



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2015/2016

Convocatoria: Julio

FALSOS AUTÓNOMOS

FALSE SELF-EMPLOYMENT

Realizado por el alumno/a Dña. ANGÉLICA ROCÍO GARCÍA GARCÍA

Tutorizado por el Profesor/a Dña. Mónica Molina García

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

RESUMEN

El objeto de este trabajo es analizar la figura del falso autónomo, teniendo en cuenta que se trata de una relación laboral encubierta. Para ello, analizaré los conceptos de trabajador por cuenta ajena y trabajador autónomo, así como la creación de un nuevo tipo de relación laboral, el Trabajador autónomo económicamente dependiente.

Determinaré las características necesarios para que un persona pueda encontrarse en esta situación, para ello me basaré en jurisprudencia que ha certificado la existencia de un falso autónomo, y como la misma pone fin a esta práctica.

Me centraré en observar cómo afecta la figura al sector del transporte, analizando las peculiaridades de este. A continuación estudiaré las consecuencias de la utilización de esta figura, tanto para el empresario como para el propio trabajador que la padece.

Por ultimo me centraré en determinar si la Unión Europea ha puesto freno a esta figura a través del derecho comunitario.

ABSTRAC

The aim of this study is analyze the shape of the false self-employed, taking into account that it is an undercover work relationship. Here, it has to be analyzed the concept of self-employed and employed person, and also the creation of a new type of labor relationship as it is the self-employed financially dependent.

I will determine the characteristics necessary for a person to be in this situation. I will do this, basing in sentence, which has certified the existence of the false self-employed and how this put an end to this practice.

I will observe the influence of this shape in the transport sector, analyzing its peculiarities.

I will also study the consequences of using this shape for businessman and for own workers.

Finally, I'll investigate if the European Community have put curb through the community law.

INDICE

I. La figura del falso autónomo: Introducción.....	pág. 4
II. Tipos de relaciones laborales.....	pág. 5
a. Trabajador por cuenta ajena.....	pág. 5
b. Trabajador autónomo.....	pág. 8
III. La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.....	pág. 10
- Características para determinar un TRADE.....	pág.14
IV. Las características para reconocer a un falso autónomo.....	pág. 16
V. Consecuencias para el trabajador y el empresario	
por la utilización de la figura de falso autónomo.....	pág. 29
VI. Figuras afines al contrato de trabajo.....	pág. 33
VII. Las peculiaridades del contrato de transporte.....	pág. 34
a. Primera etapa, hasta 1986.....	pág. 34
b. Segunda etapa, “sentencia de los mensajeros”.....	pág. 35
c. Tercera etapa, reforma del artículo 1.3	
del Estatuto de los Trabajadores.....	pág. 37
VIII. Formas de evitar el fraude, normativa de la UE.....	pág. 42
Conclusiones.....	pág. 46
Bibliografía.....	pág. 50

ABREVIATURAS:

- ET: Estatuto de los Trabajadores
- FD: Fundamentos de derecho
- IAE: Impuesto de actividades económicas
- IVA: Impuesto de valor añadido
- LETA: Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
- LOTT: Ley de Ordenación de transportes terrestres
- PGE: Presupuestos Generales del Estado
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- TC: Tribunal Constitucional
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- TRADE: Trabajador autónomo económicamente dependiente
- TS: Tribunal Supremo
- TSJ: Tribunal Superior de Justicia

I. La figura del falso autónomo: Introducción

El objeto de estudio consiste en una figura creada jurisprudencialmente a través de las sentencias citadas por los tribunales. No hay un concepto, o un precepto que establezca una definición de falso autónomo. Pero a partir de las sentencias que están descritas a lo largo del trabajo puedo construir una descripción de la figura. El falso autónomo es aquella persona que consta dada de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, presta servicios para una empresa como tal, pero en la relación jurídica que le une con la empresa se advierten una serie de notas o características, que son propias de la relación laboral común o por cuenta ajena. Estas notas son; dependencia, ajeneidad, retribución y voluntariedad. Se encuentran recogidas en el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores, y son descritas como las notas principales y características de una relación laboral común. El problema surge cuando en un supuesto trabajador autónomo coinciden esta serie de notas, cuya consecuencia es la aparición de esta figura, denominada falso autónomo.

Antes de comenzar a detallar el objeto de estudio, es conveniente conocer la diferencia entre lo que nuestro derecho positivo define como trabajador autónomo y trabajador por cuenta ajena. Para hacer mención a la definición de trabajador por cuenta propia hay que tener en cuenta quien es la persona a la cual se le atribuyen los frutos del trabajo realizado. Cuando es el propio trabajador el que adquiere y se beneficia de dichos frutos, nos encontramos ante un trabajador por cuenta propia. Por el contrario, cuando los frutos no son adquiridos por la persona que realiza el trabajo, sino que pasan a disposición de otra persona, entonces nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena.

Martin Valverde, explica que en términos jurídicos laborales lo contrario de trabajo autónomo es trabajo subordinado¹. Siendo así esto, que cuando un trabajador dispone con plenitud sobre el modo de ejecución de su trabajo, estamos ante un trabajo autónomo, él es quien decide cuándo, y como hacerlo. Por el contrario el trabajo

¹ MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. AND GARCIA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. Tecnos (2009, Madrid), pp.38 y ss.

subordinado se caracteriza, por no ser la propia persona que ejerce el trabajo la que tiene poder jurídico sobre el esfuerzo de este, sino que es otra persona la que lo tiene. Trabajo subordinado es análogo de órdenes que han de ser atendidas, mientras que cuando hablamos de trabajo autónomo, nos referimos a encargos obras o servicios que el trabajador autónomo realiza como le parece oportuno.

II. Tipos de relaciones laborales

a) Trabajador por cuenta ajena

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm.225, 24 de octubre de 2015), (en adelante ET), en su artículo primero señala las notas características de la relación laboral. “*Trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleador o empresario*”. A partir de la redacción del artículo se puede determinar que las notas más importantes de la relación laboral son, la voluntariedad, la remuneración, la dependencia y la ajeneidad. Sin embargo, las notas que verdaderamente definen al contrato de trabajo de otras figuras afines contractuales son la ajeneidad y la dependencia.

- **La voluntariedad** hace referencia a la decisión libre y voluntaria de prestar los servicios. Se refiere a la libertad de profesión indicada en el artículo 35 de la Constitución Española. La relación laboral se origina mediante un acuerdo de las partes libremente pactado.
- **La remuneración** en la prestación de los servicios, supone la percepción del salario por el trabajo realizado. La onerosidad es una característica básica del contrato de trabajo, ambas partes buscan un beneficio propio. El ET se encarga de excluir del ordenamiento laboral, los contratos amistosos, benévolo o de buena vecindad, por no cumplir esta nota.

- **La dependencia**, supone la inserción del trabajador dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona. Esta nota ha sido la que ha evolucionado con el paso del tiempo para poder adaptarse a las nuevas tendencias laborales, ofreciendo una respuesta automática a las nuevas necesidades de protección, y adaptando la norma jurídica aplicable a las nuevas *zonas grises*². Anteriormente la dependencia era calificada como “la sujeción del trabajador estricta a las ordenes empresariales”, pero la visión actual es distinta, supone una integración productiva, tal y como dice el ET, “inserción del trabajador en el círculo rector, organicista y disciplinario del empresario”. El trabajador debe obedecer al empresario, pero no es necesario que haya un rígido control de su actividad. Se puede disfrutar de cierta autonomía, bastará con que el sujeto este incluido dentro de un ámbito organicista y rector de la persona para la que realice su actividad. La jurisprudencia ha determinado que la dependencia se produce por acciones tales como; la asistencia al centro de trabajo, sometimiento a un horario, desempeño personal del trabajo, la inclusión del trabajador en el régimen de organización del empleador, y la inexistencia de organización empresarial propia del trabajador. Existe una situación de poder por parte de la empresa sobre el trabajador, cuando esta decide sus horarios, sus tareas, sus objetivos, o dicho de otra manera, cuando el trabajador no tiene independencia o autonomía para decidir cuando quiere trabajar. El trabajador tiene su encuadre en el sistema jerárquico de la empresa, de manera que se encarga de asumir las órdenes y directrices que se le impongan.
- **La ajeneidad**, “Según Ramón Alarcón puede ser referida a la no asunción por parte del trabajador de los riesgos de la explotación del negocio”.³ Este concepto es fundamental, pues diferencia al contrato de trabajo del contrato de arrendamiento de servicios, de esta forma se excluye del ordenamiento laboral el trabajo por cuenta

² MARTIN VALVERDE, A. Fronteras y “zonas grises” del derecho del trabajo en la jurisprudencia actual. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 38 (2002), pág. 23.

³ ALARCÓN CARACUEL, R. “La ajeneidad en el mercado. Un criterio definitorio del trabajo”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 28: (1986) 495-544, 39 Ref.

propia. Se pueden diferenciar tres tipos de ajeneidad; la ajeneidad de los frutos del trabajo, ajeneidad en los riesgos y ajeneidad en el mercado.

- a) La ajeneidad en los riesgos, supone que el trabajador se encuentra en una situación de irrelevancia en relación con los riesgos y beneficios derivados del resultado de la actividad empresarial. Se trata de una característica natural de los contratos de obra o servicios, pero introducida en un contrato de trabajo resulta nula, pues es totalmente incompatible con las condiciones esenciales de la relación jurídico-laboral. Por ello, cuando se asumen los riesgos de una actividad profesional, se produce un rasgo enorme a favor de la autonomía del servicio⁴.
- b) La ajeneidad en los frutos, se traduce en la premisa de que "los frutos del trabajo son atribuidos directa y originariamente a persona distinta de la que realiza el trabajo"⁵. Esta definición aportada por Alonso Ojeda, debe de ser entendida de forma amplia, puesto que debe de abarcar todo el resultado del trabajo productivo del hombre, tanto intelectual como manual.
- c) La ajeneidad en el mercado, según Alarcón Caracuel⁶, mantiene que, tanto la ajeneidad en los frutos como la ajeneidad en los riesgos derivan de dos ajeneidades previas, la ajeneidad en la titularidad de los medios de producción que pertenecen al empresario, y la ajeneidad en el mercado, ya que el productor del bien no es la persona jurídica con la que se relacionan los consumidores, sino que es el empresario quien actúa en el mercado de bienes y servicios.

La jurisprudencia es la que ha decidido a través de sus pronunciamientos que son indicios de ajeneidad; la entrega o puesta a disposición de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario de las

⁴ SELMA PENALVA, A. *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*. Tirant Blanch, (2007, Madrid), pág. 146.

⁵ ALONSO OJEDA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas. (1994, Madrid), págs. 50-52.

⁶ ALARCÓN CARACUEL, R. cit., pág. 498-499.

decisiones concernientes a las relaciones del mercado, y el carácter fijo o periódico de la remuneración de trabajo. La ajeneidad se produce cuando los riesgos del trabajo son soportados por el empresario, que asume sus costas e incorpora a su patrimonio el resultado de la prestación de servicios, así como el resultado económico.

Se ha afirmado que la ajeneidad es un dato concluyente, en el sentido de que se da, o no se da, la dependencia o la subordinación, es un rasgo evolutivo, adaptable⁷. Es decir, la ajeneidad es un concepto que puede determinarse claramente, pero la dependencia es una característica cambiante que dependerá del caso a tratar. La voluntariedad y remuneración son notas que pueden darse en otras figuras contractuales similares, sin embargo, la dependencia y la ajeneidad son los elementos característicos y determinantes del contrato de trabajo.

b) **Trabajador autónomo**

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE núm. 166, de 12 de julio), (en adelante LETA), expresa en su artículo primero las notas características que deben de concurrir para que una persona pueda regirse a través de esta Ley. *“La presente ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia, y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”*. El autónomo es quien asume el riesgo económico de su negocio, y por tanto es el responsable de sus pérdidas o ganancias, a la par, es el que organiza su trabajo, por lo que decide cómo y cuándo lo realiza. En virtud de la lectura del artículo, puedo concluir que las notas que definen al trabajador autónomo son; habitualidad, actividad personal y directa, por cuenta propia, independiente, económica, no remunerada y lucrativa.

- a) La “habitualidad”; esta hace referencia a una actividad profesional desarrollada no esporádicamente, sino con una cierta frecuencia o continuidad. No se confunde con una exigencia de periodicidad ni dedicación exclusiva, puesto

⁷ ALVAREZ DE LA ROSA, M; PALOMEQUE LÓPEZ, M Derecho del Trabajo, Ramón Areces, (2014, Madrid), pp476 y ss.

que nada impide que el trabajador por cuenta propia pueda desempeñar otras actividades simultáneamente.

- b) La “actividad personal y directa”, debe de interpretarse en el sentido, de que el que trabaja interviene y participa en la actividad económica principal o en una actividad absolutamente necesaria para la misma, como puede ser la organización y dirección del negocio. No puede confundirse con el carácter personalísimo del contrato laboral, puesto que, el trabajador por cuenta propia es sustituible, ya que su actividad puede ser desarrollada por otras personas que el mismo contrate, o a través de colaboradores.
- c) El trabajo “por cuenta propia”. Se trata de un criterio básico de delimitación del trabajo autónomo, pues tiene como reverso el criterio de la ajeneidad⁸. El trabajador corre con los riesgos de su trabajo y se encarga de disponer de los materiales y elementos necesarios para ejecutar su encargo. Además el autónomo hace suyos los frutos de la actividad sin que exista una traslación automática de los mismos a un tercero predeterminado.
- d) La “independencia”, se manifiesta cuando se expresa en la norma; “fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona”, de este modo se está eludiendo a la dependencia que caracteriza la relación laboral. El trabajador autónomo organiza técnica y funcionalmente el desarrollo de su actividad, no estando sometido a las órdenes y poder de dirección del empresario.
- e) La “actividad económica y profesional”, como elemento esencial del trabajo autónomo, se entiende como aquella actividad transformadora de bienes o

⁸ CRUZ VILLALÓN, J. VALDÉS DAL-RÉ, F. *El Estatuto del Trabajador Autónomo*, La Ley, (2008, Madrid), pp 78 y ss.

servicios, a través de los cuales se obtienen bienes económicos, necesarios para la subsistencia⁹.

- f) La “actividad no remunerada y lucrativa”, determina la premisa de que el autónomo no obtiene un salario como consecuencia del desarrollo de su actividad, sino que la ganancia la obtiene de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo directamente en el mercado¹⁰. El trabajador autónomo obtiene un beneficio como consecuencia de su actividad, pero este no es de carácter salarial. En lo que se refiere a la finalidad lucrativa, significa, que el trabajo desempeñado por el autónomo debe de tener la finalidad de beneficio económico o animo de obtener lucro.

III. La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente

Anteriormente a la regulación de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, para hacer mención a esta, se utilizaba el concepto de “parasubordinado”. Se define como aquellos trabajadores, que si bien poseen una elevada dosis de autorganización en el desarrollo de su actividad, la prestan para uno o varios empresarios de quienes dependen económicamente¹¹. Posteriormente, se regularía esta figura en La Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo, la cual, se encuentra dentro de los límites del trabajo autónomo y dependiente. Supone una controversia, en relación a la definición de trabajador por cuenta propia, pero el legislador ha considerado la necesidad de regular esta figura, debido a su indiscutible existencia. En la exposición de motivos de dicha ley, el legislador explica el origen de esta figura, indicando que *existe un colectivo de trabajadores autónomos que desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata*. El origen de la figura es anterior a su regulación, pues ya se reconocía la existencia del trabajador

⁹ VALDES ALONSO, A. *El trabajo autónomo en España, evolución, concepto, y regularización*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 26 (2000), pág. 25.

¹⁰ *Idem*, pág. 26

¹¹ *Idem*, pág. 27

parasubordinado. Autores advierten que el continuo proceso de tercerización de la economía, unido a la progresiva tecnificación, centralización productiva y el empleo de nuevos modelos de organización del trabajo, están dando lugar como resultado, una creciente externalización de las actividades que puede desarrollar la empresa. Se está creando un entorno adecuado para que un mismo tipo de trabajo pueda ser prestado indistintamente en régimen de dependencia o en régimen de autonomía.¹² El empresario busca un régimen de empleo flexible que le permitan adaptarse con rapidez a las fluctuaciones de mercado, no a través de la incorporación de trabajadores en plantilla, sino por la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos¹³

La LETA en el artículo 11 define el concepto de TRADE, explicando que; *“son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”*. Del precepto se puede extraer dos tipos de elementos: El primero, que contiene características comunes a todo trabajador autónomo, como son la realización de forma personal, habitual y directa de una actividad económica o profesional a título lucrativo, y otros específicos propios de los TRADE, manifestados en esa actividad casi exclusivamente para un cliente, ya se trate de una persona física o jurídica, de la que depende económicamente por recibir al menos el 75% de sus ingresos.

La Habitualidad en el TRADE debe de ser entendida en su sentido más literal, puesto que se exige la prestación continuada de trabajo para un mismo empresario. Se impone la cuasi-exclusividad de los servicios prestados, por el trabajador, obliga a que el 75% de los ingresos provengan de un único cliente, lo que nos lleva a deducir que la habitualidad es sinónimo de continuidad en el trabajo.

¹² DE GRIP, A. y HOEVENGERG, J. y WILLEMS, E. 1955, pág. 55 y ss. (citado por CRUZ VILLALON, J. pág. 139)

¹³ MARTIN VALVERDE, A 1990, pág. 140. (citado por CRUZ VILLALON, J. pág. 139)

En relación a la prestación personal y directa, señalar que esta característica debe entenderse, de modo que se califica al TRADE como sujeto personalísimo e insustituible, debido a que el art 11.2 a), no se les permite tener trabajadores a cargo ni contratar ni subcontratar parte de la actividad con terceros. Actualmente existe una excepción a este precepto, y es que en caso de riesgo durante el embarazo, maternidad, cuidado de menores, familiar a cargo y demás situaciones previstas en dicho artículo, podrán contratar a otra persona por lo que el carácter personalísimo queda diluido. En estas situaciones el TRADE adquiere la condición de empresario.

La ley dedica con bastante exactitud un apartado al contrato escrito, estableciendo que debe ser registrado y aparecer en él la condición de TRADE. Aquellos autónomos que reúnan las condiciones necesarias para considerarse trabajadores autónomos económicamente dependientes podrán solicitar la suscripción de un contrato como tales, a través de una comunicación fehaciente. La comunicación debe de tener, por tanto, un valor aclaratorio documental.

No obstante, en este sentido el *Tribunal Superior de Justicia de Aragón, (Sala de lo social), Sentencia número 824/2011 del 13 de septiembre, en su FD tercero*, establece que el hecho de suscribir un contrato como TRADE no supone que la regulación entre las partes sea regulada por la ley 20/2007, del 11 de julio, ya que serán los tribunales a instancia lo que decidan, a través de un criterio objetivo la regulación a seguir. En el caso de la sentencia citada, a pesar de que la recurrida había suscrito un contrato como TRADE, el tribunal tuvo en cuenta otros requisitos esenciales, como son las características notas de ajenidad, subordinación, dependencia, sometimiento al área organizativa del empleador y salario fijo, propias de la relación laboral, por lo que la relación fue declarada como tal, independientemente de la suscripción como TRADE.

En cuanto a la acción protectora de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estos tienen la obligación de incorporar la cobertura de la incapacidad temporal, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Mientras que en el autónomo común, la cotización para la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es voluntaria, y sólo para aquellas actividades que

presenten un mayor riesgo de siniestralidad, el Gobierno podría establecer el carácter obligatorio de esta cobertura

Otra de las características, en relación a los TRADE que los asimila cada vez más a los trabajadores por cuenta ajena regidos por el Estatuto de los Trabajadores, es la relación con los órganos jurisdiccionales. En caso de que exista alguna pretensión derivada del contrato celebrado entre un TRADE y su cliente, serán los órganos jurisdiccionales del orden social los que conozcan del litigio. *“Sin embargo será la jurisdicción civil la que tenga conocimiento de los pleitos que se puedan plantear pues el régimen profesional común de estos trabajadores se rige por la normativa común de contratación civil, mercantil o administrativa.”*¹⁴ Se podría considerar una incongruencia que se atribuya al orden social el conocimiento de los litigios que puedan darse entre el TRADE y su cliente, siendo no laboral el régimen que se le aplica al autónomo económicamente dependiente. No obstante existen razones que apoyan a favor de esta atribución. La primera, es que la seguridad social conoce ya de temas relacionados con los trabajadores autónomos, como son temas relativos a la seguridad social; En segundo lugar la jurisdicción social conoce ya de litigios en áreas en las que no existe propiamente una relación laboral, es el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado; De ahí que la jurisdicción social sea la única competente para delimitar cuando consta relación de trabajo y cuando no.¹⁵

En el caso de que la figura del TRADE se usase indebidamente, de tal modo que se pueda expulsar del ámbito laboral a trabajadores autónomos, que son en realidad trabajadores por cuenta ajena. El hecho de que la jurisdicción social conozca de estos litigios supone según la autora “un dique de contención”, ya que se evitaría la expulsión, y la precarización del mercado laboral.

¹⁴ LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M. *La tutela Judicial de los TRADE. Un Estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción.* (2009, Sevilla) pág. 4

¹⁵ RODRIGUEZ FERNÁNDEZ M^o, FERREIRO REGUEIRO, CONSUELO. *Trabajadores Autónomos. Estudios de derecho Judicial.* Madrid (2007)

Pero el alcance del conocimiento de los litigios va más allá de solo determinar si se trata o no de una relación laboral. Existen motivos para ello, y la autora argumenta estos motivos estableciendo que las formas de intervención en la relación de trabajo autónomo económicamente dependiente son muy similares a las propias de la relación de trabajo por cuenta ajena, ya que en ambos casos existe una desigualdad de poder contractual entre las partes. El derecho de trabajo se ha posicionado fundamentando su regulación en la desigualdad de poder económico y jurídico entre trabajador y empresario. Por lo que si extrapolamos este fundamento al trabajador autónomo económicamente dependiente, deducimos que estamos ante una desigualdad, pues trabajar en exclusiva para un único cliente, demuestra que depende económicamente de él. La jurisdicción social es la adecuada para el conocimiento de los litigios entre TRADE y sus clientes, ya que es la única que está acostumbrada a trabajar en un prisma de compensación de la desigualdad de poder contractual.

- Características para determinar a un TRADE

La ley señala en el apartado 2 del artículo 11 de la LETA, una serie de condiciones que deben de concurrir para que el TRADE sea considerado como tal.

En primer lugar, la exigencia de que el trabajador aporte los medios materiales que sean económicamente relevantes para el ejercicio de la actividad. A partir de este requisito se rompe la nota de la ajenidad que caracterizaría a un trabajador por cuenta ajena, pero hay que tener en cuenta de que no puede tratarse de cualquier medio sino “solo los que sean económicamente relevantes”.

En segundo lugar, desarrollar su actividad con criterios organizativos propios. De esta forma se trata de romper con la dependencia y se reducir la subordinación. Cuando estamos ante un TRADE que presenta estas características, no se ha dado una denominación correcta a su contrato, puesto que el TRADE se caracteriza por tener dependencia económica hacia un cliente, pero en ningún momento podemos hablar de dependencia en relación a la forma de prestar los servicios, ya que en este supuesto estaríamos ante un trabajador por cuenta ajena.

En tercer lugar, el TRADE deberá de percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, asumiendo el riesgo y ventura de la misma. Es importante este requisito, pues la contraprestación será recibida por el resultado de la actividad y no por el mero hecho de haber desempeñado la actividad.

. En cuarto lugar, la actividad que desarrolle el TRADE, se ejecutara de manera indiferenciada con otros trabajadores que presten servicios por cuenta del cliente. Si no se prestara de ese modo, podríamos estar ante un trabajador por cuenta ajena. Por lo que es importante que existan espacios propios para el TRADE y para los trabajadores por cuenta ajena en la misma empresa.

En quinto lugar, la LETA establece que cuando el 75% de los ingresos del trabajador provengan de un empresario que es su principal cliente. Hay autores que consideran que dicho porcentaje podría dar lugar a problemas prácticos¹⁶. Uno de ellos, se relaciona con que la norma no establece el periodo de tiempo que se computa a efectos de valorar la dependencia económica. Se puede deducir, que el cómputo venga referido al plazo de duración del contrato o venga predeterminado y referido a periodos anuales

Tras analizar esta última figura, he concluido que el trabajador autónomo económicamente dependiente, más que con el trabajo autónomo, guarda una estrecha semejanza con el trabajador asalariado. Entre ambos son más los elementos que les unen que aquellos que los separan. Su situación de inferioridad contractual, unida a la modalización de su prestación, y a una independencia funcional. El TRADE se mueve dentro de una frontera entre el trabajador por cuenta ajena y el autónomo común, debido a esta situación, es probable que se produzcan encubrimientos de relaciones laborales a través de esta figura. A pesar que la ley trate de delimitar la figura con unas características muy marcadas, se siguen produciendo huidas del derecho. Se ha

¹⁶ CRUZ VILLALON, J. VALDES DAL-RÉ, F. El Estatuto del trabajador autónomo, La Ley, (2008, Madrid, pág. 212 y ss.

construido una norma de esencia laboral, pretendiendo desde sus orígenes que no lo pareciese, originando un intencionado proceso de deslaborización.¹⁷

IV. Las características para reconocer a un falso autónomo

Determinar si estamos ante un contrato laboral, de arrendamiento de obra, de servicios de naturaleza mercantil, o civil, es en ocasiones una cuestión muy dificultosa de resolver, por lo que ha de valorarse las circunstancias en cada caso. La jurisprudencia lo identifica atendiendo a las notas características del contrato de trabajo. Tanto ajeneidad como la dependencia son conceptos, que como he mencionado anteriormente, no siempre fáciles de identificar.

La libertad de elección de la forma contractual, es un principio que está asegurado y que es consecuencia del respeto de la autonomía de la voluntad. Las partes pueden elegir libremente entre los contratos existentes para alcanzar la consecución de sus intereses. El problema surge cuando existe falta de concordancia entre la voluntad de las partes, en relación al nombre del contrato y la realidad de la relación. Estas disonancias producen lo que se conoce como figura del falso autónomo. Se trata de una persona física, la cual se encuentra inscrita en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y realiza contratos mercantiles con empresas para las que presta sus servicios. Atendiendo a esta definición, supone un concepto incompleto, pero legal de la figura del autónomo. Sin embargo, el problema se origina cuando este supuesto autónomo tiene las características necesarias para ser considerado un trabajador por cuenta ajena, por lo que se está produciendo un encubrimiento de una relación laboral con la suscripción de un contrato mercantil. Por esta razón atendemos a la simulación de un contrato, que es mercantil, para encubrir el contrato de trabajo y evitar que se aplique la normativa laboral. Cuando se produce dicha simulación la consecuencia jurídica será la nulidad del negocio aparente y se mantiene la validez del negocio simulado¹⁸.

¹⁷ VALDES ALONSO, A. *El Estatuto del Trabajador Autónomo*. La Ley (2008, Madrid) pág. 231.

¹⁸ ALVAREZ DE LA ROSA, M, PALOMEQUE LÓPEZ, M. *Derecho del trabajo*, Ramón Areces (Madrid, 2015), pág. 484

Para identificar a un falso autónomo, no es suficiente con que las partes determinen si se implantó un contrato laboral o un contrato mercantil, ya que para determinar la naturaleza de la relación, atenderemos a las particularidades del caso, así como dice Manuel García Jiménez¹⁹ “los contratos son los que son y no lo que las partes dicen que son”²⁰. Consiste en una regla de origen civil, pero que hoy en día es aceptada por todos los órdenes judiciales. Se trata de un principio de efectividad de la norma sobre la autonomía de las partes. DE CASTRO²¹ define la autonomía de la voluntad como “el poder jurídico que se le reconoce a la persona, no solo para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas que pertenecen a su esfera personal de libertad, sino también para establecer las reglas y el régimen jurídico privado por el que ha de regirse”.

Los tribunales, para evaluar a una relación como laboral, acuden al artículo 1.1 del ET, y justifican la concurrencia de las notas de ajeneidad y dependencia. Los indicios más comunes de dependencia en la doctrina jurisprudencial son; la asistencia al centro de trabajo, el sometimiento a un horario, el desempeño personal del trabajo, compatible con determinados servicios, con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones, (STS, del 20 de septiembre de 1995, Sala de lo Social, Rec 1463/1994), la inserción del trabajador en la organización del trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad, (STS, del 8 de octubre, de 1992, Sala de lo Social, Rec 2754/1991), (STS, del 22 de abril de 1996, Sala de lo Social, Rec 2613/1995), y la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

Por otro lado, los indicios más comunes de ajeneidad son; la entrega o puesta a disposición del empresario, por parte del trabajador, de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS, de 31 de marzo 1997, Sala de lo Social, Rec 3998/1996); la adopción por parte del empresario de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado, o de las relaciones con el público, como fijación de precios, tarifas, clientela, e

¹⁹ GARCIA JIMENEZ, M; MOLINA NAVARRETE, C, *El Estatuto profesional del trabajador autónomo*, Tecnos (2008, Madrid) pág.133

²¹ DE CASTRO, F. Los llamados derechos de la personalidad, *Anuario de Derecho Civil*, 12, nº4, (1959), pág. 1239-1248

indicación de personas a atender etc.; el carácter fijo o periódico de la remuneración en el trabajo (STS, de 29 de diciembre 1999, Sala de lo Social, Rec 1093/1999), y ausencia de lucro y riesgo que caracterizan a la actividad empresarial. (STS, de 17 de julio 1993, Sala de lo Social, REC 1712/1992).

Son muy pocos los autores que han construido una definición del objeto de estudio, entre ellos, desatacar la definición aportada por J. Ignacio Hernández; *“Se entiende por falso autónomo a quienes siendo formalmente autónomos, y en consecuencia, debiendo pertenecer a las categoría anterior porque su relación jurídica con los clientes es de índole mercantil, quedan sometidos a una dependencia económica al tener un solo cliente o muy pocos clientes. No se sujeta a horarios, ni ejercen su trabajo en locales de la empresa, ni sufren el control personal del empresario; trabajan de forma personal e independiente, pero para una sola firma, de la que dependen económicamente”*.²² Aclarar, que esta definición es anterior a la legislación del TRADE en 2007. Por lo que si se analiza la definición se puede comprobar que es muy similar a la del TRADE actual vigente. Actualmente al encontrarse la figura de TRADE regulada, la precisión para detectar a un falso autónomo es más compleja. No obstante, hay una serie de notas para diferenciarlo. La principal diferencia es que el Falso Autónomo se integra completamente en la estructura de trabajo de la empresa, con las tareas, horarios, y medios de trabajo, como si fuese un trabajador por cuenta ajena. En cambio el TRADE, puede realizar su actividad fuera del ámbito de organización de la empresa, además de disponer de material e infraestructura propia, tal y como indica la LETA.

Para poder averiguar la laboralidad de una relación hay que atender al caso en cuestión. Las siguientes características, propias de la dependencia y la ajeneidad muestran cómo afectan cada una de ellas a la declaración de laboralidad en una relación:

En primer lugar, en relación al centro de trabajo y el lugar de desempeño de la actividad, tiene transcendencia, dependiendo de la profesión que se trate. Acudir al centro de trabajo o tener un lugar donde se desempeña la actividad, son cuestiones en

²² HERNÁNDEZ-LISSEN BONILLA, J. “Autónomos, semiautónomos y falsos autónomos.” *Revista. Derecho.com* (2004).

las que los tribunales han discutido acerca de confirmar la laboralidad, pero otras formas de trabajo, como es el caso del Teletrabajo o el trabajo a distancia, han hecho que estas cuestiones no sean lo suficientemente determinantes para proclamar la laboralidad de una relación. Cuando se producen estos tipos de trabajo, se atiende, entre otros requisitos, a la vigilancia empresarial. El ET define en su artículo 13 el trabajo a distancia como aquel, en el que la prestación de *“la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*. A diferencia del trabajo a distancia se encuentra el teletrabajo, como una forma de trabajo a distancia, en la que el Tribunal Supremo ha expuesto una definición del concepto, en la sentencia del 11 de abril de 2005 de la sala de lo social dictada en recurso de casación 143/2004. En su FD sexto, define que el teletrabajo puede prestarse en un lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial.

Cabe citar en este supuesto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social del 15 de diciembre, (nº 484/2014), en la que la Tesorería General de la seguridad Social practica un acta de infracción contra la editorial Aranzadi, declarando que entre la editorial y uno de sus clientes existe una relación laboral encubierta por un contrato mercantil. El cliente desde el año 2006 prestaba servicios para la editorial a través de un contrato laboral, pero a partir del año 2012 comenzó a prestar servicios para la empresa desde su domicilio como un trabajador autónomo dado de alta en el RETA. El tribunal dicta fallo sobre el supuesto, declarando la relación entre las partes, como laboral. El FD segundo, confirma que *la integración de la actora en la estructura organizativa de la empresa no depende de la presencia física en un centro de trabajo, ni por consecuencia ha de aceptarse que no exista por el hecho de desempeñar sus tareas en el propio domicilio*”. Por ello cuando el trabajo es ejecutado con los estándares normalizados por la empresa, y estos están supervisados, entonces, se acredita que la actora carece de autonomía propia. Del mismo modo en el FD sexto se señala que no solo puede aceptarse que la ausencia física en la organización, transforme un trabajo plenamente integrado en la organización productiva empresarial en algo ajeno. En este supuesto se tuvieron en cuenta las notas

características para declarar una relación como laboral, recogidas en el artículo 1.1 del ET. Del mismo modo la presencia física en el centro de trabajo no fue un dato en contra para declarar la laboralidad del empleo, pues tal y como dice la sentencia hoy en día aparecen nuevas formas de trabajo que no requieren la presencia física en la empresa.

Se deduce que el lugar de prestación de servicios carece de relevancia por sí solo, para determinar el requisito de dependencia laboral²³. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de lo Social, 22 de Abril, nº recurso 2613/1995 en su FD segundo se proclamó sobre el lugar de prestación de servicios para determinar la dependencia, estableciendo que *“la dependencia no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales con sujeción a un horario determinado ni siquiera, tampoco, la exclusividad en la prestación del trabajo contratado”*. Por lo que se deduce que por sí solo sería irrelevante para poder declarar una relación como laboral. Atendiendo a estas consideraciones se han pronunciado otros tribunales acerca de trabajo a distancia, en la declaración de laboralidad. (STSJ, Sala de lo Social, nº 5270/2006 del 10 de julio), (STSJ, Sala de lo Social, nº 1668/2003 del 11 de marzo), (STS, Sala de lo Social, nº2613/1995, del 22 de abril).

La segunda característica está relacionada con el horario de trabajo, este, se encuentra regulado en el artículo 34.1 del ET, concertando que *“la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos. Siendo la máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo”*. Si me remito a la LETA, en su artículo 14, se regula la jornada del trabajador autónomo dependiente, pero la protección parece bastante frágil, puesto que no se regula ninguna duración máxima. En lugar de establecerse unos mínimos de naturaleza imperativa se fijan unas pautas que estructuran la regulación del pacto individual, o en su caso un interés profesional²⁴. En la LETA, la jornada de los TRADE regulada en el art 14, solo establece que las partes serán las que regulen la jornada a través de un contrato individual, pero no se habla de unas cuantías, como lo hace el ET.

²³ CRUZ SANCHEZ DE LARA SORZANO, *Freelance y colaboradores: Relación Laboral*, Lex Nova, (2014, Valladolid), pág.76

²⁴ CRUZ VILLALON, J. VALDES DAL-RÉ, F. *El Estatuto del trabajador autónomo*, La Ley, (2008, Madrid, pág.273

Para determinar la laboralidad de una relación contractual, la jornada de trabajo en unos casos es relevante y en otros no, así deduce la doctrina. El horario de trabajo se integra en la evaluación de la relación laboral en su conjunto, ya que por sí solo carecería de sentido. No se pueden establecer unas reglas o pautas para determinarlo, puesto que dependerá del caso a tratar.

Al respecto, la STS, Sala de lo Social, 22 de enero, Rec 4282/2006, resuelve un conflicto de competencia entre una trabajadora autónoma, la cual pide que se le reconozca la laboralidad de la relación con la empresa para la que trabaja. La demandante estaba dada de alta en el RETA y en el IAE. Se demostró que había estado desarrollando una verdadera prestación de servicios bajo la supervisión y control de la entidad, en el ámbito físico de sus propias dependencias, cumpliendo con un horario rígido. Concretamente el FD tercero, confirma esta evidencia; *“La trabajadora realizaba una jornada diaria de 7 horas, comprendidas de 8:00 a.m. a 15:00 p.m., de lunes a viernes, sin flexibilidad, con estricto control de horario, inicialmente mediante tarjeta magnética y posteriormente hasta la actualidad mediante control de asistencia en un impreso denominado control de firmas diario.”* En este supuesto, el horario sí fue relevante para resolver el conflicto, consecuencia del control al que estaba sometido la demandante. No obstante se manifestaron otros aspectos determinantes a la hora de resolver el problema, como una retribución mensual, vacaciones remuneradas, así como la supervisión y control por parte de la entidad contratante.

De manera reiterada el Tribunal Supremo ha afirmado que entre los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial está el sometimiento al horario, aunque no siempre se considera que el cumplimiento de un tiempo preciso y determinado de trabajo permite afirmar el carácter laboral de una relación. (STS del 12 de diciembre, Rec.2673/2006) (STS del 20 de julio, Rec.334/2010), (STS del 25 de enero, Rec.582/199).

En tercer lugar, la inserción del trabajador en la organización del trabajo. Se trata de otro distintivo que estipularía si una relación es laboral o no. La pertenencia del trabajador al círculo rector del empresario nos permite determinar si estamos ante un

falso autónomo, pero en determinadas profesiones es difícil de estipular su existencia. Es el ejemplo de profesiones de carácter intelectual, ya que en estas el trabajador tiene mayor autonomía en el desarrollo de su actividad, por los conocimientos que posee. Adquiere carácter decisivo para la calificación de una concreta relación de trabajo la circunstancia en la que los servicios prestados sean propios de la actividad principal y razón de ser de la empresa, pues ello actúa como hecho base de una cierta presunción de integración del trabajador en el ámbito de dirección y organización empresarial. Al respecto, cabe mencionar la STS, 29 de diciembre 1999, Sala Social, Rec.1093/1999, citada anteriormente, en la que se declaró la naturaleza jurídica de una relación laboral, y no mercantil de arrendamiento de servicios, entre un presunto autónomo que prestaba servicios para la empresa “Bebidas a Domicilio S.A.”. Entre los FD descritos por el tribunal para defender el vínculo laboral, cabe citar el FD 2.8; “*Los clientes eran del actor y no de la propia empresa, y la actividad permanente del demandante era la propia de la empresa y no la del mismo*”. Esto es, los servicios prestados por el supuesto autónomo conforman la actividad principal y razón de ser de la empresa, teniendo, como consecuencia de ello, que intestarse en la propia organización empresarial, o lo que es lo mismo, la prestación del trabajo se realizaba siempre a través de la misma empresa. El criterio anterior, no es absoluto, puesto que debe de manejarse con cuidado, pues parece quebrar cuando la relación de trabajo se establece para atender tareas accesorias a la principal de la empresa²⁵. Es por ello, como he mencionado a lo largo del trabajo, que no puede establecerse un criterio absoluto para calificar jurídicamente una relación laboral, ya que las todas las profesiones son distintas, cada una de ellas tendrá unas características que deberán de valorarse en mayor o en menor medida.

En relación a la autonomía, la cual es un antónimo de subordinación. El trabajador autónomo se caracteriza por la capacidad de poseer esa autonomía para organizar su propio trabajo. Por el contrario en el trabajo por cuenta ajena, se produce la incorporación de un trabajador a una organización ajena, en la que está controlado por un tercero que actúa desde una posición de supremacía y que controla su actividad. La

²⁵ LUJAN ALCARAZ, J. “*Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial*”, Aranzadi Social, ISSN 1131-5369, Nº 5, 2000, págs. 257-270.

dependencia, en la actualidad no se configura como una subordinación rigurosa e intensa, ya que la jurisprudencia la ha estructurado en su concepción más flexible. Tal es esto, que en la sentencia citada anteriormente (TS, 29 de diciembre, Rec1093/1999), en su FD 2.5; *“la existencia de amplia libertad horaria no desvirtúa la existencia del requisito de dependencia, por lo que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta sino únicamente la inclusión en el ámbito organicista y rector”*. La dependencia también se acredita, con el sometimiento al círculo rector del empresario de tal manera que el trabajador no tiene autonomía para realizar su trabajo, de tal manera que debe de cumplir con las directrices impuestas por la empresa. Al respecto, la sentencia citada pone de manifiesto la sujeción del actor a las órdenes directas de la empresa, pues esta le encargaba diariamente los trabajos a realizar. En el FD 2.7, se resume que, *“debiendo cumplir estrictamente la nota de planificación del servicio sin poder variarla injustificadamente”*. Se demostró que el sujeto carecía de la autonomía propia de un trabajador autónomo, ya que tenía la obligación de cumplir con las directrices de la empresa

La autonomía tiene vital importancia, y aunque no siempre es un elemento absoluto, si es determinante en una relación laboral. Para poder comprobar esta característica me remitiré a dos sentencias, ambas del sector de la medicina. Estos son características, ya que se trata de profesiones en las que las personas gozan de cierta autonomía para realizar su trabajo, debido a las peculiaridades de este. La STS, de 9 de diciembre 2004, Sala Social, Rec. 5319/2003, estimó el recurso interpuesto por el médico demandante, contra la empresa para la que prestaba servicios, declarando la relación entre las partes como laboral. El FD 5º, señala; *“Es la empresa y no el médico quien dispone de organización sanitaria propia para la prestación de los servicios. El actor está integrado en el cuadro médico de la empresa. El lugar, el horario, los medios e incluso, el modo de trabajo han sido programados o predispuestos por la empresa. La clientela es de la empresa, y no del facultativo. Existe retribución garantizada a cargo de la empresa, que se calcula a razón de una cantidad fija por asegurado. En suma, todos los indicios habituales de dependencia y de ajenidad acreditan la calificación de laboralidad en el caso enjuiciad*. El trabajador no tenía iniciativa para elegir a su clientela, su horario, y el modo de trabajar, entre otras

características. Por el contrario la STSJ del 12 de diciembre 2013, Sala Social, Rec 1809/2013, desestimó el recurso interpuesto por el medico demandante, contra la clínica de odontología para la que prestaba servicios. El tribunal denegó el recurso ya que concluyo que el medico poseía la autonomía propia del trabajador autónomo. En el FD primero y único, señala, “*El demandante fijaba el horario de trabajo, dentro del que tenía la clínica y la fecha de disfrute de sus vacaciones y era sustituido por el personal médico que decidía la clínica cuando no podía asistir.*” El órgano judicial declaró que no existía dependencia ni ajeneidad en la relación, ya que el propio demandante marcaba su tiempo de trabajo, establecía los días que pasaba consulta, así como el horario y sus vacaciones, por lo que tenía capacidad de decisión sobre su trabajo, o lo que es lo mismo, autonomía.

En cuarto lugar voy a determinar la percepción del salario como determinante de la relación laboral. “*Debemos valorar en función del disfraz con el que se ha vestido la realidad*”²⁶, lo cual indica que, no se puede pretender analizar la retribución en su contenido exacto, puesto que como en las otras características de la relación laboral, hemos tenido en cuenta el conjunto de las notas distintivas, sin embargo, la diferencia entre una nómina y una factura tiene consecuencias a efectos tributarios y de seguridad social. El art. 26.1 del ET define el salario como “*la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación personal de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo*”.

El artículo 8 del ET exige la retribución en el contrato de trabajo, además, esa retribución ha de estar garantizada, independientemente de los resultados empresariales, asimismo, esa remuneración ha de ser periódica, bien por un periodo de tiempo, o por el trabajo realizado. El tribunal supremo ha considerado como indicio de laboralidad la retribución en diversos pronunciamientos. (STS, Sala de lo Social del 29 de diciembre,

²⁶ CRUZ SANCHEZ DE LARA SORZANO, *Freelance y colaboradores: Relación Laboral*, Lex Nova, (2014, Valladolid), pág.117

Rec.1093/1999) (STS, Sala de lo Social del 10 de abril, Rec. 2060/1994), (STS, Sala de lo Social del 20 de septiembre, Rec. 1463/1994).

Del mismo modo, destacar La Sentencia número 6470/2010, del Tribunal Superior de Justicia, Cataluña, (Sala de lo Social), cuyo contenido confirma la existencia de una relación laboral entre las partes. El actor prestaba servicios para una empresa como autónomo, por lo que estaba inscrito en el RETA, pero que por las características de la relación con la empresa, se estimó que se trataba de una relación laboral. Se estipuló que la relación poseía las características del artículo 1.1 del ET. Entre ellas, la sentencia define como elemento determinante en el FD cuarto, “*la percepción de una cantidad económica mensual y fija*”. Incluso, cuando la empresa procedía a realizar un aumento de salario, el actor también se beneficiaba de ello como un trabajador más de la plantilla, a pesar de que legalmente no lo fuese. Las cantidades las percibía a través de factura, como si de un autónomo se tratase. Señalar, que las revalorizaciones salariales son una característica propia del trabajo por cuenta ajena, estas se encuentran pactadas en los convenios colectivos. En este caso al actor, se le aplicaban “aumentos de salario”, como a los otros empleados de la empresa, dicha actuación no es propia de una relación laboral, por lo que es innegable que el Tribunal aceptara la demanda, y como consecuencia declarara la existencia de la relación laboral.

En relación a las vacaciones, como elemento a considerar en la declaración de una relación laboral, justificar que se trata de un derecho reconocido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, y que como se expone en el mismo, son retribuidas y no son sustituibles por compensación económica. Se ha afirmado que existen relaciones laborales amparadas en contrataciones civiles o mercantiles, en los que se trabajan once meses y se emiten doce facturas, una por cada mes del año, cuyo dato hace laudable la existencia de las vacaciones retribuidas, propias de una relación laboral, que llevan ineludiblemente a la presunción de laboralidad.²⁷ En la LETA no se contempla la percepción de vacaciones por parte del autónomo, si este desea adquirirlas deberá gestionarlas el mismo, así como hacer frente a su coste, en el caso de los TRADE, se da

²⁷ CRUZ SANCHEZ DE LARA SORZANO, *Freelance y colaboradores: Relación Laboral*, Lex Nova, (2014, Valladolid), pág.80

la posibilidad de interrumpir su actividad 18 días hábiles al año, pero no se menciona que se trate de vacaciones, ni tampoco se divisa que estas sean remuneradas, por lo que será el propio TRADE el que acarree con su coste. Por estas conclusiones se deduce que cuando un trabajador autónomo tenga contempladas unas vacaciones y además estén retribuidas, podría darse la posibilidad de encontrarnos ante un falso autónomo, si así lo declarasen los órganos judiciales.

Tal es el caso, que el Tribunal Supremo se ha posicionado sobre la presencia de las vacaciones para determinar si existe relación laboral o no. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social del 19 de febrero de 2014, Rec. (3205/2012), ciñe como irrelevante la existencia de vacaciones, en su FD segundo expone lo siguiente: *“la existencia o no de vacaciones no es un dato decisivo puesto que el no disfrute de vacaciones no determina necesariamente la exclusión de la relación laboral”*. La sentencia citada confirmó la relación laboral entre un colaborador tertuliano y la empresa RADIOFUSION S.A, para la que prestaba servicios ocasionalmente. Se declaró que concurrían las notas de ajeneidad y dependencia, aunque en este caso el indicio de vacaciones no fue considerado por el Tribunal como un elemento decisivo en su resolución. Del mismo modo la Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo social del 26 de noviembre de 2012, Rec. 3889/2011, declaró la incompetencia del orden social para conocer del asunto. La sentencia anterior declaró competente el orden social, ya que había proclamado la existencia de relación laboral entre un perito y la Aseguradora, para la que éste prestaba servicios. La aseguradora, no conforme con el pronunciamiento del tribunal, interpuso recurso para que declarase incompetente al órgano social y por tanto, la no existencia de relación laboral entre el perito y la empresa. Los tribunales confirmaron el recurso interpuesto por la aseguradora, exponiendo que no se dan las notas características del art 1.1, no existe dependencia ni ajeneidad en la relación. En cuanto a las vacaciones, el FD tercero, punto segundo, expone lo siguiente: *“La concurrencia de circunstancias apuntan a la inexistencia del vínculo laboral, la libre fijación de sus vacaciones, cuya fecha únicamente comunicaba a los efectos de que no se le asignasen peritaciones*. Sin duda, en este supuesto fue un hecho un tanto indiciario para determinar la no laboralidad de esta relación. En resumen, puede considerarse que las vacaciones no siempre son un indicio de laboralidad, esto se determinará

dependiendo del tipo de relación en la que trabajen los tribunales, y además, por si solas no pueden predecir libremente una relación laboral.

En relación al carácter personal, característico del contrato de trabajo. El trabajo personal es la primera nota tipificadora de la relación laboral, si la misma faltase, no puede hablarse de contrato de trabajo, muestra de ello es que las personas jurídicas no pueden celebrar un contrato como trabajadores. La diferencia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, en relación a la personalidad, viene dada en que, el trabajador por cuenta ajena, se ha comprometido a través de contrato de trabajo, a prestar su fuerza de trabajo personal dentro de una estructura ajena, pero el profesional independiente que ha concertado un contrato de arrendamiento de servicios, se ha comprometido a “que se preste el servicio”, pero no a prestarlo “personalmente”. La STS de 117 de junio 2010, Sala Social Rec. 3847/2009, estimo el recurso interpuesto por “Televisión Española”, declarando la inexistencia de relación laboral, de una maquilladora que trabajaba para TVE, en régimen de autónoma, y como consecuencia la incompetencia de la Sala para conocer del asunto. En su FD 3.a, se confirma que el carácter personal de la relación aparece diluido, debido a que la maquilladora los días en los que se ausentaba, era sustituida por otra maquilladora por ella designada, sin consentimiento de su supervisor. Sin embargo no fue el único requisito a tener en cuenta para declarar la relación laboral, ya que tampoco se acreditó la dependencia y la ajeneidad.

Existen otros indicios de laboralidad que son poco frecuentes, pero que la doctrina los ha considerado como válidos para declarar la relación laboral.

- En primer lugar la utilización de una tarjeta magnética para el control del horario impuesto por la empresa. Cuando en un caso en concreto se originase esta característica podría deducirse que el sujeto se encuentra sometido al poder de dirección del empresario, ya que está sometido a un control de presencia y de tiempo en el trabajo. Por tanto se demuestran signos de dependencia. (STSJ, del 30 de septiembre 1999, Sala Social, Rec. 2938/1999)

- En segundo lugar como modo de dependencia, también puede deducirse su existencia, cuando es la propia empresa la que gestiona el pago de la cuota del autónomo. Así la Sentencia del Tribunal de Justicia de 29 de enero, nº 720/2002, Cataluña (sala de lo social), que declaró la competencia del orden social para conocer del asunto, y como consecuencia la relación laboral entre la trabajadora, dedicada al sector de las inmobiliarias, y la empresa para la que prestaba servicios, en régimen de autónoma. El tribunal calificó como un rasgo de laboralidad encubierta, el hecho de que la gestión del pago de la cuota de autónomo la efectuara el contable de la empresa, supuestamente “tratándose de un favor”. Según se indica, que si la empresa hubiese llegado al extremo de abonar la cuota del RETA no hubiese habido lugar a duda de que se tratara de una relación laboral encubierta²⁸. En este caso solo se limitó a “gestionar el pago”.
- Por último, se muestra que la proporcionalidad numérica también sería útil para demostrar que existe una relación laboral encubierta²⁹. En particular, si en una determinada empresa algunos trabajadores estuviesen contratados a través de un contrato de trabajo, y otros que realizan la misma actividad, a través de un contrato mercantil, por ejemplo de arrendamiento de servicios. En estos casos se podría verificar la existencia de Falsos autónomos dentro de una empresa. (STSJ, del 29 de enero Sala Social 2002, Rec. 1110/2002). El empresario tiene la posibilidad de elegir el tipo de contratación que más se ajuste a sus intereses, pero siempre que esa contratación se ajuste a la realidad de cada caso.

En conclusión puedo determinar que no existe un parámetro para verificar el carácter laboral de una relación. Es cierto, que los tribunales y la doctrina siempre acuden a las notas características del contrato de trabajo, por tanto será la aplicación práctica del derecho la que concrete el alcance de las características citadas. La dependencia, la ajeneidad, el asistir al centro de trabajo, la remuneración, el carácter personal de la prestación del servicio etc., son características que, en su conjunto pueden determinar la existencia de un Falso Autónomo. No serán por si solas

²⁸SELMA PENALVA, A, *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, (2007, Valencia), pág.216

²⁹ *Idem*, p.217

determinantes para identificar la figura, sino que serán necesarias en su conjunto. Si es cierto que, en algunas sentencias citadas hay notas características que han sido determinantes para identificar al objeto de estudio, ya que algunas notas en determinados supuestos son más relevantes que otras, pero esto podría deberse a la profesión del caso a tratar, no obstante y como expuse al principio de este apartado siempre se tiene que atender al caso en concreto.

V. Consecuencias para el trabajador y el empresario por la utilización de la figura del falso autónomo

Como es de suponer, la utilización de esta figura conlleva unas consecuencias tanto para el trabajador como para el empresario. Cuando se inicia la contratación las partes pueden elegir el tipo de relación que más se ajuste a sus intereses, siempre y cuando se respete el principio de realidad³⁰. El problema surge cuando el vínculo laboral se pretende transformar en otro de carácter mercantil o civil, de tal modo que el empleador trata de sustituir el régimen jurídico más favorable a sus intereses.

Para el trabajador que se encuentra en la situación, las desventajas son las expuestas a continuación:

a) El trabajador se encarga de sus propias cotizaciones desde el momento en el que inicie la actividad, además deberá de realizar las correspondientes obligaciones fiscales que se le encomiendan, por su situación de autónomo.

Según datos del ministerio de empleo y seguridad social, el 86,1% de los autónomos no supera la base mínima de cotización. Estos datos reflejan la carga que supone para un autónomo encargarse de su propia cotización frente a un trabajador por cuenta ajena. El empresario se ahorraría la cuantía y solo se tendría que encargar del abono del salario. Datos del Instituto Nacional de estadística confirman que el coste laboral mensual medio de un empleador es de 2.671,39€, siendo 590,90€ el coste destinado a las cotizaciones obligatorias de la seguridad social.

³⁰ OJEDA AVILES, A; *La deconstrucción del derecho del trabajo*, La Ley, (2010, Madrid) pág. 385 y ss.

b) En el supuesto de que el trabajador sufra un Accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empresario no tendrá ninguna obligación frente al supuesto autónomo para dar cobertura a las contingencias de AT u EP. El autónomo deberá cotizar por ellas, y además la legislación, salvo que se trate de una actividad obligatoria establecida mediante ley, no obliga a cotizar por estos conceptos.

Solo los Autónomos económicamente dependientes están obligados a cotizar por AT y EP, que según M^a José Cervilla, los trabajadores autónomos económicamente dependientes van a estar en mejor posición económica para asumir el incremento de gastos que supone esta contingencia.³¹

Debido a esta situación, y a no ser, que se trate de un TRADE, el supuesto falso autónomo no tendría la obligación de dar cobertura a esta contingencia, y si lo hacen el coste lo deberán asumir ellos mismos.

c) En cuanto a la prestación por desempleo, el autónomo tendrá derecho a la misma, siempre que haya cotizado por la llamada prestación por cese de actividad. Se trata de una cotización que no es obligatoria, y que supone una cuantía del 2,2% de la base de cotización, según La Ley PGE para el año 2016. Las diferencias en cuanto a un trabajador por cuenta ajena son notables, entre ellas, que solo tendrá derecho a dos meses de prestación por doce meses cotizados con un máximo de doce mensualidades, a diferencia de un trabajador por cuenta ajena, que le pertenecen cuatros meses.

d) En ningún caso cuentan con unas vacaciones retribuidas, puesto que esto es un derecho reconocido a los trabajadores por cuenta ajena en el ET. No obstante las partes podrían acordar el pago de vacaciones, pero este pacto sería un fraude, ya que se estaría encubriendo una relación laboral.

La LETA no divisa las vacaciones como un derecho para los autónomos, pero haciendo mención al TRADE, se contempla en la ley que este tendrá derecho a una

³¹ Cruz Villalón, J. Valdés Dal-Ré, F. El Estatuto del Trabajador Autónomo, La Ley, (2008, Madrid), pág. 478.

interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, pero no se establece que deba de ser retribuida por el cliente. Se trata de una posibilidad que tiene el autónomo dependiente de cesar temporalmente sus servicios sin que el cese sirva para justificar al cliente, dar por finalizado el contrato.

e) En cuando a la indemnización por extinción del contrato, el falso autónomo no tendrá derecho a percibirla, salvo que exista pacto entre las partes. Los contratos mercantiles a los que se sujetan los autónomos no contemplan la obligación de indemnización por extinción del contrato, salvo pacto entre las partes.

Sin perjuicio a lo citado anteriormente, respecto a la indemnización, la LETA señala la posibilidad de que el TRADE reciba una indemnización cuando la rescisión del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada. Su cuantía será fijada en el contrato, y en el caso de que no se pacte, se tendrán en cuenta factores como: la gravedad del incumplimiento o el tiempo que reste para rescindir el contrato. A diferencia de los trabajadores por cuenta ajena, la indemnización viene establecida por ley, por lo que no es tarea de las partes ocuparse de ella.

No solo es el trabajador el que sufre las consecuencias negativas de esta práctica, el empresario también acarrea una serie de obligaciones al incurrir en la figura. Tal y como se indica, la falta de afiliación y alta de un trabajador puede deberse al encuadramiento del mismo en un Régimen de la Seguridad de forma incorrecto, esta situación se verifica con frecuencia en el caso de los denominados falsos autónomos³². En estos casos, el error empresarial o el comportamiento doloso se verifica, entre otras opciones, por la actuación de la Inspección de Trabajo que entiende que el encuadramiento por la empresa es erróneo y por tanto debe ser corregido.

Cuando se declara la laboralidad de una relación que ha sido encubierta por otra figura, el falso autónomo, en el supuesto de que lo sea, pasaría por la inmediata alta en el régimen general de la seguridad social. Consecuencia directa, es que la empresa

³² CARPENA NIÑO, J. "La Responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social por infracoartaciones", *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, núm. 74 (2008), pp.22 y ss.

estaría obligada a una cotización retroactiva, hasta un máximo de 4 años, y además esta cotización se ingresaría con una serie de recargos.

Las sanciones por la falta de cotización del empresario están recogida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS). En su artículo 22.2 y 22.3 se establece que se considera infracciones graves “No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio” y “No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social”. En el artículo 23, se señala como infracción muy grave “pactar con los trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social”. En este caso el empresario acarrearía una infracción muy grave, si obliga a los trabajadores a darse de alta de alta como autónomos, y por tanto renunciar a los derechos que les confiere el Sistema de la Seguridad Social. Además la inspección de trabajo podría interponer lo que se denomina sanción accesoria del artículo 46 de La LISOS. Por una parte se le rescindiría al empresario las ayudas y bonificaciones al empleo de las que podría ser beneficiario, dicha perdida se realizara proporcionalmente al número de trabajadores afectados por la infracción.

En relación a la responsabilidad empresarial por la utilización de la figura del Falso Autónomo, cabe citar La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del 1 de julio, nº1851/2014, Madrid (sala de lo social), cuyo pronunciamiento declaro la laboralidad de la relación entre un supuesto autónomo, que había interpuesto una demanda por despido contra la empresa para la que prestaba servicios. Los tribunales declararon la improcedencia del despido, y señalo en el en el fallo de la sentencia las posibilidades que tendría la empresa. Podría optar por indemnizar al demandante en la cuantía establecida, o bien a la readmisión del sujeto. Independientemente de la opción elegida, la empresa deberá de abonar los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido.

Como se puede observar, las consecuencias del fraude son negativas para ambas partes. El trabajador siempre tendrá la posibilidad de reclamar su situación, pero el empresario que comete la infracción puede que en un principio se ahorre los costes en seguridad social y demás responsabilidades laborales, pero este ahorro no es equiparable, a las consecuencias que sufriría el empresario acusado por su mala actuación.

VI. Figuras afines al contrato de trabajo

Cerca del contrato de trabajo existen otras figuras, denominadas afines, como son el arrendamiento de servicios, ejecución de obra, mandato, agencia, transporte y sociedad. A pesar de que se trate de contratos que cumplen con una finalidad económica y social, plantean problemas por asimilarse al contrato de trabajo. Son contratos que se identifican claramente, pero cuando sus características esenciales se difuminan y se asemejan al contrato de trabajo los problemas son evidentes.

La legislación no solo pretende diferenciar las fronteras de estos, con el contrato de trabajo, sino que además intenta que se conozca una definición clara del concepto de trabajador por cuenta ajena. Todos los contratos podrían identificarse para hacer visible la figura del falso autónomo, sin embargo son el de arrendamiento de servicios, agencia y el transporte los que presentan verdaderos problemas.

En el contrato de arrendamiento de servicios, regulado en el artículo 1544 del Código civil, consiste en *“una de las partes de obliga a prestar a otra un servicio por precio cierto”*. Se trata de un contrato en el que la duración suele ser determinada, y se presta sin subordinación o dependencia, fijando libremente el precio del servicio. Además se busca la obtención de un servicio concreto en el que es posible no prestarlo personalmente. Se trata de un contrato ejercido principalmente por profesiones liberales, aunque estas también puedan ser ejercidas a través de contrato de trabajo. Para diferenciar el arrendamiento de servicios del contrato de trabajo, se debe de atender a la nota de la ajeneidad, estableciendo que los frutos sean propios y no para otra persona, y la libertad de actuación fuera del ámbito organizacional del empresario, cuya característica es propia del contrato de trabajo.

En segundo lugar, en relación al contrato de agencia; indicar que se trata de una figura contractual muy asimilada al contrato de trabajo, pues la diferencia notoria respecto a este, es la ausencia de dependencia del agente. El hecho de que el agente tenga independencia para organizar su propio trabajo es lo que aporta la diferencia³³. Así mismo el artículo 1 de la ley 12/1992 de fine esta figura contractual, “*Por el contrato de agencia una persona natural o jurídica, denominada agente, se obliga frente a otra de manera continuada o estable a cambio de una remuneración, a promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, como intermediario independiente, sin asumir, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de tales operaciones*”. Como se puede comprobar la similitud hacia el contrato de trabajo que se hace visible, es la nota de la ajeneidad

VII. Las peculiaridades del contrato de transporte

El contrato de transporte es otra figura contractual que ha tropezado en diversas ocasiones con el contrato de trabajo considerándose una figura afín a este. El contrato de transporte consistente en transportar de un lugar a otro personas o bienes, es una actividad que se regula en el Código civil y más extensamente en la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre. La naturaleza jurídica de la relación en la cual quien presta el servicio utiliza su propio vehículo, corre con los gastos de su mantenimiento y funcionamiento ha sido objeto de discusión, debido a que el transportista se encuentra en ocasiones entre los márgenes del contrato laboral y de transporte. Se diferencian diferentes etapas dentro de la regulación de esta figura:

a) Primera etapa, hasta 1986

Así se postula que, hasta mediados de los años ochenta del pasado siglo XX la mayoría de las relaciones de trabajo que estaban vinculadas al transporte acaecieron como ajenas al ámbito de aplicación de las leyes laborales, siendo considerado el transportista un trabajador autónomo que explotaba un medio de producción propio, su

³³ ALVAREZ DE LA ROSA, M, *Derecho del trabajo*, Ramón Areces (Madrid,2015),pág.480

vehículo de transporte³⁴. Las zonas fronterizas del contrato de trabajo se presentan cuando el medio de transporte es propiedad del porteador³⁵.

b) Segunda etapa, “sentencia de los mensajeros”

En 1986 se dictó la Sentencia de Tribunal Supremo del 26 de febrero, nº10925/1986, conocida como “sentencia de los mensajeros”, que supuso un cambio en cuanto a la declaración de laboralidad de los transportistas. A partir de esta sentencia, se dejó atrás el criterio de la titularidad del vehículo como elemento determinante, y paso a dar lugar a la relevancia económica del medio de transporte. La sentencia resolvió el proceso iniciado por parte de quienes habían prestado servicios en la empresa “Radio Mensajeros, S.A.” contra la mencionada empresa. La demanda tenía por objeto que se determinase la nulidad de los despidos que se habían realizado. El proceso llegó hasta el Tribunal Supremo determinándose la nulidad de los despidos.

Las partes suscribieron un contrato de transporte, ya que la actividad principal de la empresa era el transporte de mercancías. La empresa prestaba a los clientes el servicio de recepción de paquetes para su transporte a través de mensajeros, estos utilizaban motocicletas de su propiedad y acarreaban con los gastos de combustible y amortización. Los mensajeros tienen que llamar diariamente a la empresa para recibir las ordenes de los viajes a realizar, su retribución consistía en un “tanto por viaje”, y en el contrato de transporte que regulaba la relación, existía una cláusula la cual indicaba, que el mensajero no poseía exclusividad frente a la empresa, podía ser sustituido por otra persona, por el mismo designado para realizar el trabajo, y no se encontraba sometido a horario ni dependencia.

En el fallo de la sentencia del TS, a favor de que se declarase un contrato de trabajo y no uno de transporte, influyo; En primer lugar, el coste reducido del valor de

³⁴ LUJAN ALCARAZ, J, “Los transportistas en las fronteras del contrato de trabajo: calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte”, *Revista del derecho de trabajo e inmigración*, núm.83 (2009),pp.399 y ss.

³⁵ ALVAREZ DE LA ROSA, M, *Derecho del trabajo*, Ramón Areces (Madrid,2015),pág.481

la motocicleta con la que prestaban servicios, ya que esta no se consideraba soporte de explotación económica, y en segundo lugar, que la actividad principal de la empresa sea el trabajo del mensajero.

El tribunal supremo confirmó que se trataba de una relación laboral, por lo que declaró la competencia del orden social para conocer del asunto. Entre los argumentos empleados para acreditar dicha afirmación, se encuentran los siguientes:

El FD segundo establece que “la ajeneidad está patente”, pues el mensajero no asume los riesgos del contrato de transporte. En el caso de que se averiase la motocicleta, el desplazamiento lo realizaba el mensajero en un taxi abonado por la empresa. Por otro lado el mensajero cobraba un precio por viaje, independientemente de valor de lo transportado, de tal modo que también se aprecia ajeneidad en este sentido.

Con esta característica se argumenta que el elemento fundamental del contrato no es la explotación económica de la motocicleta, sino la aportación personal del mensajero, ya que se consideró que el vehículo no tiene relevancia económica.

Los Fundamentos de derecho siguientes declararon que concurrían las notas de dependencia y el carácter personal de la prestación. La dependencia se determinó por la necesidad de llamar diariamente a la empresa para recibir órdenes, y de no hacerlo, se penalizaría a los mensajeros. Con esta característica se puede determinar la capacidad disciplinaria del empresario, propia del contrato de trabajo.

Por otro lado, el carácter personal del trabajo se determinó, a pesar de que la empresa intentara incluir una cláusula en el contrato, estableciendo que los mensajeros podrían sustituirse por terceras personas retribuidas por el mensajero firmante del contrato. Esta cláusula fue declarada por el TS en su FD cuarto, como “*una cláusula para desfigurar la verdadera naturaleza laboral del contrato de trabajo*”. El trabajo siempre había sido realizado por los mensajeros de manera directa y personal.

El elemento definitorio en la Sentencia fue el carácter personal de la relación, pues según se instaura en la misma, el medio utilizado (la motocicleta) posee un coste

inicial inferior, y solo se trata de un elemento auxiliar, secundario de la actividad personal, de modo que la actividad principal es el trabajo realizado por el mensajero. Según señala Lujan Alcaraz, el elemento principal era la aportación personal de servicios y no la aportación de bienes materiales para realizar el trabajo, por lo que se concluye que *“el trabajador se halla inmerso en el ámbito de organización y dirección empresarial, y por tanto su contrato debe de calificarse como de trabajo”*.

Aplicar el criterio de relevancia económica aportado en la Sentencia de los mensajeros, supone un problema para determinar cuándo se considera que el vehículo tiene relevancia económica y cuando no, o dicho de otra forma, cuándo el transportista persigue un ánimo de lucro con la explotación del vehículo y cuándo lo utiliza como una simple herramienta de trabajo. Con este criterio se dificulta establecer unos límites exactos, por lo que se originan las “zonas grises” en el derecho.

c) Tercera etapa, reforma del artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores

La inclusión del apartado g) en el art 1.3 del ET, supuso un cambio en la regularización de los transportistas, ya que se introdujo una nueva exclusión. En general, tal y como dice el artículo, se entiende excluido del ámbito laboral todo trabajo que se efectuó en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 del artículo 3 del ET, pero el apartado 1.3g, establece que *“se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador”*.

Por tanto, aquellos transportistas que posean autorización administrativa cuya titularidad pertenezca al transportista, tengan vehículo propio u ostenten poder directo sobre ellos, y el transporte se lleve a cabo con vehículos comerciales de servicio público, en este caso esa relación estaría excluida del ámbito laboral.

Sin embargo, la jurisprudencia se ha pronunciado acerca de la autorización administrativo estableciendo que tal y como indica El Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley de Ordenación de los transportes terrestres, (en adelante, LOTT), en su artículo 41.2c), establece que “no será necesaria *la obtención de título habilitante, para aquellos transportes públicos o privados complementarios de mercancías realizados en vehículos de hasta 2 toneladas métricas de peso máximo autorizado inclusive*”.

La Sentencia del Tribunal Supremo del 23 de noviembre (Sala de lo Social), nº6970/1998, declaro la laboralidad de la relación entre las partes. Se trataba de un trabajador que prestaba servicios como repartidor para una empresa. El autor estaba dado de alta en el RETA y en el IAE, además el vehículo con el que realizaba los repartos era de su propiedad, cuyos gastos de mantenimiento corrían a su cargo, asimismo carecía de la tarjeta de transporte o autorización administrativa. El recurrente interpuso demanda por despido, y como consecuencia los tribunales discutieron sobre la competencia del orden social para conocer del asunto. El FD quinto, señala que “*el transporte se realiza con un vehículo de tamaño reducido, que no se cuestiona sea de peso máximo autorizado no superior a dos toneladas, que no requiere la autorización administrativa para transporte de mercancías referida y que se cumplen en el servicio prestado las notas de laboralidad (ajenidad, dependencia y retribución salarial)*”. Cabe estipular que la sentencia no solo determina la competencia del orden social para conocer del asunto, por darle la no necesidad de posesión de la tarjeta administrativa exigida por la LOTT, ya que se tuvieron en cuenta las notas características del contrato de trabajo. No obstante, la misma declara que “*el tonelaje del vehículo es determinante para la delimitación de la frontera entre el transporte mercantil y actividad de transporte constitutiva de relación laboral*”.

Sobre esta cuestión, El Pleno del Tribunal Constitucional, en la sentencia 227/1998, de 26 de noviembre de 1998, ratificó que “*se ha excluido el carácter laboral de los servicios prestados en el transporte con vehículo propio cuando éste, por su gran tonelaje y su elevado coste de adquisición, dejaba de ser una herramienta de trabajo para poder entenderse como verdadera empresa, unidad comercial y patrimonial*”.

susceptible de producir beneficios de manera autónoma y donde el factor humano pasaba a un segundo plano, representando el vehículo una inversión económica realizada por el propietario que, posteriormente, amortizaría mediante un precio”.

Estableciendo el límite del tonelaje que expresa la LOTT, lo que pretende el TC es establecer un criterio para distinguir una relación mercantil de una laboral, considerando que si el transportista posee un vehículo de su propiedad cuyo tonelaje no supera los 2000 kilos de peso, razona, que se trata de una herramienta de trabajo, para la prestación personal del servicio, por el contrario cuando ha realizado una inversión para adquirir un vehículo de más de 2000 kilos de peso, se considera que ha realizado un inversión empresarial, y por tanto la relación es mercantil.

La autorización administrativa así como el tonelaje del vehículo no puede considerarse un elemento “arbitrario” para decidir sobre una cuestión, pues tal y como he mencionado anteriormente, las notas características de la relación laboral son las que verificarán si estamos ante un falso autónomo, o no. En el sector de los transportes la declaración de una relación laboral es tarea compleja para los tribunales, pues ya el hecho de que el sector tenga una exclusión en el ET, hace que las cuestiones tengan difícil solución. Involucrar a un falso autónomo en este sector, es mucho más fácil que pase desapercibido, que en otros en los que la exclusión no existe.

Para señalar la importancia de la autorización administrativa así como el tonelaje del vehículo, citare el pronunciamiento de la Sentencia del Tribunal superior de Justicia, Valladolid (sala de lo social), numero de recurso 241/2013, en cuyo Fallo, se desestimó el recurso de suplicación que pretendía declarar la laboralidad de un trabajo autónomo del sector del transporte. La parte recurrente considera que el actor debe de incluirse dentro de la figura jurídica de “Falso Autónomo”, pues el autor presentaba un contrato mercantil de prestación de servicios, el vehículo con el que realizaba los transportes no era público y además carecía de autorización administrativa, y la empresa le abonaba una tarifa mínima garantizada. A pesar de declarar estas características distintivas del contrato de trabajo, los tribunales desestimaron el recurso, estableciendo como característica principal y determinante el hecho de comprobar cuál era la capacidad de

carga del vehículo utilizado, debido a que no se acreditó dicho dato, el recurso fue desestimado. No obstante, el tribunal no solo se basó en el dato anterior, también clarifico que no había relación laboral, por la falta de dependencia y ajenidad.

Los transportistas autónomos son un colectivo que se ve desterrado del ámbito laboral y soterrado bajo una ficticia relación mercantil o de otro tipo, así lo indica Lujan Alcaraz. Por ello la LETA en su exposición de motivos pretendía mejorar las condiciones de trabajo de los autónomos y de los TRADES. Los transportistas están incluidos en la LETA en la disposición adicional undécima, donde se regula que estarán incluidos en la presente ley las personas prestadoras del servicio de transporte previstas en el artículo 1.3g) del ET. Así mismo también se señala serán considerados TRADE, aquellos que cumplan con lo dispuesto en el artículo 11 de la LETA.

Así como deduce el autor, si se observa el artículo 11 de la LETA y 1.3g) del ET, se deduce que los TRADE del transporte eran *aquellos que con sus demandas presionaron el ensanchamiento de las fronteras de la laboralidad a mediados de los años 80, y a estos mismos fue a quienes el legislador quiso expulsar del derecho del trabajo con la Ley 11/1994, citada anteriormente*³⁶.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del 1 de julio, nº1851/2014, Andalucía (sala de lo social), cuyo pronunciamiento se basó en debatir si las partes tenían entre si una relación laboral o por el contrario una relación mercantil. El debate comenzó cuando dos trabajadores autónomos interpusieron demanda por despido hacia la cooperativa farmacéutica para la que trabajaban como repartidores. La empresa da por finalizada la relación entre las partes tras una discusión entre los transportistas. Estos interponen una demanda de despido declarando su improcedencia y solicitando la laboralidad de la relación que los vincula con la empresa. Por el contrario, la empresa reclama que se proclame la relación que une a las partes como mercantil y que se

³⁶ LUJAN ALCARAZ, J, “Los transportistas en las fronteras del contrato de trabajo: calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte”, *Revista del derecho de trabajo e inmigración*, núm.83 (2009), pp.125.

considere a los demandantes TRADES. Finalmente no acepta la petición de la empresa por los siguientes motivos:

En primer lugar se declara, que en un principio podrían ser considerados TRADES, ya que están incluidos dentro del art 1.3g) del ET, debido a que, como hecho probado consta que el vehículo es su propiedad. No obstante, se debe comprobar si los transportistas reúnen los requisitos del artículo 11 de la LETA, ya que será en dicho artículo donde la sala verifica su pronunciamiento.

La sala rechaza la petición de la empresa declarando que la relación es laboral, no puede considerarse que se trate de TRADES, ya que no se cumplen los requisitos formales ni materiales para constituirse como tales. *“En el FD 3º se establece que “No existe contrato ni inscripción en la oficina pública, no disponen de una organización autónoma en la que desarrollen su actividad de transporte, perciben una retribución fija, y no en función de los resultados de su actividad, no asumen riesgo ni ventura en las operaciones de transporte en las que intervienen”.*

Se deducen las notas de laboralidad de la relación; **el carácter personal**, en cuanto a que los transportistas son sustituidos por otro trabajador de la empresa en caso de baja por enfermedad o vacaciones; **la retribución**, ya que reciben una cantidad fija independientemente de los resultados obtenidos; **y dependencia**, ya que están sujetos a un horario de ruta, y la incorporación de un GPS en el vehículo que permite localizarlos.

Como resumen general la actividad del transporte queda finalmente ordenada en virtud de los parámetros que a continuación se relacionan³⁷:

- a) *Existen transportistas ligados con su empresario por medio de una relación laboral en aquellos supuestos en los que el vehículo no precise de la autorización administrativa y la actividad se desarrolle con las notas del artículo 1.1 del ET*
- b) *Existen transportistas que no están incluidos en el art 1.3g) del ET, pero son considerados trabajadores autónomos por realizar su prestación sin la concurrencia de las notas definitorias del contrato de trabajo*

³⁷ CRUZ VILLALON J. y VALDES DAL.RÉ F. cit. Pág. 222

- c) *Existen transportistas que cumplen con los requisitos del art 1.3g)ET y con lo previsto en el art 11.1 y 11.2 de la LETA, por lo que serán considerados TRADES.*

Atendiendo a lo establecido anteriormente se puede comprobar como los trabajadores del sector del transporte sufren las consecuencias de la delimitación en el ET, estos son un colectivo vulnerable para caer dentro de la figura del falso autónomo, debido a las peculiaridades que presenta. Sin embargo aunque exista una exclusión, no podemos realizar una separación total, puesto que hay una realidad por encima de ella³⁸, y es el artículo 1.1 del ET “será contrato de trabajo toda actividad que se desarrolle conforme al artículo”. La conclusión consiste en la interpretación del caso en concreto, para verificar si estamos ante una relación de trabajo autónoma o por cuenta ajena.

VIII. Formas de evitar el fraude, normativa de la UE

Con motivo del cambio que ha sufrido el trabajo autónomo a lo largo de los años, así como la aparición de nuevas formas de trabajo, se ha hecho necesario incorporar nuevas figuras, bien sea en la legislación o en la doctrina, que recojan la nueva realidad laboral. Tras los diferentes datos aportados por la Unión Europea, en sus distintas propuestas, como es el ejemplo del informe sobre *La protección social para todos, incluido los trabajadores autónomos*³⁹, elaborado por el parlamento europeo en el que se establecieron una serie de peticiones a los estados miembros en materia social.

Al respecto, señala que no existe una definición clara de trabajo autónomo reconocido a nivel europeo; y solo se contempla una definición de trabajo autónomo acuñada por la Organización Internacional del Trabajo, que se resume en lo siguiente: “*es trabajo independiente aquel cuya remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos*”. También hace mención al TRADE, estableciendo que tampoco se ha establecido en los EM miembros una definición del trabajador autónomo económicamente dependiente, y siendo este una

³⁸ ALVAREZ DE LA ROSA, M, *Derecho del trabajo*, Ramón Arece (Madrid 2015), pág.493.

³⁹ Parlamento Europeo, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (12 de diciembre de 2013), *Informe sobre la protección social para todos, incluido los trabajadores autónomos*

realidad aparente, solo han sido algunos países los que han aportado este concepto a su derecho interno. El parlamento europeo prioriza esta acción, considerando que si se establece un concepto claro mediante la regularización se garantizará mejor protección a esta categoría intermedia, sin asimilarla a la de los asalariados.

En dicho informe se prevé que se debería detallar claramente el fenómeno del falso trabajo autónomo, considerando a este, como una forma de evadirse de las cotizaciones sociales, por ello, y para prevenir abusos y vulneraciones de los derechos sociales, es necesario que se establezca su definición. Como solución para minorar esta práctica el parlamento propone las siguientes opciones:

En primer lugar solicita a los EM que pongan a disposición de todos aquellos ciudadanos que deseen adquirir la condición de trabajador autónomo información acerca de las modificaciones que pueda sufrir su protección social y sus derechos laborales, así como las demás obligaciones y derechos derivados de su actividad.

En segundo lugar, señala la necesidad de sancionar a los empresarios que utilicen la figura del falso autónomo. De este modo se intentará concienciar al empresario para que no utilice al autónomo de manera fraudulenta.

Por último, también hace mención a la implicación de los interlocutores sociales en la lucha contra el fenómeno del falso trabajo autónomo.

Dentro de este marco, y a consecuencia de la elaboración de este informe se elaboró un proyecto, denominado “Proyecto Trade”⁴⁰, se pretendía, entre sus propuestas, conocer y dar una definición de trabajador autónomo económicamente dependiente, además de establecer unas diferencias entre el TRADE y el Falso autónomo, para que a estos últimos se les aplique la legislación laboral.

⁴⁰ REYNA FERNÁNDEZ, S, *Trabajadores autónomos económicamente dependientes, Medición Estadística desafío y oportunidades*. (2014) Red Europea de apoyo al Auto-Emplejo y al Trabajo autónomo económicamente dependiente. (Ref. nº VS/2012/0434) Implementado en el marco del Programa Relaciones Laborales y Diálogo social de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea

El estudio fue realizado en 4 países; España, Italia, Francia y Bulgaria. Entre los diferentes datos estudiados se determinó la cantidad de falsos autónomos que existían en la muestra. Para su identificación se ha tomado referencia las respuestas del colectivo TRADE sobre el nivel de independencia que poseen para realizar sus tareas.

En España del total de TRADE identificados por la encuesta el 2,8% es considerado falso autónomo, en Francia el 1,2%, Italia el 0,9%, y en Bulgaria 3,6%. Entre las respuestas obtenidas, los encuestados declaran no poseer nada de independencia para organizar su trabajo, decidir el horario y lugar de trabajo y ser sus propios jefes. Destacar el caso de Italia, en el que solo se obtuvo un posible falso autónomo. Esta persona afirmó que tuvo la necesidad de convertirse en autónomo, ya que su empresa le pidió que modificara sus condiciones de contrato. Indica, que su principal problema es la dificultad de cobro de sus facturas, además afirma que nadie se preocupa de su situación, y demuestra que no está afiliado a ninguna organización, pero le gustaría unirse.

Como puede observarse el objeto de estudio es una realidad en Europa y no solo en España. La encuesta se realizó solo en cuatro países, por ello la muestra no es lo suficientemente representativa como para determinar un porcentaje claro, pero si podemos afirmar que el falso autónomo es una realidad en Europa.

Para concluir, quiero aludir a una Sentencia TJUE⁴¹, que define el concepto de “falso autónomo”. Su contenido debatía un asunto de competencia del artículo 101 del TFUE, así como la aplicación material de un convenio colectivo que establecía unos honorarios mínimos para los prestadores autónomos de servicios.

La sentencia resume los siguientes hechos: Se celebra un convenio colectivo, para los músicos sustitutos de una empresa, entre la asociación de trabajadores (Nederlandse) y la asociación de empresarios (Verenging). En el convenio se abonaban una serie de honorarios para los sustitutos tanto si se trataba de trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena.

⁴¹ Tribunal de Justicia de La Unión Europea, (Sala primera), del 4 de diciembre, Asunto (C-413/13), (ECLI: EU; C: 2014/2411).

En 2007 la NMA (Autoridad de competencia neerlandesa) publicó un documento que establecía que los convenios colectivos de los que se regulan contratos por obra o servicio ven alterada su naturaleza jurídica y adquieren la condición de acuerdo interprofesional, ya que son negociados por parte de un sindicato, cuya asociación no actúa como una asociación de trabajadores, sino como una asociación de autónomos. Debido a esta disposición, la asociación de trabajadores (Nederlandse) y la asociación de empresarios (Verenging) denuncian lo anterior, y se niegan a celebrar otro convenio que recoja otra disposición relativa a los honorarios. Por ello durante la sentencia se debate si dicha disposición de convenio puede quedar dentro del artículo 101.1 del TFUE.

Posteriormente el tribunal se posiciona estableciendo una oscilación, respecto a que los autónomos sustitutos puedan considerarse “falsos autónomos”, ya que realizan el mismo trabajo que los sustitutos no autónomos.

Se define el concepto de “relación laboral”, estableciendo que la jurisprudencia ha reiterado que la característica esencial de la relación laboral estriba en que *“una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales cobra una retribución”*. Así como determina que un prestador autónomo podría ser calificado como trabajador si la independencia que debería de presentar el autónomo es ficticia y disimula lo que es a todos los efectos una relación laboral. Por ello el tribunal en el punto 31 de la sentencia establece que podría darse la posibilidad de que los supuestos autónomos sustitutos de músicos, puedan ser considerados “falsos autónomo”, ya que se encuentran en una situación análoga a la de los trabajadores por cuenta ajena.

Además, el Tribunal establece en el punto 32 que *“Un prestador de servicios puede perder su condición de operador económico independiente cuando no determina de forma autónoma su comportamiento en el mercado sino que depende completamente de su comitente por el hecho de que no soporta ninguno de los riesgos financieros y comerciales resultante de la actividad de éste y opera como auxiliar integrado en la empresa del mismo”*. Por tanto un autónomo dejaría de serlo, cuando perdiera su

autonomía, debido a que no soporta los riesgos de su trabajo, y además está integrado dentro del círculo rector de la empresa.

La problemática del falso autónomo no solo ocurre en España, la figura es utilizada en diferentes países de la Unión Europea, donde los trabajadores sufren las consecuencias de su uso. Como se ha podido verificar la UE reconoce la existencia de estas figuras dentro de la sociedad, intenta, mediante sus pronunciamientos evitar su propagación. La UE pretende escapar del uso de los contratos atípicos, aquellos que intentan eludir el cumplimiento de las obligaciones en materia de empleo y protección social.

Conclusiones

Como valoración personal, he de exponer que este trabajo me ha permitido conocer a fondo esta figura. He analizado la situación de un falso autónomo y he comprobado que se trata de una figura existente en la sociedad, cuya detección no es siempre fácil. Como conclusión, cabe aportar los siguientes puntos:

Primera- He comprobado que las relaciones laborales son cambiantes, esto es debido al avance de la sociedad, por lo que es necesario que se regulen nuevas relaciones, para evitar posibles abusos del derecho. Hasta la regulación del TRADE en España, la doctrina veía a este sujeto como un “falso autónomo”, pues la dependencia hacia un cliente principal lo descalificaba como autónomo. No obstante la figura del TRADE no ha sido bien vista por muchos autores, entre ellos Cruz Villalón, que considera difícilmente diferenciable al TRADE del trabajador por cuenta ajena. Se trata de una figura, que bien, no se aplica por no cumplir el supuesto de hecho, o bien se asume que estamos ante un trabajador por cuenta ajena considerado formalmente trabajador autónomo.

Segunda- Los falsos autónomos desarrollan su trabajo dentro de los parámetros del trabajo subordinado (ajenidad, dependencia, remuneración y carácter personal), se encuentran sometidos a obligaciones fiscales y de seguridad social propias del trabajo autónomo. Son relaciones bilaterales en las que si bien parece primar la autonomía de

las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, el trabajador se encuentra en una relación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa, y económica respecto de la empresa para la que presta servicios.

Tercera- Determinar la laboralidad de una relación contractual no es siempre tarea fácil para los tribunales. Como conclusión he de afirmar que no existe un criterio fijo para determinar una relación laboral. Pues en las diferentes sentencias citadas a lo largo del trabajo, se ha comprobado como varían los pronunciamientos dependiendo de las características de cada trabajo. Si bien es cierto, que siempre la jurisprudencia atiende al artículo 1 del ET, y verifica la concurrencia de las notas de ajenidad, dependencia y carácter personal de la prestación.

Los indicios son utilizados por la doctrina para justificar el carácter laboral del contrato de trabajo, aunque estos no siempre son posibles. Todas las relaciones laborales son distintas y por tanto dependiendo del tipo de trabajo en el que nos encontremos utilizaremos unos u otros.

Cuarta- La figura es una práctica habitual, que probablemente se seguirá cometiendo, los empresarios ven su utilización como un ahorro en los seguros sociales, prevención de riesgos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y para los trabajadores como una vía de escape al desempleo.

Las consecuencias para el empresario son notorias, principalmente económicas. Para el trabajador supone una pérdida de sus derechos laborales, y de sus derechos como autónomo, pues al encontrarse dentro de esta figura no puede beneficiarse de los derechos de ser un trabajador por cuenta ajena, ni tampoco gozar de la libertad de independencia que posee un autónomo. En consecuencia se encuentra dentro de una figura que no está regulada legalmente y con la que no puede hacer uso de sus derechos.

Cuarta- En cuanto al origen de esta práctica, afirmar que no se trata de una tendencia actual, puesto que desde hace décadas la jurisprudencia ha venido declarando relaciones laborales a relaciones que en primicia eran consideradas mercantiles. El concepto en sí, de falso autónomo, es un término actual. Si bien es cierto que la

ignorancia, la necesidad o el miedo llevan a muchos trabajadores a aceptar este tipo de condiciones. O en muchos otros casos, las partes acuerdan fijar un contrato previsiblemente mercantil, pero llevado a la práctica, tiene todas características de un contrato laboral.

Quinta- La presión de la clase obrera fue fundamental en el establecimiento del Derecho Laboral durante la revolución industrial, muchos de los logros conseguidos la lucha obrera, se están perdiendo en los últimos años. La utilización del “falso autónomo” da lugar a una degradación del derecho del trabajo, debido a que el trabajador, que ya de por si es una figura considerada como frágil, cuando se encuentra inmerso en esa situación, su debilidad aumenta pues sus derechos le son retraídos. Cuando el empresario incurre en esta figura está cometiendo una infracción grave, pues está desvirtuando una relación laboral

Sexta- Los interlocutores sociales son vitales para disminuir esta práctica, así también lo ha establecido la Unión Europea, es necesario que se involucren en su sustracción, denunciado los casos que puedan verse afectados. La crisis ha sido la excusa perfecta para recortar en los derechos laborales, por lo que los empresarios solicitan una mayor flexibilidad en la contratación para conseguir superar la situación de crisis.

Séptima- Para intentar minorar la figura, y en el futuro eliminarla por completo, es necesario que la inspección de trabajo actúe de inmediato. No pretendo quitar importancia a otro tipo de infracciones, pero considero que esto es una práctica abusiva, pues se está jugando con los derechos de los trabajadores, esos derechos que durante años, nuestros antepasados lucharon por su consecución, y actualmente se están inhibiendo con la utilización de estas figuras. Las propuestas, para combatir esta situación son las siguientes:

- Conferir los recursos necesarios a la inspección de trabajo para que actúe y pueda combatir esta situación.
- Concienciar a los ciudadanos de las consecuencias de la utilización de esta figura.

- Incitar, a las personas que se encuentran inmersas en la figura de “falso autónomo”, a que denuncien esta situación y darles opciones para que no queden desamparados.
- Dar a conocer la opción de “Buzón contra el fraude” de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, pues se trata de un método anónimo, con el que el ciudadano puede denunciar estos abusos.
- Dar prioridad a esta materia en los tribunales, así como la inmediatez en la solución de los recursos.
- Regular de forma específica esta situación, para que cuando se produzca un supuesto, no se tengan que utilizar tantos indicios y suposiciones basados en doctrina y jurisprudencia.
- Castigar al empresario infractor con sanciones cuantiosas para minorar esta práctica.

Bibliografía:

- ALARCÓN CARACUEL, R. “La ajeneidad en el mercado. Un criterio definitorio del trabajo”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 28: (1986) 495-544, 39 Ref.
- ALVAREZ DE LA ROSA, M, PALOMEQUE LÓPEZ, M. *Derecho del Trabajo*, Ramón Areces, (2014, Madrid).
- CARPENA NIÑO, J.” La Responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social por infracciones”, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, núm. 74 (2008), pp.22 y ss.
- CRUZ SANCHEZ DE LARA SORZANO, *Freelance y colaboradores: Relación Laboral*, Lex Nova, (2014, Valladolid)
- CRUZ VILLALÓN, J. VALDÉS DAL-RÉ, F. *El Estatuto del Trabajador Autónomo*, La Ley, (2008, Madrid),
- DE CASTRO, F. *Los llamados derechos de la personalidad. Anuario de Derecho Civil*, 12, nº4, (1959)
- GARCÍA JIMENEZ, M; MOLINA NAVARRETE, C, *El estatuto profesional del trabajador autónomo*, Tecnos (2008, Madrid)
- HERNÁNDEZ-LISSEN BONILLA, J. “Autónomos, semiautónomos y falsos autónomos.” *Revista. Derecho.com* (2004).
- LUJAN ALCARAZ, J, “Los transportistas en las fronteras del contrato de trabajo: calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte”, *Revista del derecho de trabajo e inmigración*, núm.83 (2009).
- LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M. *La tutela Judicial de los TRADE. Un Estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción*. (2009, Sevilla)
- MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. AND GARCIA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. Tecnos (2009, Madrid)
- OJEDA AVILES, A; *La deconstrucción del derecho del trabajo*, La Ley, (2010, Madrid)
- REYNA FERNÁNDEZ, S, *Trabajadores autónomos económicamente dependientes, Medición Estadística desafío y oportunidades*. (2014) Red Europea de apoyo al Auto-Empleo y al Trabajo autónomo económicamente

dependiente. (Ref. nº VS/2012/0434) Implementado en el marco del Programa Relaciones Laborales y Diálogo social de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea

- RODRIGUEZ FERNÁNDEZ M^o, FERREIRO REGUEIRO, CONSUELO. *Trabajadores Autónomos. Estudios de derecho Judicial*. Madrid (2007)
- SELMA PENALVA, A, *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, (2007, Valencia)

Anexo normativo:

- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE núm. 166, de 12 de julio)
- Parlamento Europeo, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (12 de diciembre de 2013), Informe sobre la protección social para todos, incluido los trabajadores autónomos
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.(BOE núm.225, 24 de octubre de 2015)
- Real Decreto Legislativo 5/2000 del 4 de agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), BOE núm. 189 de 08 de Agosto de 2009
- 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.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último.
- Ley 12/1992, de 27 mayo, sobre contrato de agencia.
- Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías.

Páginas web:

- Instituto Nacional de Estadística. (Spanish Statistical Office). (2016). Ine.es, a partir de <http://www.ine.es>, (23 de Abril de 2016)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016), <http://www.empleo.gob.es/index.htm>, (23 de Abril de 2016)