

**DERECHO COMPARADO: ALGUNOS COMENTARIOS A UNA LEY TAN  
ESPERADA COMO DECEPCIONANTE: LA LEY 20/2007, DEL ESTATUTO  
DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA**

**Dra. Olga Fotinopoulou Basurko  
Prof. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea**

### **1. Introducción**

Tras el período de tres meses de “*vacatio legis*” preceptuado por la norma, el pasado 12 de octubre entró en vigor la tan esperada Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo<sup>1</sup>. Esta norma culmina un proceso histórico de reivindicaciones y esfuerzos desarrollados por las organizaciones de trabajadores autónomos en España, que venían exigiendo una regulación jurídica unitaria (un Estatuto) para un conjunto de realidades socio-económicas muy dispares o heterogéneas entre sí, que hasta hace pocas semanas encontraban su adecuación jurídica dispersa en normas pertenecientes al derecho mercantil, administrativo o civil. La ausencia de una regulación homogénea de la situación de los trabajadores que voluntariamente prestan servicios de forma autónoma o independiente trae causa, como es sabido, en que la preocupación del legislador decimonónico –de finales del siglo XIX y del siglo XX- se había centrado en regular el trabajo productivo que había dado lugar al conflicto social, esto es, al trabajo industrial asalariado, cuyas condiciones supusieron un importante conflicto entre capital y trabajo<sup>2</sup>. Es cierto, no obstante, que en la medida en que se han ido produciendo variaciones en los procesos productivos y económicos, cuya consecuencia más visible ha sido la alteración en el modelo clásico de prestar servicios, la doctrina laboralista se ha venido interrogando sobre la necesidad de adecuar el ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo a esas nuevas realidades.

Ese largo debate en el que se mueve la doctrina laboralista desde hace ya más de treinta años constituye, a la vez, uno de los principales desafíos de la disciplina, ya que entronca directamente con la discusión acerca de la necesidad de reconstruir, redefinir o repensar los pilares o nociones clásicas –dependencia o subordinación y ajenidad- sobre los que se asienta la propia existencia del contrato de trabajo. En este contexto, el relieve que adquiere la regulación del trabajo por cuenta propia presenta una dimensión particular, no en vano el Derecho del Trabajo ha acotado históricamente una parte de las relaciones de trabajo caracterizadas por tratarse de un trabajo productivo, voluntario, por cuenta ajena y dependiente o subordinado, por lo que la inclusión de determinadas modalidades de trabajadores autónomos parece que fuerza sus esquemas y desnaturaliza su propia existencia<sup>3</sup>. Ahora bien, la exclusión de determinadas prestaciones económicas de su ámbito de aplicación, justificada en una mayor o menor elasticidad de las notas de la laboralidad anunciadas, origina la aplicación de una regulación desprovista de los mecanismos jurídicos protectores de los que se caracteriza el Derecho del Trabajo, lo que conduce a plantearse si realmente el Derecho del Trabajo puede o

<sup>1</sup> BOE nº 166, de 12 de julio de 2007.

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, A: “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”, *Tribuna Laboral* nº 81, 2005, p. 27.

<sup>3</sup> CAIRÓS BARRETO, D: “Hacia una regulación del trabajo autónomo: comentarios al proyecto del estatuto del trabajador autónomo”, *Revista de Derecho Social* nº 37, 2007, p. 84.

debe permanecer al margen del trabajo autónomo<sup>4</sup>, como se desprende de la reciente regulación adoptada en España.

## **2. Proceso de elaboración de la LETA y contenido final**

En el año 2004, el Gobierno español inició un proceso de diálogo con varias organizaciones de trabajadores autónomos con el objetivo de elaborar un Estatuto o norma marco para los trabajadores por cuenta propia. A partir de ese momento, se creó una Comisión de Expertos integrada -prácticamente en su totalidad- por Profesores de Derecho del Trabajo<sup>5</sup>, que acometieron la elaboración de un Informe, al que se añadía una Propuesta de texto articulado sobre el Estatuto del Trabajador Autónomo. Este trabajo fue sometido para su valoración a los agentes sociales implicados, quienes realizaron diversos comentarios y aportaciones que provocaron una sensible variación del contenido de la propuesta inicial. De este modo, el 26 de septiembre del año 2006, se firmaba por parte del Ministro de Trabajo y del Secretario General de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos y del Presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos el Acuerdo sobre la aprobación de una Ley que regule el Estatuto del Trabajador Autónomo. Poco después, el 29 de septiembre de 2006, se aprobó el Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, que se convirtió en Proyecto de Ley, el 24 de noviembre del mismo año. Finalmente, y como ya se ha avanzado, el 11 de julio de 2007 ve la luz en España, la Ley 20/2007, sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>6</sup> (en adelante LETA).

Por lo que se refiere al contenido de la LETA, ésta consta de veintinueve artículos encuadrados en cinco títulos, diecinueve Disposiciones Adicionales, tres disposiciones transitorias, una derogatoria y seis Disposiciones finales. El título I delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo una definición genérica de trabajador autónomo y añadiendo los colectivos específicos que se encuentran incluidos y excluidos de aquélla. El título II regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos, siendo el primero de éstos el dedicado a establecer las fuentes de dicho régimen profesional. Por su parte, el capítulo II se refiere al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como normas relativas a la prevención de riesgos laborales, protección de menores y garantías económicas. Finalmente, el Capítulo III reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), sobre el cual nos detendremos más adelante con carácter específico, dado que se trata de una categoría que presenta un contorno más que difuso, de tal manera que su inclusión en esta norma –extramuros del Derecho del Trabajo- constituye a mi juicio -a pesar de los esfuerzos de los autores de esta norma en diferenciar lo máximo posible este trabajo autónomo y el

---

<sup>4</sup> Ibidem, p. 84.

<sup>5</sup> A esta disciplina pertenecen los siguientes autores del Informe y propuesta sobre un Estatuto del Trabajo Autónomo: Fernando Valdés Dal-Ré, Jesús Cruz Villalón, Salvador del Rey Guanter y Carmen Sáez Lara. Asimismo, participó en la elaboración del citado informe, el Prof. Juan Antonio Maroto Acín, que es Catedrático de Economía Financiera de la Universidad Complutense de Madrid.

<sup>6</sup> Nótese que en el proceso de elaboración de la norma, la denominación ha ido mutando, desde una nomenclatura que hacía referencia al sujeto objeto de protección: el Trabajador Autónomo a la denominación finalmente adoptada: una regulación marco sobre el objeto de la prestación: “trabajo autónomo”. Como puede observarse, la intencionalidad del legislador en cuanto a la denominación utilizada denota que el interés inicial en proteger al trabajador por cuenta propia sujeto a diversos avatares se ha modificado por un interés en regular diversas actividades desempeñadas por los anteriores, que como veremos supra –en mi opinión- se ha realizado de manera poco satisfactoria.

trabajo subordinado- un mecanismo para legalizar el fraude, esto es, convertir al falso autónomo en una figura respetable<sup>7</sup>. El título III regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios establecidos en el art. 21 y creando el Consejo del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector (art. 22). El título IV establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Finalmente, el título V está dedicado al fomento y a la promoción del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, así como impulsar la formación profesional y favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada.

Tras los V títulos en el que discurren las principales disposiciones aplicativas, nos encontramos con posterioridad con un elenco de disposiciones adicionales, en las que se recogen cuestiones de muy diversa índole, en las que se encuentran los verdaderos campos de batalla y de reivindicación de los trabajadores autónomos. Así, no puede comprenderse en su máxima amplitud el alcance de la norma sin hacer referencia a las disposiciones adicionales, en las que –por ejemplo- se regulan algunas materias relativas a la protección social o al fomento del empleo que en su redacción final o bien no suponen una gran novedad (bonificaciones y reducciones en las cotizaciones), o bien se encuentran a la espera de que el gobierno intervenga con normativas de desarrollo (fundamentalmente las relativas a la protección social, como por ejemplo el pago único de la prestación por desempleo). Asimismo, es en las disposiciones adicionales donde se incardinan determinadas figuras –trabajadores del transporte, agentes comerciales o agentes de seguros-, que ya presentando una enorme litigiosidad en torno a su delimitación subjetiva como trabajadores por cuenta ajena o no, pueden –gracias a estas disposiciones- escapar definitivamente del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, dado su encaje en la figura del TRADE. El resto de las disposiciones –transitorias y finales- inciden bien sobre el período de adaptación necesario para aplicar la normativa anterior, bien sobre el próximo desarrollo de prácticamente todas las materias reguladas en el articulado de la LETA, por lo que –en realidad- la verdadera regulación de la actividad laboral por cuenta propia va a depender –con toda seguridad- de lo que en el futuro se disponga en las normas reglamentarias, dada la parquedad en la que se mueve el tenor de la propia Ley.

### **3. El ámbito subjetivo de protección y la inclusión de la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente**

Una de las principales dificultades para la conclusión de la LETA ha sido determinar qué sujetos quedan comprendidos en su ámbito de aplicación; no en vano, el trabajo por cuenta propia no presenta una realidad socio-económica unitaria, sino que, como es sabido, la figura del trabajador por cuenta propia, además de encontrarse presente en todas las ramas de producción, no es un todo heterogéneo, puesto que a título ejemplificativo, de la simple persona física sin asalariados a su servicio que realiza una actividad económica por cuenta propia podemos encontrarnos al consejero societario que posee el control efectivo de la sociedad; del autónomo empleador de asalariados a

---

<sup>7</sup> En el mismo sentido se expresaba ALARCÓN CARACUEL, M.R, si bien desde la perspectiva del proyecto de estatuto. Así, “Aspectos críticos del proyecto de estatuto del trabajador autónomo (PETA)”, [http://www.upf.edu/rll/\\_pdf/estatuto-trabajador-autonomo.doc](http://www.upf.edu/rll/_pdf/estatuto-trabajador-autonomo.doc).

su servicio podemos toparnos con el que carece de empleados a su servicio; del autónomo que cuenta con numerosísimos clientes nos encontramos al que presta servicios apenas para uno o contados clientes, etc.

De este modo, el texto articulado establece una definición de trabajador autónomo (en sus artículos primero y segundo), lo suficientemente amplia –y en clara correspondencia a lo ya preceptuado por la Ley General de Seguridad Social, o bien contraponiendo esta definición al de trabajador por cuenta ajena del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores– como para incluir bajo aquélla todas las modalidades actuales y futuras de trabajadores por cuenta propia. Así, se señala que la norma 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*”. Después de esta definición genérica se analizan, para evitar dudas, unos supuestos específicos de inclusión. Así, será de aplicación también a los socios industriales de sociedades, los comuneros de las comunidades de bienes y socios de sociedades civiles irregulares, quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, cuando posean el control efectivo de la sociedad, y los trabajadores económicamente dependientes (nueva figura límite entre la relación laboral y la relación profesional). Por otro lado, declara excluidos del ámbito aplicación de la Ley, como no podía ser de otra manera, a las relaciones de trabajo por cuenta propia, puramente laborales (adelanto desde ya la futura fuente de conflictos judiciales que supondrá el deslindar nítidamente los trabajadores económicamente dependientes con los laborales), también quedan fuera el mero desempeño de cargos de consejero o administrador, así como las relaciones laborales de carácter especial (a modo de ejemplo citar la alta dirección y empleados de hogar).

En segundo término, y después de dedicar su artículo tercero a señalar las fuentes normativas e interpretativas de este régimen profesional –de las que únicamente destacamos los denominados acuerdos de interés profesional (aplicables exclusivamente al TRADE)–, los artículos cuarto a décimo, incluidos en su capítulo II, recogen el régimen profesional común del trabajador autónomo, y enumeran tanto los derechos profesionales como los deberes básicos, regulan diversos aspectos de la forma y duración de contratos e inciden en la prevención de riesgos laborales y las garantías económicas. De esta forma, se elabora un catálogo de derechos y deberes –donde se enumeran al menos catorce–, que no es sino una reproducción literal, cuando no una mera remisión a las normas reguladoras de los ámbitos profesional civil, mercantil y, en su caso, administrativo. A pesar de ello, hay quien ha entendido que suponen una cierta novedad, por ejemplo, la regulación relativa a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, si bien es verdad que esta materia se encuentra sin concreción actual, ni en la LETA, ni en la Ley orgánica de Igualdad (LOI), que precisa de desarrollo reglamentario. En efecto, las prestaciones de baja por maternidad y paternidad para los autónomos, tras la aprobación de la LOI, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aún deben ser desarrolladas reglamentariamente, como tantos otros aspectos relacionados con la protección social de los trabajadores autónomos. Desde el punto de vista de los deberes, lo cierto es que se trata de un elenco de cuestiones que, desde luego, no aportan novedad alguna, si bien cabe destacar únicamente la necesidad de cumplir las normas deontológicas aplicables a la profesión (artículo quinto). Eso sí, el artículo sexto, se dedica en exclusiva al denominado derecho a la no discriminación por razón de

nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, etc., de tal forma que incluso establece un procedimiento judicial sumario y preferente para su protección y decretándose nulas las cláusulas contractuales que lo vulneren; si bien –en este caso también, habrá que estar a determinar cómo se tutelan los derechos fundamentales en este marco concreto. Por supuesto que los contratos que se concierten con los trabajadores autónomos podrán celebrarse por escrito o de palabra y, como novedad, con independencia de la forma de su formalización inicial, cualquiera de las partes puede exigir de la otra la plasmación por escrito de esos contratos (artículo 7).

Con el objetivo último de prevención de riesgos laborales, el artículo octavo, entre otros extremos, señala que las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores, lo cual no constituye novedad alguna, por cuanto que estas previsiones ya se encontraban insertas en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL). Mayor atención, sin embargo, debemos prestar a lo dispuesto en el apartado quinto de la disposición octava, por cuanto que cuando los trabajadores autónomos operen con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá responsabilidades derivadas de su correcto funcionamiento, es decir, que de acuerdo a la normativa española sobre PRL, el empresario adquirirá la condición de suministrador e importador a los efectos de lo dispuesto en el art. 41 de la LPRL. También es reseñable la posible interpretación que cabe realizar a los aspectos relacionados con las responsabilidades que quepa atribuir a las empresas en los supuestos anteriormente mencionados ante incumplimientos en materia preventiva. En este sentido, puede señalarse que las empresas asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya una relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados (abandonándose la responsabilidad subjetiva y estableciendo una presunción *iuris tantum* de culpabilidad del empresario cuando se pruebe la relación causal directa). Finalmente, se establece que el trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su actividad o salud. Claro está que para garantizar el correcto ejercicio de este derecho, la interrupción de la actividad ante un supuesto de peligro en la empresa habrá de considerarse como causa no justificada para la ruptura del vínculo contractual entre las partes, por lo que si se demuestra que la extinción del contrato ha tenido por origen tal interrupción, el cliente deberá indemnizar al autónomo.

Por su parte, sí puede entenderse como positiva la principal garantía económica para el autónomo de las enumeradas en la Ley. En este sentido, ésta se refiere a la acción directa que el autónomo tiene de cobro, cuando ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, y respecto al empresario principal hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación (artículo 10). Asimismo, en la misma disposición, se condiciona el embargo de la vivienda habitual del autónomo en los casos de impago de las deudas tributarias o de Seguridad Social, de tal manera que en el peor de los casos –si no posee otros bienes con los que hacer frente a la deuda-, la vivienda será embargada tras un año a contar desde la notificación de la primera diligencia de embargo.

#### 4. El trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)

Como se ha puesto de manifiesto, especial novedad supone el denominado Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente regulado en su Capítulo III. Sin lugar a dudas ha sido uno de los apartados más complejos, polémicos y, posiblemente, difícil de legislar. Ello así, porque como se sabe, el despliegue del trabajo autónomo y la microempresa en un mercado enormemente competitivo y dominado por los grandes tiburones empresariales, empuja frecuentemente a una franja creciente de los trabajadores por cuenta propia a un escenario de autoexploración y precariedad. El ejemplo más acabado de todo ello viene constituido por los denominados “falsos autónomos”: trabajadores que, pese a estar ligados con un empresario por una relación típicamente laboral (es decir, definida por las notas de voluntariedad, remuneración, ajeneidad de los frutos y dependencia, amén de la condición personalísima de la prestación) son dados de alta como autónomos en la Seguridad Social con el fin de que la empresa ahorre costes y no se vea obligada a garantizar al trabajador los derechos impone el Estatuto de los Trabajadores (como las vacaciones retribuidas) y de los que no disfrutaban los autónomos (al ser, teóricamente, sus propios jefes). Ante una situación como la descrita, la tesitura tradicional del “falso autónomo” es denunciar a la empresa, reclamando su condición de trabajador por cuenta ajena, o aguantar que su supuesta condición de pequeño empresario le mantenga alejado de beneficios como, por ejemplo, la prestación de desempleo. Y es ante esta situación ante la que reacciona nuestra legislación. En una dinámica previa y espoleado por el denominado “*Libro Verde modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*” de la Comisión Europea, que ha pretendido popularizar el concepto de la denominada “flexiseguridad”<sup>8</sup> y que urgía a los estados miembros a regular estas situaciones, se estructura, en la Ley 20/2007 que aprueba el Estatuto de Trabajo Autónomo, toda una regulación para el denominado “trabajador autónomo dependiente” o TRADE.

Estas dificultades delimitativas han ocasionado que el legislador haya dedicado un gran esfuerzo en distinguirlo, sobre todo, con las relaciones laborales “normales”. Y es que, como apuntábamos al principio, intuimos que será una de las fuentes de las que surjan, con mayor facilidad, controversias judiciales por cuanto el límite entre relación laboral versus relación empresa con trabajador autónomo económico dependiente es tan difuso que el situarlo a un lado u otro de la línea divisoria en muchos casos será un acto de voluntarismo jurídico que podrá ser tachado de fraude de ley en perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores por cuenta ajena.

Expuesta la anterior crítica, ¿cómo define la LETA al trabajador autónomo económicamente dependiente?

---

<sup>8</sup> Sobre el concepto y los debates sobre el mismo, véase KLAMMER, U: “Flexiseguridad: perspectiva europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1, 2007, pp. 117-144; MIGUÉLEZ LOBO, F: “Flexiseguridad y cohesión social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1, 2007, pp. 145-160; RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M: “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, *Relaciones Laborales* nº 15-16, 2007, pp. 3-28. LAULOM, S: “El enfoque comunitario del concepto de flexiseguridad”, *Relaciones Laborales* nº 15-16, pp. 29-46. LOI, P: “La función del riesgo en el paso de la seguridad a la “flexiseguridad”, *Relaciones Laborales* nº 15-16, pp. 71-90. AUZERO, G: “El contrato de trabajo de “nuevo empleo”: una traducción francesa de la flexiseguridad”, *Relaciones Laborales* nº 15-16, pp. 91-100. MENÉNDEZ CALVO, R: “La descentralización productiva como modelo emergente de flexiseguridad”, *Relaciones Laborales* nº 15-16, pp. 135-142.

Para entrar en esta categoría ha de cumplirse una serie de condiciones. La primera sería que el trabajador autónomo obtendría, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas y profesionales, de un único cliente. A su vez, estos profesionales/empresarios deberán reunir simultáneamente todas las siguientes condiciones:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros (por decirlo claramente: otra forma de indicar que la prestación ha de ser personalísima).
- No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente. Es decir, que el autónomo dependiente no tendría por qué ser el “falso autónomo” aunque sus notas son enormemente parecidas. Una ración de ambigüedad que los jueces deberán ir encarando caso por caso.
- Disponer de infraestructura productiva y material propias, independientes de las de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

Y en ningún caso tendrán esta especial consideración los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

Se insiste que lo realizado con esta regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente, así definido, es en definitiva la legalización de una nueva figura intermedia entre el trabajo autónomo típico y el trabajo por cuenta ajena. Figura intermedia que amenaza claramente con convertirse, de facto, en una forma de dar carta de naturaleza legal a los “falsos autónomos” de la que hemos dado cuenta previamente. Los derechos del autónomo dependiente son menores que los del trabajador sometido a la relación laboral con el empresario, por lo que resultan meridianamente claras las ventajas y la oportunidad de hacer pasar como autónomo dependiente al falso autónomo.

Permítaseme, por el momento, poner de manifiesto cuales son las notas principales de la regulación laboral legal efectuada del trabajador autónomo económicamente dependiente. Deberá siempre existir un contrato escrito y registrado en la oficina pública que a tal efecto se creará por disposición reglamentaria y estos contratos, si no se hubiese pactado nada respecto a su duración, se entenderán celebrados por tiempo indefinido. Para desarrollarlos se crean los denominados acuerdos de interés profesional, cuan “convenios colectivos”, concertados entre asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad. En los mismos podrán establecerse las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejercicio de la actividad en la medida que no vulneren la legislación de defensa de la competencia (particularmente en materia de restricciones verticales), ni disposiciones de derecho necesario. Eso sí, la eficacia de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

En cuanto a la jornada de actividad profesional, establece el artículo 14, una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, admitiéndose pactos que lo mejoren bien consecuencia de contrato individual, bien mediante acuerdo de interés

profesional. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente es voluntaria, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido por acuerdo de interés profesional y, en ausencia del mismo, del 30% del tiempo ordinario de actividad ordinariamente acordado. De igual forma este artículo examina diversos aspectos relativos al régimen de descanso semanal y horarios, que dependerán una vez más de lo dispuesto en el contrato y lo acordado en los acuerdos de interés profesional. La trabajadora TRADE víctima de violencia de género tiene derecho a la adaptación horaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia legal integral. En el artículo 16 se establecen las interrupciones justificadas de la actividad profesional, que recuerdan a las establecidas en el art. 45 del ET, si bien su aplicabilidad –de éstas y del resto de cuestiones- dependerá de si efectivamente se incorporan previsiones de este carácter en el acuerdo de interés profesional, por cuanto que en otro caso, dependerá de lo dispuesto en el contrato. Y no considero que haga falta insistir en el hecho de que esta tipología de trabajadores autónomos se encuentra en una posición de debilidad muy similar (sino equivalente) a la de los trabajadores por cuenta ajena, por lo que remitir al pacto individual la determinación de las cuestiones adelantadas –en defecto de acuerdo de interés profesional- es de por sí decepcionante, ya que el legislador podría haber incluido unas normas imperativas mínimas a partir de las cuales mejorar su situación originaria, de por sí precaria.

Por lo que se refiere a la extinción, el contrato se extingue por mutuo acuerdo, y por otras causas relativas a ambas partes. De la resolución del contrato pueden derivar indemnizaciones, con respecto a las cuales se aplican las siguientes normas:

- Si el contrato se resuelve por voluntad de una de las partes fundada en el incumplimiento contractual de la otra, el que resuelve el contrato tiene derecho a la correspondiente indemnización de daños y perjuicios.
- Si el cliente resuelve el contrato sin causa justificada, el TRADE tiene derecho a indemnización.
- Si el TRADE resuelve el contrato, sin perjuicio del preaviso, el cliente puede ser indemnizado cuando la resolución le ocasione un daño importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.
- La cuantía de la indemnización a percibir por el TRADE ha de ser la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional de aplicación. Subsidiariamente, el juez habrá de tomar en consideración para establecer la cuantía de la indemnización: a)- tiempo que restaba de contrato b)- gravedad incumplimiento c)- inversiones y gastos anticipados vinculados a la ejecución de la actividad contratada d)- el plazo de preaviso otorgado por el Cliente. Particularmente considero que el hecho de no haber establecido una indemnización tasada en la propia ley es positiva para el TRADE, ya que el juez podrá establecer la cuantía sin límite alguno y, por tanto, superar con creces la indemnización ya tasada en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores. Otra cosa es que los órganos de la jurisdicción social, familiarizados con la indemnización tasada, no aprovechen la ocasión para elevar las cuantías de las indemnizaciones.

Por otro lado, los artículos 17 y 18 confirman a los órganos jurisdiccionales del orden social la competencia para conocer las pretensiones derivadas de los contratos de este capítulo III y estableciéndose mecanismos previos de conciliación e incluso de arbitraje voluntario como mecanismos de solución de conflictos.



## 5. Otras cuestiones

Además de reconocerse un catálogo de derechos colectivos, la creación del Consejo del Trabajo Autónomo y establecerse unas bases para el reconocimiento de la representatividad de las asociaciones de autónomos; en materia de Protección Social, se aplican medidas que tienden a que el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos converja con el Régimen General de la Seguridad Social; eso sí, estamos pendientes de un desarrollo normativo en esta materia para comprender su alcance final.

Esta acción protectora comprenderá, en todo caso: a) la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no sean de trabajo y b) las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

Señalar que los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente la cobertura de incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social; reconociéndose también, la prestación por accidente laboral en situaciones “*in itinere*”, al ir o volver del trabajo. En la Disposición Adicional Cuarta se establece un mandato de futuro para que el Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, proponga a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos (¿prestación de desempleo? ¿cuándo?). Dicha regulación contemplaría la posibilidad de jubilación anticipada en unos términos también sin definir, si bien –de acuerdo al art. 26.4 de la LETA, sólo para los trabajadores autónomos cuya actividad presente una naturaleza tóxica, peligrosa o penosa. Así, esta prescripción sólo afectará a un grupo reducido de autónomos. Asimismo, se ha perdido una ocasión estupenda para regular la jubilación parcial a este colectivo de trabajadores, que constituye y constituía una de sus reivindicaciones históricas.

En todo caso, es tal la legislación pendiente de dictarse para su concreción y desarrollo que hemos de estar al resultado de la misma para una correcta valoración del conjunto.

## 6. Conclusión

Como conclusión puede adelantarse que la LETA puede considerarse como una regulación, en definitiva, que minimiza los derechos del autónomo dependiente frente a los del trabajador asalariado, garantizando la permanencia en el ámbito de la precariedad laboral de unos trabajadores que, pese a ser formalmente pequeños empresarios, en realidad están sometidos a una dependencia cuasi-absoluta de la organización empresarial de sus clientes principales frente a la que operan en un ámbito de lagunas legales y subordinación productiva. No en vano estas formas de trabajar han sido denominadas en Italia como “trabajo para-subordinado”, con una evidente pertenencia al ámbito múltiple y heterogéneo de la precariedad social. Una precariedad que ahora se ve, en cierta manera, legalizada, ya que como afirman ciertos sectores, con esta ley “*ya están puestas las bases normativas y, sobre todo, de política jurídica, para reducir, sino propiamente erradicar, la tendencia judicial a la “laboralización”*”

*progresiva de las “zonas grises”*. Por su parte, y ya en relación con la regulación aplicable al trabajador autónomo común, puede decirse que la ausencia de una concreción normativa hace que, en la práctica, la LETA no haya introducido prácticamente mejoras significativas en relación a la situación que con anterioridad a la aprobación de la Ley ya ostentaban. En definitiva, se ha perdido una buena oportunidad para regular con efectividad los derechos del trabajo autónomo.