la protección del trabajador autónomo se adecúe a la singular situación de necesidad que puede padecer a que como ello no es así se permita que determinados colectivos puedan escapar del marco del sistema. «La posibilidad que se ha venido reconociendo a determinados trabajadores autónomos para escapar del sistema no parece recomendable, y sí discriminatoria con respecto al resto, a los que se exige el derecho-obligación a la cobertura y a la solidaridad». PIÑEYROA DE LA FUENTE, A. J.: «La protección social del trabajador autónomo: el trasplante del esquema previsto para el trabajador por cuenta ajena como posible origen de “desajustes”», *RL*, núms. 7/8, 2000, pp. 198-199.

⁵⁵ Por todos, MARTÍN VALVERDE, A.: «Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el Derecho comunitario europeo», en AA.VV.: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, cit., pp. 73 y ss. y DIE-

que han querido establecer entre sí las partes contratantes, por cuanto que posiblemente en ningún caso han deseado concertar un contrato de trabajo. Es más, cada vez son —y serán— más frecuentes los supuestos de sucesión o tránsito de situaciones profesionales desde la subordinación hacia la autonomía jurídica, y al contrario, y su coexistencia en el seno no sólo de las distintas profesiones (lo que es obvio desde hace tiempo), sino también en el de las organizaciones productivas⁵⁶. En gran medida, la ajenidad puede ser considerada, al menos para un sector determinado de los trabajadores, como un estadio previo respecto al trabajo autónomo, de forma que, paradójicamente, la acumulación de un bagaje cultural en el régimen de ajenidad puede sustentar un desarrollo adecuado y continuado del trabajo autónomo⁵⁷.

Precisamente por ello, la doctrina en los últimos tiempos apunta a una revalorización de la voluntad de las partes en la caracterización del vínculo que se establece entre las mismas⁵⁸, restringiendo la presunción legal de laboralidad⁵⁹ de toda aquella prestación de servicio en régimen de alteridad, si las partes expresamente han partido de su calificación como trabajo autónomo⁶⁰.

II.3.3. Propuestas de reforma en el ámbito interno. Iniciativas respecto al *Estatuto del Trabajador Autónomo*

Como puede extraerse del breve recorrido efectuado en el apartado anterior, el modelo legal de laboralización excepcional del tra-

GUEZ CUERVO, G.: «Insistiendo sobre los “servicios” del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (arts. 59 a 66)», *AL*, núm. 11, 2000, pp. 167 y ss.

⁵⁶ Estos tránsitos hacen más difícil o más débil la separación tajante entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, ya que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia comunitario extiende la consideración de trabajador asalariado a quien, habiendo dejado de serlo, pueda volver a estar vinculado por un contrato de trabajo. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», cit., pág. 6.

⁵⁷ DEL REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: «Trabajo autónomo y descentralización productiva...», cit., p. 78.

⁵⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo», *RL*, núm. 2, 1996, pp. 37 y ss.

⁵⁹ La propia doctrina ha indicado que el art. 8.1 ET ha reducido la presunción de laboralidad, de forma que la misma no juega cuando las partes han manifestado su voluntad expresa de no obligarse laboralmente. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La presunción de existencia del contrato de trabajo», en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo...*, cit, p. 808.

⁶⁰ RIVERO LAMAS, J. y GARCÍA BLASCO, J.: «Transporte de cosas y mercancías y contrato de trabajo», *RL*, 1987, T. II, pp. 530-532.

bajo autónomo contenido en la disposición final 1.^a ET ha dado escasos frutos, siendo necesaria una regulación más incisiva, que contemple y de respuesta a las demandas de protección social de un número creciente de trabajadores que ni son empresarios ni son trabajadores asalariados. El Congreso de los Diputados ha registrado una notable actividad en esta materia, incitando, con distintas iniciativas de algunos grupos parlamentarios, al alumbramiento de un *Estatuto del Trabajador Autónomo*⁶¹.

A nivel sindical, todas las asociaciones representativas de trabajadores autónomos⁶² vienen postulando la mejora de las condiciones profesionales y de protección social de este colectivo, y concretamente UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos) ha redactado un Proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo Dependiente, referido a «aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, de forma coordinada, continuada, personal, directa y en régimen de no exclusividad, realizan una actividad para un empresario del cual dependen económicamente —existiendo dicha dependencia económica cuando el trabajador autónomo reciba mensualmente, de un mismo empresario, ingresos iguales o superiores al doble del salario mínimo interprofesional»—.

⁶¹ Cabe así mencionar la «Proposición de Ley relativa a la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo», del Grupo Parlamentario Socialista (22 noviembre 2002), que fue rechazada en Sesión Plenaria núm. 239, de 6 de mayo de 2003. Asimismo, el Informe de la Subcomisión para estudiar los problemas de los trabajadores autónomos y emprendedores en general, constituida en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda, a propuesta de CIU, en abril de 2000, aprobado por el Pleno del Congreso el 20 de junio de 2002, que también proponía la elaboración de un *Estatuto del Trabajador Autónomo*, y la Propuesta del Grupo Parlamentario Catalán, para la creación de una subcomisión (en la Comisión de Política Social y de Empleo) para mejorar la protección y seguridad jurídica de los trabajadores autónomos dependientes (22 de octubre de 2002), la cual fue rechazada por la comisión del PSE en su sesión núm. 37, de 6 de mayo de 2003. Más recientemente, el Grupo Parlamentario Catalán ha presentado una proposición de Ley (BOCG, Congreso de los Diputados, de 23 de abril de 2004) sobre «Equiparación en deberes y derechos de los trabajadores autónomos y los trabajadores que cotizan por el Régimen General», que propone, entre otras acciones en favor de este colectivo, la introducción de un nuevo marco de protección y de relaciones laborales para los trabajadores autónomos dependientes.

⁶² Entre ellas, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), Organización de Profesionales Autónomos (OPA), Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (FNT), Confederación Española de Autónomos (CEA). Por su parte, la central sindical CC OO ha puesto en marcha en Cataluña la Federación Sindical TRADE (Trabajadores Autónomos Dependientes), que ha desplegado una gran actividad a favor de la regulación del trabajo autónomo.

El problema fundamental reside, sin embargo, en que no existe unanimidad a la hora de valorar dicha cobertura jurídica, pues tan descartable es la opción de mantener el *status quo* actual de sometimiento casi exclusivo al Derecho civil o mercantil, como la solución extrema consistente en acoger en el seno protector del Derecho del Trabajo a todos los trabajadores, autónomos y no autónomos sin distinción. E incluso respecto de aquellos trabajadores que, como los parasubordinados o autónomos dependientes, presentan una debilidad contractual que los hace perfectamente asimilables a trabajadores asalariados, tampoco la solución debe consistir en aplicarles todas las garantías y beneficios de que disfrutaban los trabajadores asalariados, ni siquiera de forma más limitada mediante su caracterización como relación laboral especial, pues estaríamos hablando de un trabajo en el que no hay dependencia jurídica, y no puede hablarse de relación laboral, por muy especial que ésta sea, sin dependencia de un empresario. Quizá por ello, manteniendo el carácter extralaboral del vínculo que les liga contractualmente a la empresa, lo que procedería es una aplicación selectiva a los trabajadores autónomos dependientes de ciertos beneficios laborales mediante la aprobación de una regulación propia y específica para este colectivo inspirada, hasta donde sea posible, en las normas del Derecho del Trabajo⁶³.

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

Resumiendo las aportaciones más relevantes de la doctrina científica que mejor ha estudiado el problema⁶⁴ y las propuestas de las asociaciones de los trabajadores autónomos⁶⁵, en un futuro *Estatuto del Trabajador Autónomo*⁶⁶ se tendrían que contemplar como mínimo

⁶³ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los trabajadores autónomos dependientes...», cit., p. 21.

⁶⁴ Siguiendo a CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los trabajadores autónomos dependientes...», cit., pp. 23-24.

⁶⁵ REYNA FERNÁNDEZ, S.: «Estatuto del Trabajo Autónomo...», cit., pp. 6-7 y AMOR ACEDO, L. J.: «Una fecha histórica para los autónomos», *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, núm. 3, 2005, pp. 12-13.

⁶⁶ Cuyo texto, en el marco del diálogo social entablado con las organizaciones representativas de estos trabajadores, ha sido presentado al Gobierno en octubre de 2005.

previsiones relativas a derechos individuales («derechos básicos de categoría»⁶⁷) como son la seguridad y salud en el trabajo⁶⁸ (haciendo responsable de la prevención de los riesgos del trabajador autónomo al empresario en cuyos locales o con cuyos medios materiales trabaja); la tutela de sus derechos fundamentales (respeto de la dignidad e intimidad, protección frente al acoso sexual y moral) y la prohibición de discriminaciones (eliminando aquellos obstáculos que el trabajador autónomo encuentre para el desarrollo de su gestión cuando tiene la condición de mujer); los tiempos de prestación de servicios y de descanso (con remisión a acuerdos y convenios colectivos, y permitiendo el reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial⁶⁹), vacaciones, permisos (por matrimonio y fallecimiento de familiares, entre otros) y reducciones de jornada para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, dado que el trabajador autónomo dependiente se halla en una situación de dependencia económica con respecto a la empresa para la que presta servicios, se hace necesario el establecimiento de reglas similares a las que protegen el salario —incluyendo por ejemplo la garantía del SMI en proporción al tiempo trabajado de que ya disfrutaban aparceros laborales y socios trabajadores de cooperativas— y hacerles extensiva la posibilidad de gozar de ciertos privilegios similares a los de los salarios de los trabajadores por cuenta ajena, incluidas las reglas sobre inembargabilidad de salarios o la aplicación de las normas sobre suspensión de pagos a los titulares personales de las empresas. Por último, debería preverse la suspensión del contrato de prestación de servicios por determinadas causas (similares a las del art. 45 ET) y la extinción del contrato, con la pertinente indemnización en caso de extinción injustificada del mismo por parte de la empresa.

⁶⁷ JÁUREGUI ATONDO, R.; MOLTÓ GARCÍA, J. I. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, cit., p. 291.

⁶⁸ Existe en este sentido una Recomendación del Consejo 2003/134/CE de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos (DOUE L 53, 28 febrero 2003), que puede servir de pauta mínima para una futura intervención legal en este tema. Más ampliamente vid. mi monografía, *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos*, Albacete, 2006.

⁶⁹ Y acomodación de las cotizaciones a la Seguridad Social a dicha situación, con un tope de hasta el 50% del mínimo de cotización actual. De esta forma se daría respuesta a las características de las jornadas de trabajo que actualmente se están dando en determinadas profesiones y sistemas de organización. JÁUREGUI ATONDO, R.; MOLTÓ GARCÍA, J. I. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, cit., p. 292.

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

Por último, los autónomos reclaman mayor participación en los programas de formación profesional continua; mayores ayudas al autoempleo⁷¹, especialmente para consolidar las nuevas iniciativas, reduciendo los primeros costes de gestión (y postulando una regulación más flexible de la capitalización de las prestaciones por desempleo, incrementando el porcentaje liquidable en un solo pago); un régimen fiscal más favorable; la posibilidad de contratar a familiares hasta el segundo grado como asalariados, afiliándolos en el Régimen General, con derecho a bonificaciones por tales contrataciones (recientemente, la LPGE, al regular el programa de Fomento del Empleo para 2006, contempla alguna mejora dirigida al fomento del trabajo autónomo con la posibilidad de acceder a bonificaciones por la contratación de familiares en determinados supuestos); la revisión del actual sistema de cotización por pluriactividad⁷², y un larguísimo etcétera.

II.4. UN ÚLTIMO PASO. LA PROPUESTA DE ESTATUTO PARA LA PROMOCIÓN Y TUTELA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO (PLETA), PRESENTADO AL GOBIERNO EN OCTUBRE DE 2005

En octubre de 2004, el MTAS, a través de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajador Autónomo y del Fondo Social

⁷⁰ REYNA FERNÁNDEZ, S.: «Estatuto del Trabajo Autónomo...», cit., p. 7.

⁷¹ Un análisis exhaustivo en LUJÁN ALCARÁZ J.: «El empleo de los trabajadores autónomos», *DL*, núm. 69, 2003, pp. 151 y ss.

⁷² Exigiendo medidas para que la suma de las bases de cotización efectuadas en un mismo período de tiempo a distintos Regímenes no superen la base máxima vigente en cada momento y que, para el cálculo de las prestaciones a las que tenga derecho el trabajador, se tenga en cuenta el total de las bases por las que se cotizó, JÁUREGUI ATONDO, R.; MOLTÓ GARCÍA, J. I. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, cit., p. 294.

Europeo, acordó constituir una Comisión de Expertos a la que encomendó una doble tarea; de un lado efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, de otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, elaborando al tiempo una Propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo (PLETA), que ha sido presentado al Gobierno en octubre de 2005.

El grupo de expertos mencionado, consciente de la heterogeneidad de la figura del trabajador autónomo y de que la ausencia de un tipo estándar o modelo de trabajador autónomo no ofrece las condiciones objetivas más adecuadas para el establecimiento de un cuadro de reglas prescriptivas uniformes, cerradas y rígidas ha optado por emplear normas abiertas y flexibles; normas marco, capaces, de un lado, de adaptarse con mayor facilidad a la rica y compleja realidad normada y, de otro, de consentir desarrollos normativos progresivos, acomodados a la propia evolución económica, social y cultural de esta realidad.

La diversidad y heterogeneidad de las situaciones posibles, el debate judicial planteado y la propia trascendencia que cabe atribuir al trabajo desarrollado de forma autónoma son factores que aconsejan incluir en la LETA una definición del trabajo autónomo, ofreciendo un concepto «polivalente y genérico» que, fundamentado en las notas comunes de independencia y libertad en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional de que se trate, pueda servir de marco para aglutinar o para ofrecer cobertura a realidades muy variadas, y ello con un triple objetivo: «recoger y poner de manifiesto legalmente las principales manifestaciones del trabajo autónomo; permitir dar a éstas, sin perjuicio de su normativa específica, un tratamiento concreto desde la perspectiva subjetiva y material, que no podrá ser el mismo en todos los casos, y fijar criterios claros de inclusión y exclusión del ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto, con vistas a dotarlo de la obligada seguridad jurídica, evitando así, en la medida de lo posible, futuros litigios de calificación jurídica»⁷³.

Y es que, junto al autónomo tradicional, el mercado ofrece figuras tan diversas como los emprendedores (personas que se encuentran en la fase inicial de desarrollo de una actividad económica o profesional, tengan o no trabajadores a su servicio), los trabajadores autónomos dependientes (*trade*), los agentes mercantiles, los socios de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales, los socios trabajadores

⁷³ Informe PLETA octubre 2005 pp. 100-101.

o administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de la sociedad, los profesionales liberales, los transportistas o los socios en determinados tipos de sociedades.

La entrada en vigor de la LETA dejará inalterables otras nociones de trabajador autónomo (por ejemplo, la recogida en el art. 2.1.j del RD 1267/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las normas mínimas de seguridad y salud en el sector de la construcción o la prevista en el art. 2.1 del Decreto 2539/1970, de 20 de agosto, por el que se crea el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos —RETA—) cuyo ámbito de aplicación será, estrictamente, el fijado por la correspondiente norma, si bien las previsiones del Estatuto del Trabajador Autónomo, en razón a su condición de norma marco, aspiran a actuar con carácter «bien subsidiario bien supletorio», evitando vacíos de regulación y, en su caso, complementando el ordenamiento sobre el trabajo autónomo y contribuyendo así a la seguridad jurídica.

La propuesta de norma marco —que no pretende modificar el ET, sino que su objetivo es coexistir y coordinarse con él⁷⁴— adoptará la forma jurídica de ley ordinaria y afectará, como regla general, y en un claro afán de acomodarse a la realidad existente, tanto al trabajador autónomo que tiene trabajadores a su servicio; a los familiares colaboradores; a los emprendedores y al trabajador autónomo dependiente (*trade*), figura en ascenso en los más dispares sectores económicos, desde el transporte [art. 1.3.g) ET], hasta el de editoriales, traducción, periodismo, diseño gráfico o formación a distancia, por citar algunos ejemplos especialmente significativos. Tal delimitación también sirve para dar cobertura a los profesionales liberales, en cuanto que, en este caso y al margen de su posible coordinación con el ámbito organizativo material de un tercero (una clínica, por ejemplo, en el caso de los médicos, o un despacho profesional en el caso de los abogados), la constancia de que su actividad profesional debe llevarse a cabo con total independencia para defender adecuadamente los intereses de sus clientes, les confiere un «status» de autonomía e independencia que puede prevalecer sobre datos externos tales como la utilización de los medios materiales y personales del despacho profesional, el sometimiento a un sistema coordinado de horarios, el cobro de honorarios o el régimen de vacaciones⁷⁵.

Uno de los principios inspiradores del Estatuto ha sido el de instituir unas reglas imprescindibles con vistas a establecer un marco

⁷⁴ Informe PLETA octubre 2005 p. 91.

⁷⁵ Informe PLETA octubre 2005 p. 102.

general del régimen profesional del trabajador autónomo, dejando, no obstante, amplio margen a la diversidad propia de las múltiples situaciones que se presentan en el trabajo por cuenta propia; de ahí que se haya huido de todo tipo de imposición de formalismos que, sin proporcionar garantía adicional alguna, sólo contribuyen a restar agilidad al tráfico jurídico⁷⁶.

En lo referente al título competencial para su aprobación, la PLETA se instala básicamente en el terreno de las relaciones jurídico privadas, del derecho privado en sus muy diversas manifestaciones, por cuanto que sus prescripciones afectan a las relaciones obligacionales y contractuales entre el trabajador autónomo y las empresas o clientes para quienes presta sus servicios profesionales. Al situarse extramuros del trabajo subordinado, la PLETA no puede en modo alguno incardinarse en la esfera de la legislación laboral, sino que han de tomarse como referencia otros títulos competenciales y, concretamente, aquellos relativos al derecho privado, en cuanto atributivos de competencias sobre el derecho de las obligaciones y los contratos civiles y mercantiles⁷⁷. Además, en la medida en que el Estado ostenta competencias normativas en lo que refiere al régimen profesional del trabajo autónomo, conforme al art. 149.1.6 y 8 CE, puede desplegar igualmente actuaciones en el ámbito de las subvenciones y, en general, de promoción del trabajo autónomo, sin perjuicio de que alguna de estas medidas pueda ser asumida por las CC.AA. en ejercicio de funciones ejecutivas de una concreta competencia normativa estatal. Por último, y en tanto en cuanto el trabajador autónomo, en el desarrollo de sus actividades económicas, tenga como contraparte a una Administración Pública, cabría también apelar al título competencial relativo a la legislación básica sobre contratación y concesión administrativas, contenido en el art. 149.1.18 CE; sin olvidar que las reglas imprescindibles de clarificación de la acción judicial en algunos litigios promovidos por trabajadores autónomos reclaman la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación procesal (art. 149.1.6); o en materia de Seguridad Social (art. 149.1.17) al contener también la propuesta normativa alguna previsión específica en materia de protección social.

⁷⁶ Informe PLETA octubre 2005 p. 115.

⁷⁷ Son los apartados 6 y 8 del art. 149.1 CE, relativos respectivamente a la legislación mercantil y a la legislación civil, los que sustentan la actuación normativa por parte del Estado del régimen profesional del trabajo autónomo, en su vertiente de atención a los derechos y deberes derivados de las relaciones contractuales que le afecten en la ejecución de su actividad profesional.

En fin, y ya para terminar, con la cautela de no alcanzar conclusiones que quizá puedan resultar precipitadas, sí cabe avanzar que la propuesta normativa supone una iniciativa muy loable pues, pese a que, en lo que concierne a los *trade*, no ha abordado la magnitud de exigencias y derechos puestos de manifiesto por la doctrina iuslaboralista y analizados en el epígrafe anterior, sí ha asentado el primer pilar a partir del cual, con un ulterior desarrollo reglamentario, configurar un catálogo de derechos mínimamente efectivo para el colectivo.