

GUÍA DIVULGATIVA SOBRE : EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Valladolid, Marzo de 2008

**AMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO: SUPUESTOS INCLUIDOS
SUPUESTOS EXCLUIDOS**

FUENTES DEL REGIMEN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR AUTONOMO

GUIA DE LECTURA Y CONSULTA:

- Texto íntegro del Estatuto del Trabajo Autónomo. Ley 20/2007 de 11 de Julio.
- **Legislación de desarrollo y explicación del texto de la ley. Algunas aclaraciones.**
- **Casos prácticos concretos, recomendaciones y sugerencias.**

Artículo 1. Supuestos incluidos I

1. 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.

También será de aplicación esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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

El objeto de la regulación contenida en este Estatuto es el trabajo autónomo. A este efecto, delimita en su Título I su ámbito subjetivo, definiendo los colectivos que se consideran específicamente incluidos y excluidos del mismo.

Con carácter general esta regulación va dirigida a:

- a) El trabajo que prestan 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.
- b) Los trabajos que se realicen de forma habitual, por familiares de las personas cuya realización de su trabajo cumpla con los elementos de la relación jurídica definida en el párrafo anterior, si no son trabajadores por cuenta ajena.

Los elementos que sirven a la definición del trabajador autónomo y configuran la prestación incluida en el ámbito de aplicación de la Ley, son:

Habitualidad. Habitualidad y profesionalidad deben ser entendidos en el sentido de que el medio de vida del trabajador es su capacidad para atribuir a un ajeno tanto el dominio sobre la utilidad que reporta la especificación de su energía de trabajo, como la posibilidad de dirigir este proceso.

Trabajo personal. La primera nota que tipifica la relación laboral es que el trabajo sea realizado personalmente por el trabajador. En este sentido, también determina esta nota la no aportación de medios materiales para la prestación de servicios.

En cualquier caso, no hay verdadero trabajo personal cuando no es realizado únicamente por la misma persona y la remuneración se aplica no sólo a la prestación de un trabajo o servicio personal, sino también a la utilización de medios de trabajo.

- Trabajo directo.
- Trabajo por cuenta propia.
- Actividad económica a título lucrativo.
- Ocupación de trabajadores por cuenta ajena.

Hasta este momento no existía un concepto general y único de trabajador autónomo en nuestro ordenamiento jurídico. En esta Ley especial se configura como una regulación propia del derecho privado aunque utilizando referencias normativas dispersas a lo largo del Ordenamiento Jurídico.

Asimismo, el Estatuto del Trabajo Autónomo viene a configurar el reconocimiento legislativo de que el elemento de la subordinación en la prestación de servicios puede tener un carácter distinto del que se venía manteniendo.

La **ajeneidad** consiste en atribuir desde el principio los frutos del trabajo al empresario, engarzando esta idea con la de la ausencia de riesgo (TS 9-2-90).

La **dependencia** debe entenderse como el hecho de encontrarse el trabajador sujeto a la esfera organizativa-rectora y disciplinaria, que normalmente se pueden exteriorizar mediante la inserción en el esquema jerárquico de una empresa al acatamiento de sus órdenes, mandatos y directrices, la subordinación a otras personas, el sometimiento a normas disciplinarias, la realización de trabajos en centros o dependencias de la empresa, la sujeción a jornadas, horarios, etc. Del mismo modo, además de estas notas apuntadas, existen otras que constituyen manifestaciones de la dependencia cuales son la concurrencia de exclusividad (TS 7-7-88).

La **presunción de laboralidad** (ET art. 8.1) condiciona que la prestación de servicios sea realizada bajo las notas de dependencia y retribución y tal presunción debe de quedar constatada por la existencia de una prestación de servicios que se ha de hacer derivar de la existencia del contrato con la concurrencia de los elementos dependencia, ajeneidad, carácter personalismo, jornada y horario de trabajo, lugar de trabajo, retribución, exclusividad y asiduidad y otras muchas que son siempre indicativas de la existencia de la relación laboral (TS 16-1-94).

Artículo 1. Supuestos incluidos II

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

- a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.
- e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

3. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.

Tipos de sociedades: Nuestra legislación mercantil determina que las sociedades mercantiles se constituyen adoptando una de las formas siguientes: la regular colectiva, la comanditaria simple o por acciones, la sociedad anónima y la de responsabilidad limitada.

Se enumeran así los distintos tipos de sociedades a los que se puede recurrir para desarrollar actividades mercantiles. Además, existen otras formas de sociedades mercantiles reguladas por leyes especiales.

La **sociedad regular colectiva**, se caracteriza porque la denominación social se forma con el nombre de todos, algunos o uno de sus socios;

La **sociedad comanditaria simple** se determina como una derivación de la colectiva,

La **sociedad comanditaria por acciones**, se caracteriza porque su capital, que está formado por la aportación de todos los socios, está dividido y representado en acciones,

La **sociedad anónima**, se caracteriza porque su capital, formado por la aportación de todos los socios, está dividido y representado en acciones,

La **sociedad de responsabilidad limitada**, se caracteriza porque su capital, formado por la aportación de todos los socios y que no puede ser inferior a determinada cifra, está dividido en participaciones, que no pueden estar representadas por medio de títulos o anotaciones en cuenta ni denominarse acciones y cuya transmisibilidad está limitada.

Agrupándolas según su conceptualización, también las podemos distinguir de la siguiente manera, en dos grandes grupos de sociedades:

Las sociedades capitalistas: sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, en las que los socios no responden personalmente de las deudas sociales existiendo una completa separación entre el patrimonio de la sociedad y el patrimonio personal de cada uno de los socios.

Las sociedades personalistas: colectivas, comanditarias, en las que los socios colectivos que forman parte de la compañía, sean o no gestores de la misma, están obligados personal y solidariamente, con todos sus bienes y responden de las obligaciones contraídas por la empresa.

Como entidades que necesariamente deben **desarrollar un objetivo social**, organizadas en forma de empresa, deben realizar **prestaciones de servicios** de muy distinta índole, y esas prestaciones se realizan a través del trabajo de otras organizaciones o empresas o a través del trabajo personal de determinada categoría de trabajadores o profesionales.

Están obligatoriamente incluidos en el RETA los **trabajadores por cuenta propia o autónomos** y quienes vengan ejerciendo las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto de aquella.

Se entiende, en todo caso, que esto se produce cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social (LGSS, disposición adicional 27). Ha de presumirse, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el **control efectivo de la sociedad** cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

1. Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco, por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.
2. Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
3. Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

Cuando no concurren las circunstancias anteriores, la Administración puede demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone de control efectivo de la sociedad.

Ahora el Estatuto del Trabajo Autónomo viene a precisar exactamente que se consideran Trabajadores Autónomos a determinadas categorías de socios de las sociedades mercantiles y a los socios civiles, y a determinadas categorías de gestores de las sociedades siempre que reúnan determinados requisitos.

Artículo 2. Supuestos excluidos.

Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley, aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial:

- a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias.

Las prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos señalados de **habitualidad, trabajo personal, trabajo directo, trabajo por cuenta propia, actividad económica a título lucrativo y ocupación de trabajadores por cuenta ajena**, se entienden excluidos del ámbito de aplicación de esta norma. Además, se señalan las siguientes:

- a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena (ET, art. 1.1).
- b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad (ET, art. 1.3.c).
- c) Las relaciones laborales de carácter especial (ET, art. 2).

Son trabajadores por cuenta ajena los 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.

Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a. La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c.
- b. La del servicio del hogar familiar.
- c. La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d. La de los deportistas profesionales.
- e. La de los artistas en espectáculos públicos.
- f. La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- g. La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

- h. La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.

Artículo 3. Fuentes del régimen profesional.

1. El régimen profesional del trabajador autónomo se regirá por:

- a) Las disposiciones contempladas en la presente Ley, en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación.
- b) La normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo.
- c) Los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en el contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario.
- d) Los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

3. En virtud de lo dispuesto en la disposición final primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

El régimen profesional del Trabajador Autónomo se rige por:

- a) Las disposiciones contempladas en **la propia Ley**, en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación.
- b) La **normativa común** relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo
- c) Los **pactos** establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional.
- d) Los **usos y costumbres** locales y profesionales.

Primero: El trabajo realizado por cuenta propia no está sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que se disponga expresamente (ET, disposición final 1ª).

Segundo: Las cláusulas establecidas en el contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario se consideran nulas y sin efectos.

Sobre los Acuerdos de Interés Profesional, se remite al capítulo referido al Contrato, en el que se habla de forma extensa sobre ellos.

REGIMEN PROFESIONAL:

DERECHOS: Individuales

Colectivos

DEBERES

REGIMEN PROFESIONAL COMUN DEL TRABAJADOR AUTONOMO

Artículo 4. Derechos profesionales.I

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.
2. El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:
 - a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
 - b) Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.
 - c) Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

Pese a cierta retórica constitucionalista, la Ley 20/2007 se limita en este punto a recoger un catálogo de derechos constitucionales de los autónomos, cuya atribución a estos era indubitada ya con anterioridad a la propia Ley: naturalmente, el autónomo era y es titular del **derecho a la igualdad ante la Ley, a no ser discriminado, al respeto a su intimidad, a la tutela judicial efectiva**, etc.

También se enumeran los derechos básicos individuales, como son: La libre elección de profesión, la libre competencia e iniciativa económica y el derecho a la propiedad intelectual.

En algún contrato entre autónomo y cliente (en el caso de los TRADE), podemos encontrarnos con alguna cláusula que haga referencia al derecho a la propiedad intelectual de las obras o servicios.

Puede ser que en la cláusula se “obligue” a ceder y transferir los derechos de propiedad intelectual que nos correspondan, a favor del cliente. Como son efectivamente nuestros, aunque en principio la cláusula es un poco abusiva, podemos llegar a un acuerdo con el cliente-empleador sobre ellos, según convenga a nuestros propios intereses.

Artículo 4. Derechos profesionales.II

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

- a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) A no ser discriminado por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.
- d) A la formación y readaptación profesionales.
- e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.
- f) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.
- g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.
- h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.
- i) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
- j) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.
- k) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

En este punto, como en muchos otros, el Estatuto del Trabajo Autónomo se muestra como una norma casi **refundidora**.

En cierto modo, el Estatuto recopila y refunde derechos y obligaciones del autónomo que podían deducirse sin excesivo esfuerzo investigador de otras normas de nuestro ordenamiento jurídico, tales como:

- Igualdad ante la ley y no ser discriminados por nacimiento, raza, sexo, lengua, discapacidad,
- Respeto a la intimidad y a su integridad física
- A la formación y readaptación profesionales
- A la contraprestación económica
- A la conciliación laboral y familiar y prestaciones sociales
- A la tutela judicial y ejercicio individual de acciones derivadas de su profesión.

Muy relacionado con esto, el Estatuto del Trabajo Autónomo incurre también en una excesiva vaguedad de los términos en que se reconocen derechos.

Es un gran avance el que se enumeren una serie de derechos individuales y colectivos, ya que podemos ampararnos en esta legislación para poder hacerlos valer.

De especial relevancia es el derecho a la la integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo. Esto requiere un apartado específico cuando hablemos de prevención de riesgos laborales.

Una de las novedades de esta ley es el **reconocimiento al cese de actividad**. En el caso de enfermar y tener que estar de baja. También podemos interrumpirla por causa de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, la lactancia y adopción y acogimiento.

En el supuesto de querer formarse o readaptarse a su profesión, que hoy día es muy necesario, debemos de saber que se puede acceder a cursos para ello. Cada vez hay más oferta formativa para estos colectivos.

Artículo 5. Deberes profesionales básicos.

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.
- b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.
- c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.
- d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.
- e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.
- f) Cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión.

Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.

1. Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.

2. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a) de la presente Ley. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.

3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

4. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.

5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como deberes profesionales básicos, se señala la obligación de cumplir con los contratos suscritos y con todas sus cláusulas.

Se hace especial hincapié en las cláusulas referidas a la salud y seguridad laboral.

Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas.

Sobre la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas, se recalca la necesidad de garantía de los mismos por parte de los poderes públicos.

Se posibilita la asociación por parte de los trabajadores autónomos a Sindicatos o Asociaciones para la defensa de sus derechos.

Se establece que cualquier trabajador autónomo o las asociaciones que los representen, podrán recabar la tutela de tales derechos ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento **sumario y preferente**, con la consecuencia de la anulación de la eventual conducta vulneradora, la reposición a la situación previa a la vulneración y la reparación de las consecuencias dañosas.

En referencia a los deberes profesionales, se recuerda la importancia de **cumplir con las cláusulas contractuales** firmadas. En caso de incumplimiento de las mismas, se incurriría en responsabilidad legal por incumplimiento de contrato, con lo que podríamos impugnarlo (o nos podrían demandar, si incumplimos nosotros) por la vía jurisdiccional social y/o la Jurisdicción Civil y Mercantil, según las diferentes situaciones.

Son **deberes profesionales básicos** del Trabajador Autónomo:

1. Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.
2. Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales.
3. Afiliarse, comunicar las altas y bajas en el régimen y cotizar a la seguridad social.
4. Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.
5. Cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión.

Se recomienda a todos los trabajadores autónomos la afiliación a los Sindicatos y Asociaciones de Autónomos para así poder defender y conocer mejor sus derechos y obligaciones, así como estar informado de las novedades que surjan y que les afecten.

Artículo 19. Derechos colectivos básicos.

1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:

- a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
- b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
- c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a:

- a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
- b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.
- c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas en el artículo 21.5 de la presente Ley.

4. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados.

En este artículo se enumeran una serie de derechos colectivos de los autónomos tales como:

- Afiliarse a un sindicato o asociación empresarial o afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas
- Defender de forma colectiva sus intereses.

A su vez también pueden constituir federaciones, confederaciones o uniones, así como concertar acuerdos de interés profesional.

En cuanto a la defensa de sus intereses , pueden participar en los sistemas no jurisdiccionales de resolución de conflictos.

Respecto de los derechos colectivos, es reseñable la mención al trabajador autónomo que introdujo de manera novedosa la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que contempla la posibilidad de que los Trabajadores Autónomos que no tengan trabajadores a su servicio puedan afiliarse a las **Organizaciones Sindicales** (LOLS, art. 3.1).

En buena parte de los Trabajadores Autónomos concurre la doble circunstancia, por un lado, de ser trabajadores por cuenta propia, y por otro de ser empresarios, con posibilidad de contratar, a su vez, otros trabajadores por cuenta ajena. Esta doble circunstancia hace que el legislador haya establecido el derecho para los Trabajadores Autónomos de afiliarse a cualquiera de los **sindicatos** existentes o que se constituyan y, también, a afiliarse a cualquiera de las **asociaciones empresariales** existentes o que se constituyan.

Se trata, sin embargo, de un derecho de perfiles limitados, ya no sólo por su restrictivo marco jurídico (el autónomo no puede, por ejemplo, fundar sindicatos), sino sobre todo porque sociológica y tácticamente la tónica general en los últimos años ha sido la de que una gran mayoría de trabajadores autónomos no se ven representados por las **Organizaciones Sindicales**, más centradas en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores dependientes. Como tampoco se ven representados, todo hay que decirlo, por las **Organizaciones Empresariales** a las que, en su condición de empresarios mercantiles y también de empleadores laborales si tienen trabajadores a su servicio, pueden afiliarse.

Derechos por desarrollar:

Muchos de los derechos reconocidos en la Ley 20/2007 acaban siendo meras declaraciones casi programáticas, como la relativa a que los autónomos tienen derecho a la percepción puntual de la **contraprestación económica convenida**, que carece de contenido si no es en referencia a otras normas, algunas presentes (como la ya citada Ley 3/2004), otras necesariamente futuras, como la que de auténtica garantía y obligatoriedad a la protección adecuada de su **seguridad y salud en el trabajo**.

La Ley 200/2007 es, por todo ello, una norma muy necesitada de “anotación” para hacer de ella una lectura inteligente e incisiva. Casi a cada artículo, a cada párrafo, el texto o fragmento correspondiente reclama una concordancia, bien con otros pasajes del propio Estatuto, bien (en la mayor parte de los casos) con otras normas legales o reglamentarias. Claro está que, de no haber optado el legislador por esta técnica legislativa, la misma pretensión de acometer una regulación integral del trabajo autónomo hubiera dado como resultado un abultado texto, muy superior en extensión al que finalmente ha sido aprobado.

Artículo 20. Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos I

1. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley.

4. Estas asociaciones podrán ser declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

5. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Se recoge la posibilidad de formar parte de asociaciones profesionales y se indica que como tales asociaciones se regirán por la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

Junto a la posibilidad de afiliación a sindicatos y asociaciones empresariales, los Trabajadores Autónomos tienen el derecho, también, de afiliarse y fundar **asociaciones profesionales** específicas para la defensa de sus intereses.

Las asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos deben **inscribirse** en el registro especial específico que para tal fin exista al efecto en la oficina pública del MTAS o, en su caso, en la correspondiente Comunidad Autónoma en la que la asociación desarrolle principalmente su actividad.

Tal registro es diferente del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de cualquier otra naturaleza que haya en esa oficina pública.

Artículo 20. Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos.II

2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.

3. Con independencia de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública.

Las **asociaciones profesionales** de trabajadores autónomos en ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos aquéllas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen.

Aquí, el legislador ha sido quizá poco atrevido, y desde luego no ha entrado a resolver los problemas reales que en nuestra sociedad plantean los conflictos colectivos de los autónomos. Su afirmación de que los Trabajadores Autónomos son titulares del derecho a ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales deja en situación de indefinición el alcance legal y el contenido efectivo de esa “actividad”.

En todo caso, en nuestra práctica negocial han sido numerosos los convenios colectivos de carácter estatal sectorial o de ámbito inferior que han incluido dentro de su ámbito personal, o para determinadas regulaciones a los **Trabajadores Autónomos**.

A continuación se recogen un par de **ejemplos** de ello en diferentes convenios colectivos:

Empresas de Centros de Jardinería (DGTr. Resol 18-4-07, art. 30, BOE 28-4-07)

En materia de beneficios en compras, el Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería establece para uso personal de todos los trabajadores afectados por el convenio, un sistema preferente en cuanto a los precios, que no puede ser menos beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (tales como: **profesionales autónomos de la jardinería**; comunidades de propietarios; empresas, etc).

En ningún caso de la aplicación de este sistema de beneficio en compras pueden resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Estaciones de Servicio (DGTr. Resolución 8-3-07, art. 22, BOE 26-3-07).

Respecto al cierre dominical y festivo, en el Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio se acuerda el cierre con carácter rotativo de las Estaciones de Servicio en todo el territorio español los domingos y días festivos. En caso de festivos consecutivos, se cerrará el domingo, si uno de ellos lo fuese, en el otro caso se abrirá el primero en orden.

El acuerdo queda condicionado y entrará en vigor cuando se dicte disposición regulando el cierre de todas las Estaciones de Servicio y Aparatos Surtidores, o Postes, que expendan al público carburantes y lubricantes, tanto los que pertenezcan a las empresas con trabajadores a cargo, como aquellas que ejerzan su actividad sin los mismos, bien se trate de personas físicas como jurídicas, al igual que las que lleven su explotación, sus propios titulares como **autónomos** o como **arrendatarios autónomos** o por el sistema de autoservicio por hallarse automatizadas.

Todo ello ha desembocado en que los derechos colectivos de los trabajadores autónomos se hayan encauzado en la práctica más por la constitución y funcionamiento de sus propias y específicas **Asociaciones de Autónomos**, que operan bajo el marco regulador general de las asociaciones.

Artículo 21. Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos aquéllas que, inscritas en el registro especial establecido al efecto, demuestren una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen. Dicha implantación habrá de acreditarse a través de criterios objetivos de los que pueda deducirse la representatividad de la asociación, entre ellos el grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación, el número de asociaciones con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza, los recursos humanos y materiales, los acuerdos de interés profesional en los que hayan participado, la presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo. Los citados criterios se desarrollarán mediante una norma reglamentaria.

2. La condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo formado por funcionarios de la Administración General del Estado y por expertos de reconocido prestigio, imparciales e independientes. Reglamentariamente se determinará la composición de dicho Consejo, que en todo caso estará integrado por un número impar de miembros, no superior a cinco, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

3. Las resoluciones dictadas por el Consejo a que se refiere el apartado anterior serán directamente recurribles ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

4. La capacidad representativa reconocida en este artículo a las asociaciones de trabajadores autónomos se podrá ejercer en el ámbito de actuación territorial de la correspondiente asociación.

5. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos para:

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
- b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.
- c) Gestionar programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.
- d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

Las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos constituidas en aplicación de la legislación anterior habrán de adaptar sus Estatutos a la Previsión de la

nueva Ley e inscribirse en el Registro correspondiente en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor

La condición de Asociación Representativa en el ámbito Estatal, será declarada por un **Consejo** formado por funcionarios de la Administración Estatal y Expertos de reconocido prestigio. Un Reglamento, cuyo plazo de ejecución tampoco se determina, será el encargado de prever la composición, funciones y procedimiento de funcionamiento de dicho **Consejo**

La consideración de una asociación profesional como representativa requiere la demostración de una suficiente implantación en el ámbito territorial en el que actúen. Dicha implantación se ha de acreditar a través de criterios objetivos, que vendrán habilitados mediante norma reglamentaria que no tiene previsto plazo para hacerse efectiva.

- Grado de afiliación.
- Número de asociaciones con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación o de otra naturaleza.
- Recursos humanos y materiales.
- Acuerdos de interés profesional en los que hayan participado.
- Presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación.
- Cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo.

La capacidad representativa que se le reconozca a la asociación la habrá de ejercer en el **ámbito territorial** de la misma.

El movimiento “sindical” es apreciable entre los autónomos sólo desde fechas recientes, y desde luego ha estado en la raíz de los debates y de las decisiones políticas que finalmente han conducido a la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Estas asociaciones se han de constituir y regir de conformidad con la normativa reguladora del derecho de asociación (LO 1/2002) y sus normas de desarrollo, con las especialidades siguientes:

- a) En la denominación y estatutos se ha de efectuar referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos.
- b) Han de tener por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los Trabajadores Autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad.
- c) En ningún caso pueden tener ánimo de lucro.
- d) Han de tener autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualquiera otro sujeto público o privado.

Estas asociaciones pueden ser declaradas de utilidad pública (LO 1/2002, art. 32 a 36); y sólo pueden ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave y culpable de las leyes.

Artículo 22. Consejo del Trabajo Autónomo.I

1. El Consejo del Trabajo Autónomo se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

2. Son funciones del Consejo:

a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre:

1.º Los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. En el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar al Estatuto de Trabajo Autónomo, el informe tendrá carácter preceptivo.

2.º El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo.

3.º Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.

b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.

c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.

d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

Como exponente máximo de la participación de las asociaciones en cuantas políticas públicas se lleven a cabo por parte de la Administración General del Estado en materia del trabajo autónomo, está prevista la creación de un denominado **Consejo del Trabajo Autónomo**. El mismo se inserta dentro de los Consejos sectoriales de asociaciones (LO 1/2002, art. 42).

La Ley ahora aprobada diseña el marco general del referido Consejo, en lo que se refiere tanto a sus **competencias** como a su **estructura organizativa** y procedimiento de actuación, limitándose a su creación y a establecer las reglas básicas de su **marco de actuación**, quedando para su desarrollo reglamentario la composición y régimen de funcionamiento del Consejo.

Las Comunidades Autónomas, por su parte, podrán constituir en su ámbito territorial **Consejos Consultivos** en materia socioeconómica y profesional sobre el trabajo autónomo, teniendo que regular, igualmente, en el plazo que consideren, la composición y funcionamiento de dichos **Consejos Consultivos**.

Reforzando la idea de participación de las asociaciones en la Administración, como elemento de cambio y avance, se prevé la creación de **Consejos sectoriales de Asociaciones**, cuyas funciones de asesoramiento, consulta e información tienden a asegurar la colaboración entre asociaciones y Administraciones públicas.

Se pretende que estos Consejos sirvan de cauce de interlocución, para que el papel y la evolución de las asociaciones se adapte y responda a las necesidades presentes y futuras.

Es necesario que las asociaciones colaboren con la Administración, pero también con otro tipo de organizaciones, como por ejemplo las organizaciones sindicales y las patronales, así como con sectores económicos, como el comercio, la industria, con el objetivo de colaborar y conseguir una mayor efectividad en materias diversas como: cultura, educación, sanidad, medio ambiente, etc.

Artículo 22. Consejo del Trabajo Autónomo.II

3. El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

Si se constituyeran Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico, formará parte del Consejo del Trabajo Autónomo un representante designado por cada uno de los consejos autonómicos existentes.

4. La Presidencia del Consejo corresponderá al Secretario General de Empleo y, por delegación, al Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo.

5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y régimen de funcionamiento del Consejo.

7. Las Comunidades Autónomas podrán constituir, en su ámbito territorial, Consejos Consultivos en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Así mismo podrán regular la composición y el funcionamiento de los mismos.

El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas.

Se reconoce **capacidad para constituir asociaciones** a personas físicas (con capacidad de obrar), a los menores no emancipados con el consentimiento de las personas que han de suplir su capacidad, a los miembros de las Fuerzas Armadas o de Institutos Armados de Naturaleza Militar, a Jueces, Magistrados y Fiscales (respetando lo que establezcan sus normas específicas para el ejercicio del derecho de asociación, en lo relativo a sus asociaciones profesionales), así como a las personas jurídicas de naturaleza asociativa, y a las personas jurídicas de naturaleza institucional (que requieren el acuerdo de su órgano rector) y por último reconoce a las asociaciones el derecho a constituir federaciones, confederaciones o uniones.

Por su parte, la **Administración no puede adoptar las medidas preventivas**, ni suspensivas que interfieran en la vida de las asociaciones, si bien se le reconoce la posibilidad de prestar asesoramiento e información técnica, y establece las condiciones en que las asociaciones pueden recibir ayudas.

Con respecto al contenido mínimo de los **estatutos** de la asociación, el principio fundamental es el establecimiento de criterios que garanticen su funcionamiento democrático. En concreto, los estatutos deben contener: el régimen de administración, contabilidad y documentación, la fecha de cierre del ejercicio asociativo; así como la

descripción de las actividades de las misma, para poder tener derecho a la concesión de determinadas exenciones fiscales.

Las federaciones, confederaciones y uniones de entidades, siempre que todas las entidades integrantes cumplan todos los requisitos exigidos por la ley, pueden ser declaradas de **utilidad pública**, a las que se les otorga el derecho a la asistencia jurídica gratuita, al igual que a los sindicatos, lo que viene, junto con los beneficios fiscales y las ayudas económicas a fomentar su existencia.

Deberían potenciarse los servicios de Conciliación y Arbitraje, en particular para los TRADE y para la resolución de conflictos en materia de cumplimiento de los Acuerdos de Interés Profesional.

Así mismo, también debería crearse un **servicio de arbitraje y un colegio de árbitros** para los autónomos y para las empresas individuales en general, para la resolución de conflictos de carácter económico y mercantil en las relaciones entre ellos y con terceros clientes o proveedores. Este servicio se constituirá en colaboración con las CCAA y otros servicios ya existentes que hayan demostrado suficiente eficacia.

Más allá de la posibilidad de afiliación a los sindicatos y asociaciones empresariales, los Trabajadores Autónomos tienen también el derecho a fundar **asociaciones profesionales** para la defensa de sus intereses profesionales y de afiliación a las mismas.

TRADE:

DEFINICIÓN, INCLUSION
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.I

1.Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

3. 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 no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Se definen como: Aquellos Trabajadores Autónomos 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.

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 no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Una parte importante que regula el Estatuto es la que hace referencia a la tutela jurídica efectiva de los derechos profesionales de los autónomos, muy en especial de aquellos que realizan una actividad por cuenta propia para, fundamentalmente, un solo cliente. En estos casos se da un grado de dependencia del autónomo con la entidad contratante que limita la capacidad de actuación profesional del autónomo hacia otros clientes, bien por la existencia de cláusulas de exclusividad o bien como consecuencia de que el autónomo hace una jornada de trabajo que le imposibilita tener tiempo disponible para

realizar trabajos para otras empresas. A este tipo de trabajador se le viene denominando como autónomo dependiente.

Actualmente en las empresas cada vez más se está dando la externalización de actividades auxiliares, que son subcontratadas a otras empresas y a profesionales independientes, en este último caso a los denominados trabajadores autónomos dependientes.

Esta figura **es**, posiblemente, **la novedad más destacada de la Ley**. Se trata de una figura específica entre los trabajadores autónomos, que cuenta con un régimen jurídico propio y diferenciado, y que **se sitúa en la frontera entre el trabajo autónomo y el dependiente**, si bien, la Ley realiza una definición exhaustiva de la figura, y se cuida de **recaltar que se trata en todo caso de un trabajador autónomo** y por lo tanto no le resulta de aplicación la legislación laboral, **sin perjuicio de que se declare la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de las cuestiones litigiosas relativas a tales trabajadores**.

El falso autónomo ha de ir al régimen general, pero existen unos 300.000 TRADES que han aparecido en función de las necesidades y cambios del mercado, que necesitan amparo, por eso se ha demandado su inclusión en el Estatuto.

Y se ha exigido que se regule por la vía social y no por la civil o mercantil, para que exista un contrato donde se concreten todos los aspectos.

Se defiende la inclusión del TRADE en el Estatuto porque es un autónomo más, hay mucho desconocimiento como el tema, se confunde su figura con los “falsos autónomos”.

Un TRADE cumple con las características esenciales de los autónomos (arriesga, capacidad de organización) y además no tiene trabajadores asalariados.

El falso autónomo está sometido a la organización, horarios y demás de la empresa, es despedido como asalariado y contratado como autónomo (es un fraude de ley), en estos casos se debe denunciar a la empresa.

El Estatuto protege al TRADE (contrato que asegura el cumplimiento y seguridad para ambas partes) y permite ir contra la empresa en el caso de que se esté en el caso de un falso autónomo.

Por tanto, en esta ley:

- Se define la figura y se regula el régimen profesional del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.
- Se concretan condiciones específicas para determinar con claridad quiénes pueden ser considerados Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes. No se pretende legalizar a los denominados “falsos autónomos”, ya que el objeto fundamental de la promoción que incorpora esta Ley es que el autónomo amplíe su cartera de clientes y diversifique su actividad.

El hecho de que se reconozcan los derechos ya es un principio importante falta cómo se desarrollen (evolución de la cotización, obligatoriedad y voluntariedad de las prestaciones).

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo II

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

Se enumeran las características que deberá reunir simultáneamente:

1. No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
2. No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
3. Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
4. Desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de su cliente.
5. Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquella.

Los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes deberán incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

DIFERENCIAS MÁS IMPORTANTES	Antes de la Ley	A partir de la Ley
Reconocimiento de la figura del TRADE	no	si
Obligatoriedad del TRADE de (IT) y (AT y EP)	no	si
Reconocimiento de la intervención de la jurisdicción social sobre estos asuntos.	no	si

Esta regulación no modifica el marco jurídico, porque **determinar si el TRADE lo es o es falso autónomo lo tendría de dirimir el juzgado de lo social.**

Esta figura ilegal está compuesta por trabajadores que son contratados por las empresas de forma mercantil, para hacer la misma actividad que realizan sus trabajadores asalariados, creando por lo tanto dos colectivos para el mismo trabajo, el de asalariados y el de los falsos autónomos.

Para estos últimos no es necesaria una nueva regulación, sino que deben ser denunciadas estas prácticas ilegales en el ámbito de la inspección de trabajo y en la esfera judicial.

Por otro lado, habría que profundizar en los derechos establecidos. El papel de las Asociaciones será importante para lograrlo.

En conclusión:

Es un **trabajador situado en una posición intermedia** entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia que realiza un trabajo con sus propios medios, su actividad es concreta y específica, organizando, dirigiendo y controlando él mismo y de forma independiente el desarrollo de su propia actividad, asumiendo las eventuales responsabilidades y los riesgos.

Se diferencia del trabajador por cuenta ajena en:

- Realiza su actividad de modo personal y directo
- La continuidad en el modo de prestación de servicios
- La dependencia económica respecto del cliente principal
- La falta de subordinación respecto al control organizativo y la contraprestación económica.

Sin embargo, la **falta de subordinación o independencia** no es total pues necesariamente en el desempeño de sus funciones tiene que coordinarse con otro tipo de personal, autónomo o no, del cliente con respecto al cual son necesarias ciertas indicaciones.

No parece que exista, por tanto, una subordinación de carácter jerárquico como suele ser habitual en las empresas, sino más bien una cierta dependencia técnica que le obliga a recibir meras indicaciones o meras instrucciones genéricas relativas a la realización de su actividad.

Artículo 17. Competencia jurisdiccional.

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.

2. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Para el conocimiento de las pretensiones que se deriven de la relación entre el trabajador autónomo dependiente y su cliente, serán competentes los **Juzgados y Tribunales del orden social**, así como también para las cuestiones que se susciten en la aplicación e interpretación de los "Acuerdos de Interés Profesional".

Será requisito necesario para iniciar cualquier de las referidas reclamaciones judiciales el intento de **conciliación o mediación previa** ante el órgano administrativo que asuma tales funciones. Lo acordado en tales conciliaciones tendrá fuerza ejecutiva.

Con esta Ley se posibilita que los TRADE acudan al juzgado de lo social cuando tengan algún problema serio con su cliente o empleador. Con ello, se agilizan los trámites y las posibles soluciones, puesto que se resuelven los temas con mayor celeridad que en otros supuestos.

Es una forma de acercar la figura al trabajador por cuenta ajena, que también se acoge a los juzgados de lo social.

Es posible que nos encontremos ante el nacimiento de un nuevo derecho del trabajo.

No queremos decir con ello, que se sustituya el ya existente, sino que junto al derecho del trabajo regulado por el estatuto de los trabajadores aplicable a los que realizan su trabajo por cuenta ajena, ahora nos encontramos con el derecho del trabajo regulado por el estatuto del trabajador autónomo aplicable a los que realizan su trabajo por cuenta propia y cuyas especialidades se manifiestan desde la perspectiva laboral, del empleo y de la seguridad social.

Artículo 18. Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

1. Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la presente Ley podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.
2. Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.
3. Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.
4. Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional, entendiéndose aplicable, en su defecto, la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres o en cualquier otra normativa específica o sectorial.

Previamente a la interposición de recursos ante el órgano jurisdiccional competente, se prevé la posibilidad de acudir al órgano administrativo de conciliación o mediación correspondiente.

Los Acuerdos de interés profesional firmados, pueden indicar otros órganos específicos de solución de conflictos.

Estos procedimientos de solución de conflictos serán gratuitos, ágiles y efectivos. De hecho, lo que se acuerde entre las partes mediante este sistema, tiene fuerza ejecutiva sin que tenga que pronunciarse posteriormente el órgano judicial al respecto.

La fuerza ejecutiva es plena, y se lleva a cabo por el trámite de ejecución de sentencias.

También pueden someter sus discrepancias a arbitraje voluntario, teniendo los laudos arbitrales los mismos efectos que una sentencia firme.

En todo caso, la previsión de las **medidas no judiciales de solución de conflictos**, así como de la **conciliación previa a la vía judicial** previstos en este artículo, habrán de ser desarrollados con cierta celeridad, especialmente las conciliaciones previas que pueden ser necesarias con carácter inmediato a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo.

EN REFERENCIA AL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRADE
LOS ACUERDOS DE INTERES PROFESIONAL
LA JORNADA DE ACTIVIDAD PROFESIONAL
LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL
LAS INTERRUPCIONES JUSTIFICADAS DE LA
ACTIVIDAD PROFESIONAL

**SE REMITE AL CAPITULO DEL CONTRATO EN EL QUE SE ABORDAN
DETALLADAMENTE TODAS ESTAS CUESTIONES**

- EL CONTRATO:

FORMA Y DURACIÓN

JORNADA LABORAL

CONTRAPRESTACION

EXTINCIÓN

(PARTICULAR INCIDENCIA DE TRADES)

FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO:

Forma y duración del contrato: (Ley 20/2007, art. 7)

Los contratos que concierten los Trabajadores Autónomos de ejecución de su actividad profesional pueden celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes puede exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.

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

Trabajo de los menores: (Ley 20/2007, art. 9). Los **menores de 16 años** no pueden ejecutar ningún trabajo autónomo, ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares.

No obstante en el caso de prestaciones de servicios en **espectáculos públicos** debe tenerse en cuenta que se precisa la autorización de la autoridad laboral (ET, art. 6.4).

El trabajo realizado por cuenta propia no está sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que se disponga expresamente.

Se deja clara la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate

Las cláusulas establecidas en el contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario se consideran nulas y sin efectos

Se recomienda celebrar el contrato siempre por escrito, ya que facilita las cosas a la hora de reclamaciones y se pueden dejar algunos temas bien “atados” para saber a lo que atenemos.

En ocasiones los autónomos no firman contrato como tal, sino que quedan vinculados con un mero presupuesto que se ha elaborado al cliente. En todo caso debe de constar como “aceptado” por el cliente y debemos procurar que el presupuesto sea detallado.

En el caso de tener solamente la factura emitida por el autónomo, nos puede servir como elemento probatorio a la hora de exigir el pago del importe, siempre que el adquirente o cliente la acepte expresamente. Y se considera que está aceptada si está firmada.

Se puede dar el caso que los servicios del autónomo sean contratados para una serie de obras. Debería dejarse constancia clara de las obras que son, y si puede ser, de la duración aproximada de cada una de ellas. Es más conveniente, sobre todo a la hora de emitir las facturas correspondientes de cada una de las obras o “partes” de las mismas, y para evitar futuros impagos o moratorias en los mismos.

EL CONTRATO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO DEPENDIENTE (TRADE)

Artículo 12. (ley 20/2007) Contrato. (TRADES)

EL CONTRATO DEL TRADE I:

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.

Reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes. De dicha información se excluirá, en todo caso, el número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

Las principales características de este Contrato son las siguientes:

- Debe formalizarse obligatoriamente por escrito.
- Deberá ser registrado en una oficina pública (Registro), y no será de carácter público.
- Se desarrollarán reglamentariamente las características del Contrato y del Registro.
- Se deberá expresar la condición de “Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente” respecto del Cliente que le contrate.
- Solamente se puede ser Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente de un solo Cliente.
- Si no se pacta la duración del contrato, este se presumirá, salvo prueba en contrario, que ha sido pactado por tiempo indefinido.
- Se tiene derecho a una interrupción mínima de su actividad anual de 18 días hábiles.
- Se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad, y en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución mensual.
- La realización por tiempo superior al pactado, no podrá ser superior al 30% del tiempo ordinario, salvo pacto en el Acuerdo de Interés Profesional.
- Los órganos competentes jurisdiccionales serán los del Orden Social.
- Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales el intento de mediación o conciliación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones.

Las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, se regularán reglamentariamente. Igualmente se regularán las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes. De dicha información se excluirá, en todo caso, el número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que de acuerdo con la LO 1/1982, de 5 de Mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

Según resolución publicada en el BOE de 5 de marzo de 2008 los trabajadores por cuenta propia, económicamente dependientes ya pueden registrar sus contratos en las oficinas de prestaciones del Servicio Público de Empleo.

El registro de los contratos concertados entre los trabajadores autónomos dependientes y la persona física o jurídica que lo contrata, denominada cliente, viene determinada por la Ley del Trabajo Autónomo (LETA) .

Así los trabajadores o clientes, deberán presentar sus contratos en los servicios públicos de Empleo en el Area de Prestaciones, de las comunidades autónomas.

En las áreas de registro de cada región se abrirá un libro auxiliar para registrar los mismos, asignándoles número y fecha de registro, sin entrar a valorar el contenido de los contratos.

Solamente se denegará el registro cuando la vigencia del contrato esté finalizada o carezca de la firma de alguno de los contratantes, o cuando falte alguno de los datos esenciales:

Datos de identificación del trabajador (nombre, apellidos, NIF, NIE)

Datos de identificación del cliente (nombre de la empresa y CIF, NIF, NIE)

Fecha de inicio y de terminación, en su caso, del contrato.

Actividad profesional a realizar.

Esta es una medida de urgencia y transitoria, mientras se elabora la regulación definitiva, que deberá regularse mediante un reglamento, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma.

EL CONTRATO DEL TRADE II:

2. El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto. La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.
3. En el supuesto de un trabajador autónomo que contratase con varios clientes su actividad profesional o la prestación de sus servicios, cuando se produjera una circunstancia sobrevenida del trabajador autónomo, cuya consecuencia derivara en el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 11, se respetará íntegramente el contrato firmado entre ambas partes hasta la extinción del mismo, salvo que éstas acordasen modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponden a un trabajador autónomo económicamente dependiente.
4. Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido

La **denominación del trabajador autónomo dependiente** no es novedosa, ya se ha utilizado en la Ley de medidas administrativas, fiscales y del orden social (Ley 53/2002, disp. Final 6ª), y, en cierta medida, se ha ido perfilando desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 1994 en relación con los transportistas (ET, art. 1.3.g).

Es un **trabajador situado en una posición intermedia** entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia que realiza un trabajo con sus propios medios, su actividad es concreta y específica, organizando, dirigiendo y controlando él mismo y de forma independiente el desarrollo de su propia actividad, asumiendo las eventuales responsabilidades y los riesgos.

Entre otras **características de su actividad** para diferenciarlo del trabajador por cuenta ajena se pueden citar: La realización de su actividad de modo personal y directo; la continuidad en el modo de prestación de servicios; la dependencia económica respecto del cliente principal; la falta de subordinación respecto al control organizativo y la contraprestación económica.

Sin embargo la **falta de subordinación o independencia** no es total pues necesariamente en el desempeño de sus funciones tiene que coordinarse con otro tipo de personal, autónomo o no, del cliente con respecto al cual son necesarias ciertas indicaciones. No parece que exista, por tanto, una subordinación de carácter jerárquico como suele ser habitual en las empresas, sino más bien una cierta dependencia técnica que le obliga a recibir meras indicaciones o meras instrucciones genéricas relativas a la realización de su actividad

Cuando el trabajador esté **afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos** es nula la cláusula del contrato que contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato u organización. (Ley 20/2007, art. 3.2)

Nos parece importante que se conozcan los modelos de contratos para los TRADE, y que hubiera varios para poder elegir el que mejor se adecue a sus necesidades. Además habría que hacer llegar esos modelos a los clientes que los contratan, para que tuvieran conocimiento de ello y tomen conciencia de la figura del TRADE.

No se pretende legalizar a los denominados “falsos autónomos”, ya que el objeto fundamental de la promoción que incorpora esta Ley es que el autónomo amplíe su cartera de clientes y diversifique su actividad.

Como ha de hacerse el contrato

Deberá formalizarse **siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente.** Dicho registro no tendrá carácter público.

La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.

En caso de que la condición de económicamente dependiente fuera sobrevenida a la vida de la relación con el cliente, se respetarán las condiciones del contrato inicial hasta la extinción del mismo.

Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

La Tesorería General de la Seguridad Social ha dictado Resolución el día 31 de Enero de 2008, por la que se pueden encuadrar los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE) dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), con las peculiaridades que conlleven los mismos.

Para ello deben actuar de la siguiente forma ante la Tesorería General de le Seguridad Social:

1. Declaración expresa por parte del interesado (TRADE) de que reúne la condición de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, indicando el cliente del que se es dependiente económicamente.
2. Con la fecha de efectos de esa declaración expresa, vendrá obligado a cotizar por la cobertura de incapacidad temporal (IT) y la derivada por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (AT y EP). La cuota del autónomo siempre surte efectos desde el primer día del mes en que se da de alta.

Con estos documentos ya se puede comunicar a la Seguridad Social que reúne las condiciones de TRADE y, por lo tanto, simultáneamente, puede comunicar por escrito, esta misma condición a su cliente del que es dependiente económicamente, utilizando para ello los mismos documentos presentados a la Seguridad Social.

ADAPTACIÓN DE LOS CONTRATOS VIGENTES:

Disposición transitoria segunda. Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente, deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la misma dentro del plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que se dicten en su desarrollo, salvo que en dicho periodo alguna de las partes opte por rescindir el contrato.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de las citadas disposiciones reglamentarias.

Disposición transitoria tercera. Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector del transporte y el sector de los agentes de seguros.

Los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente a los que se refiere la disposición adicional undécima y los contratos celebrados por los agentes de seguros que les resulte de aplicación el capítulo tercero de la presente Ley, deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la misma dentro del plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que se dicten en su desarrollo, salvo que en dicho periodo alguna de las partes opte por rescindir el contrato.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente en el supuesto al que se refiere la disposición adicional undécima y en el supuesto del agente de seguros, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley.

El TRADE, deberá comunicarlo al cliente respecto del cual adquiere esta condición en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de las citadas disposiciones reglamentarias.

También habrán de adaptarse los contratos de los TRADE del sector del Transporte y de los Agentes de Seguros de la siguiente manera:

Deberán adaptarse a sus previsiones dentro de los 18 meses siguientes a la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que se dicten en su desarrollo, salvo que en dicho período alguna de las partes opte por la rescisión del contrato. En el supuesto del **agente de seguros**, deberá de comunicar tal circunstancia al cliente respecto del cual adquiere tal condición, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley.

Como resultado de la aplicación de esta normativa, sobre todo para los trabajadores que han pasado a ser TRADE, es de vital importancia que comuniquen su situación, para que el “cliente-empleador”, tenga claro que su situación está regulada y tienen una serie de derechos.

Mención aparte, reciben los trabajadores del sector seguros y sector transporte, debido a la gran cantidad de trabajadores englobados en el sector que son económicamente dependientes.

En este caso, los plazos para comunicar su situación son mayores.

El mercado del Transporte se encuentra en un momento de grandes cambios, grandes oportunidades, pero grandes amenazas. Amenazas, especialmente, para el tejido de conductores autónomos que prestan servicios en exclusividad para ciertas empresas u operadores. **El Estatuto del trabajo autónomo, permite regularizar la situación de más de tres millones de trabajadores y trabajadoras autónomos.**

En resumen, el TRADE tiene los mismos derechos que un trabajador por cuenta ajena (bajas, festivos, tiempos de descanso, la necesidad de que la extinción del contrato esté justificada, etc.) siempre y cuando se demuestre ese nivel de relación laboral.

Por supuesto, las empresas contratantes, que hasta ahora veían la posibilidad de reducir costes de activos y personal fijos en pro de costes variables mediante estas contrataciones, ven ahora como estos trabajadores han adquirido unos derechos nada baratos que, por otro lado, deben estar debidamente fijados por contrato.

Por tanto, debido a la complejidad de la aplicación de la ley en el sector, se les da unos plazos mayores para poder adaptarse a la misma.

En el campo de los seguros ocurre algo semejante, por eso también se amplían los plazos de adaptación.

LOS ACUERDOS DE INTERES PROFESIONAL I:

Artículo 13. (ley 20/2007)Acuerdos de interés profesional.

1. Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.
2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.
3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.
4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal 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.

Sujetos legitimados para negociarlos:

Los sujetos legitimados para negociar dichos Acuerdos son los **Sindicatos** que representen a los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes a los que estén afiliados, y las **Asociaciones de Trabajadores Autónomos**, asociaciones profesionales o empresariales, puesto que a todas ellas pueden acudir en defensa de sus intereses, y las empresas en las cuales presten sus servicios los trabajadores económicamente dependientes.

Contenido:

Independientemente de la observancia general de la Constitución y las leyes, no se determina otra **limitación** que las condiciones establecidas en la legislación de la defensa de la competencia (Ley 15/2007).

Estos Acuerdos se pactan al amparo de las disposiciones del CC, debiendo someterse a las reglas del mismo que rigen la materia contractual en cuanto afecta a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (CC, art. 1254 a 1258)

Supuestos que pueden pactarse en Contrato o en Acuerdo de Interés Profesional :

Materia	Contrato	Acuerdo de Interés Profesional
<p>Tiempo de trabajo (Ley 20/2007, art. 14)</p> <p>Interrupción anual de la actividad.....</p> <p>Descanso semanal.....</p> <p>Festivos.....</p> <p>Cuantía máxima de la jornada.....</p>	<p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p>	<p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p> <p>Sí</p>
<p>Interrupciones de la actividad profesional (Ley 20/2007, art. 16.2)</p> <p>Causas de interrupción.....</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>
<p>Extinción contractual (Ley 20/2007, art. 15.1.b)</p> <p>Causas.....</p> <p>Indemnización a favor del trabajador autónomo.....</p>	<p>Sí</p> <p>Sí</p>	<p>No</p> <p>Sí</p>

LOS ACUERDOS DE INTERES PROFESIONAL II:

Artículo 3.2 (ley 20/2007) Fuentes del Régimen profesional

1. Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes

Toda **cláusula del Contrato Individual** de un Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente afiliado a un Sindicato o asociado a una Organización de Autónomos **es nula** cuando contravenga lo dispuesto en un Acuerdo de Interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

Se puede hacer una comparación entre los Acuerdos de Interés Profesional y los convenios extraestatutarios.

La autonomía colectiva en su poder de producción de acuerdos colectivos, como tal fuente no se agota con el convenio colectivo estatutario (que regula el ET), sino que existe otra manifestación constituida por los convenios colectivos extraestatutarios y, quizás, ahora también por los Acuerdos de Interés Profesional. Se garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (Constitución, art. 37.1).

Pero a falta de cumplir los requisitos del ET Título III solamente van a poseer **eficacia limitada** a los firmantes y sus representados.

Los Acuerdos de Interés Profesional se enmarcan dentro de la regulación de la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente y son **fuentes** de su régimen profesional.

Por tanto, **prevalece lo que diga el Acuerdo si existe confrontación con alguna cláusula del contrato particular.**

El contenido de tales Acuerdos, con carácter general, **puede ser muy amplio**, ya que tan sólo se determina que pueden establecer las condiciones de **modo, tiempo y lugar de ejecución** de su actividad, así como otras condiciones generales de la contratación.

Es la primera vez que los acuerdos de interés profesional se regulan en nuestro ordenamiento, aunque, en ocasiones, se ha hecho referencia a tal denominación en el sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Por ejemplo, pueden llevarse a cabo acuerdos que beneficien al colectivo de autónomos, con una determinada empresa para que les haga descuentos, siempre y cuando no vaya en contra de la Ley de la Defensa de la competencia.

Este tipo de acuerdos suelen ser beneficiosos para ambas partes, ya que por un lado, las empresas que los firman logran una mayor publicidad de sus productos o servicios, y por otro, los trabajadores obtienen unas determinadas ventajas, que de otra forma no conseguirían.

Sería recomendable que los acuerdos suscritos pudieran consultarse en algún registro creado a tal efecto, para así poder comparar y beneficiarse de los mismos el mayor número de personas.

JORNADA LABORAL

Artículo 14. Jornada de la actividad profesional.

1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.
2. Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.
3. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 por ciento del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.
4. El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.
5. La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Mientras que en el Estatuto de los Trabajadores se establece una jornada máxima en cómputo semanal y anual, **en éste régimen no se limita el número de horas ordinarias durante las cuales se debe desarrollar la actividad profesional, ni tampoco se fija un descanso mínimo ni obligatorio** entre jornadas o se determina el concepto y las características de qué se debe entender por una jornada especial de trabajo.

Si debido al volumen de trabajo, se ve en la necesidad de ampliar el horario de la actividad por un tiempo superior al pactado, esta ampliación será voluntaria, y se regula que esta ampliación no puede exceder nunca del 30 % de la jornada habitual pactada.

En este artículo se indica claramente que tanto la duración de la jornada laboral como la distribución de la misma, descansos y festivos, y su cómputo mensual o anual deben determinarse expresamente en el contrato individual o acuerdo profesional.

Como se ve y a diferencia del régimen laboral común, no se determina el período de 30 días de vacaciones anuales, según establece el ET, art. 38, recogiendo los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por España.

Solamente se determina la posibilidad de la interrupción de la actividad que no tiene el carácter de vacaciones, puesto que la dicción expresa del precepto se refiere a **interrupción de la actividad anual**.

Esto es importante de cara a la no suspensión del contrato que se tenga, ya que el trabajador avisando previamente al cliente o empleador, puede parar en la actividad alegando tener derecho a estos dieciocho días, aunque sean a su costa.

Antes de esta normativa no se planteaba esta cuestión. Ahora es posible hacer una interrupción de la actividad laboral de 18 días hábiles. Como se ha comentado anteriormente, **no implica en absoluto que estos días sean “vacaciones pagadas”**, aunque sería bueno en el caso de los TRADE, que el que les contrate, se planteara esa posibilidad.

Con esta normativa se **pretende** que la **Conciliación con la vida familiar sea posible**, ya que cabe, amparándose en la misma, solicitar adaptación del horario para tal fin. Por tanto, el TRADE podría acogerse a una reducción de jornada para el cuidado de descendientes o ascendientes que convivan con él.

También se puede solicitar cambiar el horario de trabajo si se es víctima de violencia de género.

CONTRAPRESTACIÓN:

Artículo 10. Garantías económicas I.

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.
2. Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.
3. En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, quedando en todo caso los trabajadores autónomos económicamente dependientes sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de dicha Ley.

En este aspecto deben diferenciarse los siguientes supuestos:

- Garantías para el Trabajador Autónomo.
- Responsabilidad del autónomo y garantías económicas de los clientes.

Garantías del Trabajador Autónomo: Los Trabajadores Autónomos tienen derecho a la percepción de la **contraprestación económica** por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con la normativa que establece medidas de **lucha contra la morosidad** en las operaciones comerciales.

Cuando ejecute su actividad profesional para un **contratista o subcontratista**, tiene acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquel al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

En materia de **garantía del cobro de los créditos** por el trabajo personal del Trabajador Autónomo debe estarse a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley Concursal (Ley 22/2003),

El Estatuto del Trabajo Autónomo ha querido recoger expresamente la referencia a la **Ley de medidas de lucha contra la morosidad**, con el objetivo de prevenir los retrasos o el incumplimiento en el pago de la retribución pactada (Ley 3/2004).

Una de las diferencias más importantes respecto a la anterior situación, es que **rige el derecho preferente** por aplicación de la **ley concursal**. quedando en todo caso los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes sujetos a la situación de privilegio general.

Así mismo, existen garantías económicas para el cobro de la posible deuda por parte del empresario principal.

Para ello, se adoptan diversas medidas tendentes, de una parte a impedir que plazos de pago excesivamente dilatados sean utilizados para proporcionar al deudor una liquidez adicional a expensas del acreedor, y, de otra, a disuadir los retrasos en los pagos, erradicando las causas por las que en la actualidad la morosidad puede resultar ventajosa económicamente para los deudores.

Uno de los problemas más habituales que nos podemos encontrar es el **impago de los servicios** prestados. Generalmente el único sistema de cobro es por vía judicial, demandar al que nos ha contratado y se niega a pagar.

En estos casos se recomienda recopilar toda la información de la que dispongamos que nos vincule con el cliente: El contrato, el presupuesto(aceptado), la factura, otras facturas abonadas por el mismo cliente...

Es recomendable estar afiliado a algún sindicato, ya que estos disponen de asesoría jurídica especializada, y sus honorarios son más asequibles.

Artículo 10. Garantías económicas II.

4. El trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

5. A efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual, la ejecución del embargo quedará condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo de un año. Este plazo no se interrumpirá ni se suspenderá, en ningún caso, en los supuestos de ampliaciones del embargo originario o en los casos de prórroga de las anotaciones registrales.

El Trabajador Autónomo responde de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes

Sin embargo, a efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la **gestión recaudatoria en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social**, embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acredita fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su **residencia habitual**, la ejecución del embargo queda condicionada:

1º) A que no resulten conocidos otros bienes del deudor susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo.

2º) A que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación, medie el plazo mínimo de un año.

Este plazo no se interrumpe ni se suspende, en ningún caso, en los supuestos de ampliaciones del embargo originario o en los casos de prórroga de las anotaciones registrales.

Por otra parte, desde la Unión Europea se pretende fomentar una mayor transparencia en la determinación de los plazos de pago en las transacciones comerciales, y también su cumplimiento (Dir 2000/35/CE).

Como novedad de esta ley, **se protege la vivienda habitual de la posibilidad de embargo para cobro de deudas durante un mínimo de un año**. No quiere decir que no se pueda embargar si no hay más bienes de los que poder cobrarse, sino que como mínimo tiene que pasar un año en el que se pueden encontrar fondos para hacer frente a las deudas que no sean la vivienda habitual.

Este plazo de un año es importante a la hora de poder “rehacerse” para afrontar la deuda. Anteriormente al no existir plazo mínimo, muchos trabajadores veían como su vivienda era embargada casi automáticamente, con el grave perjuicio que ello conlleva.

EXTINCIÓN CONTRACTUAL:

Artículo 15. Extinción contractual.

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.
- c) Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.
- d) Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- e) Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.
- f) Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- h) Cualquier otra causa legalmente establecida.

2. Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

3. Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior.

Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto en el párrafo d) del apartado 1 del presente artículo, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

4 Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la

ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

Indemnizaciones: (Ley 20/2007 art. 15.2). El derecho a indemnizaciones se genera cuando se produzca alguno de los siguientes supuestos:

- A. Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un **incumplimiento contractual** de la otra, quien resuelva el contrato tiene derecho a percibir una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.
- B. Cuando la resolución del contrato se produzca por **voluntad del cliente sin causa justificada**, el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente tiene derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior.
- C. Si la resolución se produce por **desistimiento del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente**, y sin perjuicio de cumplir con la obligación del preaviso, el cliente puede ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un **perjuicio importante** que paralice o perturbe e normal desarrollo de su actividad.
- D. Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, la **cuantía de la indemnización** debe ser la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación.
- E. **A falta de regulación**, la cuantía de la indemnización se determina, tomando en consideración, entre otros factores los siguientes:
 - El tiempo restante previsto de duración del contrato.
 - La gravedad del incumplimiento del cliente.
 - Las inversiones y gastos anticipados por el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada.
 - El plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

En el caso de **desistimiento** por parte del **trabajador**, aunque en el contrato o acuerdo al que se llegó con el cliente no se indicara nada sobre el preaviso, **según los usos y costumbres, debe avisarse al mismo**, con unos días de antelación a la finalización de la actividad.

Aunque medie preaviso, **si el cliente sufre un perjuicio importante**, que se considera importante si paraliza o perturba el desarrollo de su actividad, **tiene derecho a recibir una indemnización.**

Todos estos supuestos que dan lugar a indemnización e incumplimiento, pueden estar regulados expresamente en el contrato, en cláusulas.

Se recomienda leerse detenidamente las mismas antes de firmar nada, puesto que algunas pueden ser claramente abusivas.

Artículo 16. Interrupciones justificadas de la actividad profesional.

1. Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- c) El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo, según lo previsto en el apartado 7 del artículo 8 de la presente Ley.
- d) Incapacidad temporal, maternidad o paternidad.
- e) La situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- f) Fuerza mayor.

2. Mediante contrato o acuerdo de interés profesional podrán fijarse otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional.

3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d) y f) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Por tanto, según la regulación del presente artículo, se enumeran con claridad las causas que se consideran justificadas para interrumpir la actividad laboral. Estas son:

- Mutuo acuerdo
- Responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- Riesgo para la vida o salud del trabajador.
- I.T, maternidad, paternidad
- Violencia de género
- Fuerza mayor.

No obstante, en los supuestos de **incapacidad temporal, maternidad, paternidad o fuerza mayor** si la interrupción ocasiona un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, puede considerarse que el cliente tiene causa justificada para la extinción del contrato, aunque **debe mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.**

En general, las causas señaladas no pueden fundamentar la **extinción contractual** por voluntad del cliente sin perjuicio de que las partes puedan acordar otros efectos.

De esta forma, si el cliente diera por extinguido el contrato, esta circunstancia se consideraría como una resolución de contrato sin causa justificada a los efectos de la indemnización.

Que estén regulados expresamente estos supuestos, es un gran avance para el trabajador, ya que se pretenden evitar los abusos a la hora de desvincularse sin ningún coste, de la actividad laboral por parte del cliente que contrata.

Aunque como puede observarse de la lectura anterior, el TRADE está todavía muy lejos de equiparar sus derechos con los de los trabajadores por cuenta ajena, ya que en este caso, se considera causa justificada para la extinción del contrato por parte del cliente, la paternidad o maternidad del trabajador, simplemente cumpliendo con el preaviso estipulado.

Todavía no existe casuística al respecto, pero habrá que estar muy atentos a como se resuelven estos temas a partir de ahora.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

DERECHOS Y DEBERES
MEJORAS INTRODUCIDAS
PARALIZACIÓN ACTIVIDAD

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.I

1. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Las Administraciones Públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

El artículo dice en relación con la prevención de riesgos laborales de los Trabajadores Autónomos, que las Administraciones Públicas competentes van a asumir un **papel activo**:

- a) Realizando actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por ellos de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- b) Promoviendo una formación en prevención específica y adaptada a sus peculiaridades.

En materia de seguridad y salud laboral la finalidad es dar cumplimiento eficaz a lo establecido en el art. 3.1 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. Para ello, se debiera diferenciar dos situaciones:

- Por un lado, cuando no hay situación de dependencia o inserción en una organización productiva de otro, la prevención de riesgos laborales se debería convertir en deber público del autónomo consigo mismo. Es la protección de su salud.
- Por el otro, cuando las empresas utilizan servicios de trabajadores autónomos de forma que tienen el control del medio de trabajo donde el autónomo desarrolla su tarea se les debe hacer responsables en mayor medida y de forma semejante a como lo son las empresas respecto de sus trabajadores asalariados.

Se trata de una regulación fundamentalmente enfocada a la coordinación empresarial entre empresas que contratan a trabajadores autónomos y los propios trabajadores autónomos.

Ahora bien, el estatuto del trabajador autónomo se limita una vez más, a reunificar una serie de derechos y obligaciones realizando una remisión a la normativa de prevención de riesgos laborales existente. Con ello se ha dado cumplimiento al segundo objetivo apuntado anteriormente, esto es, hacer responsables a las empresas que tienen en bajo sus dependencias a trabajadores autónomos.

En el primer caso se puede intuir **una mayor preocupación** e interés en el futuro de los órganos administrativo-laborales que cuentan con estas competencias, como la ITSS o el INST., entre otros, por la seguridad y salud laboral en el trabajo autónomo.

En el segundo caso, asistimos a la asunción de un compromiso por parte de los poderes públicos en relación con una obligación típica del empresario en la relación de trabajo por cuenta ajena, como es **la impartición de formación preventiva**, que suscita importantes interrogantes sobre la forma en que va a desarrollarse.

Así, en principio, habría que ver **quién asumiría la formación preventiva**; esto es, si el compromiso de promover la formación preventiva para los Trabajadores Autónomos podría concretarse, bien en la asunción directa de esa obligación por parte de las Administraciones Públicas y sus organismos específicos en la materia, o bien en la derivación de la misma hacia las empresas que contraten con autónomos.

En el **Proyecto de Estatuto** presentado por la Comisión de Expertos, **se proponía** que fueran las Administraciones Públicas las que ofrecieran, directamente o a través de las Asociaciones de Autónomos, esa formación preventiva, sin que la Ley 20/2007 se haya hecho eco, en su propia redacción, de esta particularidad; no obstante, es posible que una de estas propuestas sean las que terminen imponiéndose.

En todo caso, lo que es claro es que con el reconocimiento legal del derecho se asegura que dicha formación preventiva **no tenga coste alguno** para los Trabajadores Autónomos.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.II

3. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sobre la **Coordinación de actividades Empresariales**, que se recoge, en este artículo, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 24.5, se han venido recogiendo los **distintos deberes de coordinación del Trabajador Autónomo con las empresas para las que realizasen actividades o prestaran servicios**, o con las que simplemente concurrieran en un mismo centro de trabajo.

En el mismo sentido, la presente Ley, establece que cuando **en un mismo centro de trabajo** desarrollen actividades Trabajadores Autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los Trabajadores Autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, son de aplicación para todos ellos los deberes de **cooperación, información e instrucción** previstos para los supuestos de coordinación de actividades empresariales

Por lo tanto, no es ninguna novedad que **a los Trabajadores Autónomos se les impongan deberes de cooperación**, en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, con las empresas concurrentes.

Asimismo, el Trabajador Autónomo será **receptor de la información e instrucciones** adecuadas por parte del empresario titular del centro de trabajo en relación con los riesgos existentes en el mismo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.

Entre las novedades introducidas por la ley, cabría destacar:

- **Se intensifica la responsabilidad civil de las empresas.**
- **El papel activo que van a asumir en esta materia las Administraciones Públicas.**
- **La paralización de la actividad laboral por parte del Trabajador Autónomo en caso de riesgo grave e inminente.**

Los apartados 1 y 2 del Art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; se refieren a **dos opciones** a la hora de **realizar la actividad preventiva**:

- **Se contrate la actividad preventiva del personal autónomo con un servicio de prevención ajeno.** Este servicio de prevención haría esencialmente lo mismo para un trabajador autónomo o para un asalariado y además compartiendo los costes de la contratación, se reduciría el gasto por cabeza.

- **La asunción de la actividad preventiva por uno mismo:** esto significa, básicamente, que el personal autónomo se encarga de su propia prevención, recurriendo a:

Formarse en prevención de riesgos laborales. La formación mínima exigible por ley es la de técnico básico en prevención (aprox. 30 horas de curso). Con esto se puede tener noción de las obligaciones y actividades preventivas que afectan a un trabajador autónomo, siempre que los riesgos del trabajo sean poco importantes.

Buscar herramientas autoevaluadoras para hacer una evaluación de los riesgos propios y de los del personal asalariado, y tener idea de las medidas preventivas.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.III

4. 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 el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. Cuando los trabajadores autónomos deban operar 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 las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Quando el trabajador autónomo desarrolle su actividad junto con trabajadores de otra u otras empresas, o la realice en el centro de trabajo o local del cliente, se prevé la aplicación de los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, las empresas que contraten los servicios de un trabajador autónomo para realizar trabajos de la propia actividad, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención por parte del trabajador autónomo, así como también en el caso de que faciliten maquinaria, equipos o productos a este deberán garantizar que se cumplen las exigencias legales de prevención relativas a tales maquinarias o equipos.

El incumplimiento de tales obligaciones por parte de las empresas generará la obligación de indemnizar los daños y perjuicios que se puedan causar y que deriven de tales incumplimientos.

DIFERENCIAS MÁS IMPORTANTES	Antes de la Ley	A partir de la Ley
Aplicación efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	no	si

Si se hace el trabajo en un centro de trabajo de la empresa, hay que pedir toda la información que se necesite saber para que la actividad que realicemos allí no nos sea perjudicial.

Esta información conviene que esté por escrito, aunque legalmente sólo lo debe ser cuando los riesgos generados en la empresa sean graves o muy graves.

Quando en la empresa haya más personal autónomo contratado y personal asalariado de otras empresas o de autónomos, también debemos pedir a quien nos haya contratado, toda la información sobre las actividades de los otros. Esta información nos debe de servir para evitar peligros insospechados, y actuar en consecuencia. Por eso, periódicamente, y siempre que se detecten cambios en la empresa, o en las personas que allí trabajan, o si hay algún accidente o situación de emergencia, debemos de pedir que se nos informe de las novedades que tengamos que tener en cuenta. Aunque con la ley en la mano, es la empresa la que ha de informar sin esperar a que lo pidamos.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.IV

6. En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

A través de esta Ley, se consolidan obligaciones dirigidas directamente a las empresas que contraten con Trabajadores Autónomos, consistentes en:

- a) La vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los autónomos en la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.
- b) Las obligaciones consignadas, en cuanto a la información necesaria sobre la utilización y manipulación de maquinaria, equipos, productos, materias o útiles sin riesgos para la seguridad y salud, que proporcionen a los autónomos para que ejecuten su actividad profesional, pero que realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa

Se recoge en esta ley, que la responsabilidad del pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, que recae directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el Trabajador Autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales –cuya protección se ha concebido, en el RD 1273//2003, como una mejora por la que el autónomo, que es el responsable de cotizar por ellas, pueda optar o no voluntariamente-.

Se establece, pues, una clara y lógica separación entre la reparación civil y la protección por parte de la Seguridad Social.

Entre los nuevos derechos reconocidos por la Ley 20/2007 puede advertirse que los derechos que se derivan para los autónomos de dichos compromisos no sólo van a repercutir en un mayor grado de protección de su seguridad y salud, sino de la de sus propios trabajadores y de aquellos que presten servicios en el mismo lugar de trabajo y a los que pueda afectar su actividad.

Se intensifica la responsabilidad civil de las empresas en relación con la seguridad y salud de los Trabajadores Autónomos, sin perjuicio de las demás responsabilidades administrativas o penales en las que puedan incurrir, así como de las responsabilidades que se deriven para los propios Trabajadores Autónomos por el incumplimiento de sus obligaciones en la materia.

Aquellas empresas que incumplan las obligaciones expuestas en los marginales anteriores, han de asumir las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios

ocasionados, siempre y cuando haya **relación causal directa** entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

Los **contratistas y subcontratistas** son responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan a ellos directamente, en su caso, a los Trabajadores Autónomos por ellos contratados (RD 1627/1997, art. 11.2).

Por su parte los **Trabajadores Autónomos** están obligados a (según RD 1627/1977, art. 11.2):

- a) Aplicar los principios de la acción preventiva.
- b) Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el IV, durante la ejecución de la obra.
- c) Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que se establecen para los trabajadores en la LPRL, art. 29.1 y 2.
- d) Ajustar su actuación en la obra conforme a los **deberes de coordinación** de actividades empresariales (LPRL art. 24), participando, en particular, en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiese establecido.
- e) Utilizar **equipos de trabajo y de protección individual** reglamentarios (RD 1215/1997; y RD 773/1997).
- f) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.
- g) Cumplir lo establecido en el **Plan de Seguridad y Salud**.

Toda la carga obligacional que afecta tanto a las empresas como a los Trabajadores Autónomos ha terminado redundando, sin duda, **en beneficio de la seguridad y salud del propio autónomo**.

Artículo 8. Prevención de riesgos laborales.V

7. 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 vida o salud.

8. Las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios.

Se reconoce al Trabajador Autónomo el derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad **entraña un riesgo grave e inminente** para su vida o salud.

Este derecho de abandono del lugar de trabajo con interrupción de la actividad que para los trabajadores por cuenta ajena se incardina en su **derecho de resistencia** sin que ello le suponga ninguna responsabilidad disciplinaria o de otro tipo por incumplimiento, tiene un sentido similar en el ámbito del trabajo autónomo, por cuanto hablamos de que **no podría ser considerado por la otra parte contratante, o sea, la empresa, como un incumplimiento contractual susceptible de responsabilidades civiles.**

Por ello, la consideración que haga el autónomo sobre la existencia de un riesgo grave e inminente, imprescindible para determinar las fronteras entre el correcto ejercicio del derecho y el incumplimiento contractual, debe enjuiciarse con los **mismos parámetros** utilizados para el ejercicio del derecho de resistencia por parte de los trabajadores por cuenta ajena.

El trabajador Autónomo debe ser consciente de la importancia de su decisión, **debiendo asegurarse** fundamentalmente de la existencia de un riesgo grave e inminente y de que la única forma de prevenirse ante él es la interrupción de la actividad y el abandono del lugar de trabajo.

Se considera Riesgo Grave e Inminente, el riesgo que racionalmente sea probable que se materialice en un futuro inmediato, y cause graves daños al personal trabajador. También se considera grave e inminente que en un futuro inmediato los trabajadores puedan estar expuestos a polvos, gases, microbios, etc...**que puedan causarle daños graves aunque estos daños no se manifiesten por el momento.**

No debe ser, por tanto, una **decisión arbitraria**, tomada en base a elementos irrelevantes o no contrastados, **sino objetiva y razonada**. Se trata de valorar el medio donde debe realizarse la prestación del trabajo utilizando como medida o referente lo que cualquier persona, colocada en esas mismas circunstancias (de tipo de trabajo, grado de riesgo, de siniestralidad media, información, práctica, experiencia, etc.) pensaría razonablemente respecto a la existencia del riesgo y a su grado o entidad.

Disposición adicional duodécima. Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.

Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Las Asociaciones representativas de los Trabajadores Autónomos y las organizaciones sindicales más representativas, con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades, pueden realizar **programas permanentes de información y formación** correspondientes a dicho colectivo y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

El contenido fundamental de estos cursos de formación, **deberán ser informar a los trabajadores sobre los principios generales de la prevención.**

Esto es, los criterios con los que las empresas deben enfocar la gestión de la prevención de los riesgos laborales, que son los siguientes:

- Evitar los riesgos siempre que sea posible.
- Sustituir lo que sea peligroso por lo que comporte poco o ningún peligro.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Combatir los riesgos desde el origen.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual.

Además, todo **esto debe de reflejarse en el Plan de Prevención.** Esto es: El documento que refleja los objetivos generales en materia de salud laboral del personal y los mecanismos de gestión de la prevención que toda empresa o administración debe adoptar.

Por ello, es importantísima la **Gestión de la Prevención:** El conjunto de actividades que por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha de efectuar toda empresa y administración (o autónomo con personal asalariado) para eliminar o minimizar los peligros para la salud del personal causados por las condiciones de trabajo.

Específicamente, hace referencia a la manera como la empresa integra la prevención en todos los aspectos de su actividad y en todos los niveles de responsabilidad, organiza los recursos materiales y humanos, auxiliares o profesionales, correspondientes, informa al personal, o a quien lo representa, de las características de la organización y de todo lo que hace, y les pide regularmente la opinión.

SEGURIDAD SOCIAL:

COTIZACIONES (Altas, bajas, trámites)

PRESTACIONES: Enfermedad Común

Accidente laboral

Maternidad, riesgo embarazo...

Jubilación

Incapacidad

Desempleo

Protección social del trabajador autónomo

Artículo 23. El derecho a la Seguridad Social.

1. De conformidad con el artículo 41 de la Constitución, las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias serán libres.

2. La protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, estén encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social.

La protección social se concreta de la siguiente manera:

1. Quienes ejerzan una actividad profesional económica por cuenta propia o autónoma tienen derecho a un **régimen público de seguridad social** que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias son libres.
2. La protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumenta a través de un **único régimen**, denominado Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (**RETA**), sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, puedan estar encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social

Por ahora, no se ha instrumentado ninguna norma para crear un nuevo régimen en el sistema de la Seguridad Social ni siquiera como sustitución del ya existente para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, hay que entender que continúa siendo aplicable el régimen actual.

La **acción protectora** del régimen público de Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos debe tender a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.

La ley podrá establecer bases de cotización diferenciadas para los **Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes**.

Ello deberá efectuarse en virtud de Ley, sin plazo expreso previo.

Artículo 24. Afiliación a la Seguridad Social.

La afiliación al sistema de la Seguridad Social es obligatoria para los trabajadores autónomos o por cuenta propia, y única para su vida profesional, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

El propio trabajador autónomo es responsable directo de cumplir la obligación de solicitar su alta, y en su caso, su afiliación. Subsidiariamente, responderá el trabajador autónomo con respecto a sus familiares colaboradores.

Tendrán la misma responsabilidad subsidiaria, las Compañías Regulares Colectivas, Compañías Comanditarias y Cooperativas de Trabajo Asociado respecto de sus socios.

De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación y/o alta por parte de los trabajadores a los que incumbe tal obligación.

Efectos de las altas:

- Las altas iniciales o sucesivas tendrán efecto desde el primer día del mes natural en que concurren todas las condiciones, siempre que se haya solicitado en el plazo reglamentario.
- Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán asimismo efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este Régimen Especial.
- En tales supuestos y sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos que legalmente correspondan, salvo que por aplicación de la prescripción no fueren exigibles dichas cuotas ni por ello válidas a efectos de prestaciones, y siempre que el alta se hubiera formalizado a partir de 1 de enero de 1994.

Efectos de las bajas:

- Las bajas solicitadas en tiempo y forma establecidos surtirán efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel en que el trabajador hubiere cesado en la actividad determinante de su inclusión.
- Cuando, el trabajador no solicitara la baja o la solicitare en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto o la misma se practicase de oficio, el alta así

mantenida surtirá efectos en cuanto a la obligación de cotizar y no será considerado en situación de alta en cuanto al derecho de las prestaciones.

- En este caso, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en la actividad por cuenta propia o en la situación determinante de la inclusión en este Régimen Especial.
- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los interesados podrán probar, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, que el cese en la actividad se produjo en otra fecha, a efectos de la extinción de la obligación de cotizar.
- La mera solicitud de la baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquella si continuasen las condiciones necesarias para su inclusión en este Régimen Especial

Artículo 25. Cotización a la Seguridad Social.

1. La cotización es obligatoria en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos previstos en el artículo 15 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y demás disposiciones de desarrollo.
2. La Ley podrá establecer bases de cotización diferenciadas para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
3. La Ley podrá establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida.

Sobre la cotización, se regula su obligatoriedad y la posibilidad de diferenciar las cuotas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, (TRADE, aunque sobre este tema todavía no hay ninguna regulación específica.

En referencia a las reducciones y bonificaciones, a continuación se indican cuales están vigentes en la actualidad.

TABLA DE COTIZACIONES PARA EL AÑO 2008				
EDAD	BASES	EUROS	CON I.T.	CUOTA CON I.T.
Para menos de 50 años	Base Mínima	817,20	29,80%	243,53 €
	Base Máxima	3.074,10	29,80%	916,08 €
Para más de 49 años	Base Mínima	859,50 *	29,80%	256,13 €
	Base Máxima	1.601,40 *	29,80%	477,22 €
Para 30 y menos años y Mujeres de 45 o más años	Base Mínima	644,10	29,80%	191,94 €
	Base Máxima (más 49 años)	2.996,10	29,80%	892,84 €
	Base Máxima (menos 49 años)	1.560,90	29,80%	465,15 €
Para más de 65 y 35 años cotizados		0,00	3,30%	0,00 €
Accidentes de trabajo	NUEVA TARIFA DE PRIMAS DE A.T- Y E.P.			

Los Autónomos iniciados en el año 2005, con 30 o menos años de edad y las mujeres con 45 o más años de edad, podrán elegir una base de cotización comprendida entre 644,10 € y 2.996,10 €. (**Reducción del 25% s/Base**) durante 3 años desde el 2005.

Los Autónomos iniciados en el año 2006 y 2007, con 30 o menos años de edad y las mujeres con 35 o menos años de edad tendrán una bonificación del 25% sobre la cuota, durante 2 años desde la fecha de inicio.

Los autónomos iniciados en el 2008, con 30 o menos años de edad y las mujeres con 35 o menos tendrán una bonificación del 30% en la cuota, durante 2,5 años desde la fecha de inicio.

Los Autónomos con 65 años de edad y 35 años de cotización **solo pagarán el 3,30%**.

Los Autónomos iniciados en el año 2007, que tengan **Discapacidad**, tendrán una bonificación del 50% sobre la cuota durante los 5 años siguientes a la fecha de inicio.

Las Autónomas que, habiendo **cesado su actividad por Maternidad** y disfrutando del periodo de descanso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad de Autónoma en los 2 años siguientes a la fecha del parto tendrán derecho a percibir una **Bonificación del 100% de la Cuota por Contingencias Comunes (26,50%)**, y durante un periodo de 12 meses.

ES OBLIGATORIA LA COBERTURA DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT), DESDE EL 01/01/2008, PARA TODOS LOS AUTÓNOMOS, EXCEPTO PARA LOS TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA PROPIA.

Artículo 26. Acción protectora I

1. La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

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.

La acción protectora del Régimen de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, comprenderá, en todo caso:

1. La **asistencia sanitaria** en los casos de **maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.**
2. 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.**

En materia de Protección Social **se aplican medidas tendentes a que el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos converja con el Régimen General de la Seguridad Social.**

Además causarán derecho en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

Esta interesante pero insuficiente norma habrá de desarrollarse reglamentariamente, pero no existe plazo concreto previsto.

La prestación se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las particularidades siguientes:

Trabajador en situación de IT:

Deberá **presentar ante el INSS o la Mutua** de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que haya concertado la contingencia de IT, declaración en **el modelo oficial** sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sean titulares o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad desarrollada.

Plazo de presentación:

- **Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la baja.**
- Mientras dure la situación de IT, el trabajador vendrá obligado a presentar dicha declaración con periodicidad semestral, a contar desde la fecha en que se inicie la situación, si fuera requerido para ello.

La falta de presentación de la declaración, en el plazo máximo indicado, **producirá la suspensión en el inicio del pago de la prestación**, pudiendo iniciarse de oficio las actuaciones pertinentes para verificar la situación en la que queda el establecimiento del que es titular el beneficiario de la prestación.

Si como consecuencia de las actuaciones administrativas, se dedujese el carácter indebido de la prestación que, en su caso, se hubiese comenzado a percibir, se procederá a realizar las actuaciones precisas para el reintegro de la misma.

Lo establecido en los dos párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de que, por la no presentación en plazo de la declaración, así como, en su caso, por haber percibido indebidamente la prestación, pudieran iniciarse los correspondientes expedientes sancionadores en aquellos casos en que, atendiendo a las circunstancias concurrentes, oportunamente valoradas por la Entidad gestora, así se determine por ésta.

Opción y formalización de la cobertura de esta prestación:

En el momento de causar alta en el régimen, el trabajador deberá acogerse obligatoriamente a la cobertura de esta prestación con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, si no se realiza la opción en favor de un Mutua, se les cubrirá obligatoriamente la mencionada contingencia con el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Realizada la opción en favor de la cobertura, los derechos y obligaciones serán exigibles por un período mínimo de 3 años, computados por años naturales completos, que se prorrogarán automáticamente por períodos de igual duración, salvo modificación de la opción realizada en la forma, plazos, condiciones y con los efectos establecidos.

Dentro del último de los 3 años de cada período, el trabajador que desee renunciar deberá presentar solicitud por escrito en tal sentido antes del primer día del mes de octubre, surtiendo efectos dicha solicitud desde el día 1 de enero del año siguiente. La renuncia así realizada no impedirá ejercer nueva opción, siempre que hayan transcurrido 3 años desde que tuvo efectos la renuncia anterior.

La baja en el régimen lleva consigo la renuncia a la opción de la prestación, sin perjuicio de mantener el percibo de la prestación que se viniese recibiendo en el momento de la baja, hasta que se produzca una causa legal de extinción.

Artículo 26. Acción protectora II

2. Las prestaciones de servicios sociales serán las establecidas legalmente y en todo caso comprenderá las prestaciones en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a la tercera edad y de recuperación profesional.

3. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

Se regula que los **Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes** deberán incorporar obligatoriamente, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Se entenderá por accidente de trabajo:

Toda lesión corporal del trabajador que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional.

El que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma (in itinere).

Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

A partir del **1 de enero de 2008**, los trabajadores por Cuenta Propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, salvo que se encuentren en situación de pluriactividad y cotizaran por dicha prestación en otro Régimen.

A este respecto, tal obligatoriedad no será de aplicación a los trabajadores por cuenta propia agrarios incorporados al “Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia”, para quienes las coberturas antedichas seguirán siendo voluntarias.

Artículo 26. Acción protectora III

4. Los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

En este sentido, se entenderán comprendidos los trabajadores autónomos con discapacidad en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena.

5. La acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.

En principio, la tónica general, es que los poderes públicos fomentarán el ejercicio de la profesión hasta edades superiores a la de la jubilación, aplicando importantes reducciones en la cuota.

Sólo se prevé la posibilidad de jubilación anticipada en los casos en los que, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad.

Los trabajadores autónomos podrán mejorar voluntariamente la acción protectora correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La cobertura de las contingencias profesionales se llevará a cabo con la misma Entidad gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado o se formalice la cobertura de la IT.

La opción por la protección frente a estas contingencias y, en su caso, la renuncia a ella se realizarán en la forma, plazos, condiciones y con los efectos establecidos sobre la opción y renuncia de la protección por IT, con las particularidades siguientes:

- En los supuestos de cambio de Mutua de AT y EP, la fecha de los efectos de la opción de cobertura por IT y por contingencias profesionales o los de la renuncia a su cobertura será la de la fecha de efectos del cambio de Mutua. Si la fecha de efectos de las opciones de cobertura o las renunciaciones a la protección por IT o frente a las contingencias profesionales, no coincidiese con la fecha de efectos del cambio de Mutua, la fecha de efectos será:

- De las opciones de cobertura de las contingencias profesionales, el día 1º del mes de enero del año siguiente al de la formulación de la correspondiente opción.
- De su renuncia, el último día del mes de diciembre del año de presentación de la renuncia.
- Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT en la fecha de efectos de las opciones, las renunciaciones o los cambios de Mutua:
 - Los efectos de la opción o del cambio se demorarán al día 1º del mes siguiente a aquél en que se produzca el alta médica.
 - La renuncia surtirá efectos el último día del mes en que dicha alta haya tenido lugar.

La mejora de la acción protectora por contingencias profesionales conlleva la obligación de cotizar por tales contingencias, por la misma base que se cotice para las contingencias comunes y conforme a los porcentajes que se fijen de la tarifa de primas vigente.

Cuantía: La cuantía se obtiene aplicando los porcentajes correspondientes a la base reguladora.

Porcentajes:

- Si deriva de enfermedad común o accidente no laboral:

El 60%, que se abonará desde el día cuarto al vigésimo de la baja, ambos inclusive.

El 75%, que se abonará a partir del día vigésimo primero.

- Si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja, siempre que el interesado hubiese optado por la cobertura de las contingencias profesionales.

Base reguladora: Estará constituida por la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior al de la baja médica, dividida entre 30. Dicha base se mantendrá durante todo el proceso, incluidas recaídas, salvo que el interesado hubiese optado por una base de cotización inferior, en cuyo caso, se tendrá en cuenta esta última.

Incapacidad temporal y cese en la actividad: Los trabajadores que estén percibiendo la prestación por IT en el momento del cese en la actividad, continuarán percibiendo dicha prestación hasta que se produzca una causa de extinción de la misma.

Disposición adicional segunda. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones.

1. La Ley establecerá reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos:

a) Quienes en función de otra actividad realizada coticen, sumando las bases de cotización, por encima de la base máxima del Régimen General de la Seguridad Social.

b) Las personas con discapacidad que realicen un trabajo autónomo.

c) Los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio.

d) Aquellos colectivos que se determinen legal o reglamentariamente.

2. Las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artesanales o artísticas.

Se **enumeran** una serie de **colectivos** a los que **aplicar reducciones y bonificaciones**:

Los que coticen por encima de la base máxima de RGSS.

Los autónomos que tengan una discapacidad reconocida.

Los que se dediquen a la venta ambulante o a domicilio.

Los demás que estén expresamente regulados.

Se remite a los comentarios realizados en el artículo 25, sobre la cotización, donde se indican las cuotas vigentes para el año 2008 y sus desgravaciones y reducciones correspondientes.

Disposición adicional tercera. Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales en el Régimen de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo.

1. A partir del día primero de enero del ejercicio siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social.

De igual forma, la anterior fecha se tomará para la entrada en vigor de la obligatoriedad de cotización establecida en el punto 3 del artículo 26 de la presente Ley.

2. Por el Gobierno se determinarán aquellas actividades profesionales desarrolladas por trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. En tales supuestos, será de aplicación lo previsto en el apartado 3 del artículo 26.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a los trabajadores por cuenta propia agrarios, incorporados al «Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia», para quien la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales seguirán siendo de cobertura voluntaria.

La cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal tendrá **carácter obligatorio**, desde el 1 de enero de 2008, para:

- Los trabajadores de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- Trabajadores que tengan la condición de económicamente dependientes
- Trabajadores que desempeñen actividades en que la cobertura de las contingencias profesionales resulte obligatoria por su mayor riesgo de siniestralidad.

Y será **opcional** para:

- Los trabajadores autónomos con derecho a la prestación por incapacidad temporal en otro régimen del Sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentren en alta en tanto se mantenga su situación de pluriactividad
- Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

La opción deberá formalizarse con una **mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social** en el momento de causar alta en este Régimen Especial y sus efectos coincidirán con los de dicha alta.

La cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales en este Régimen Especial tendrá carácter **voluntario**, **excepto** para los **trabajadores autónomos dependientes** y para aquellos que estén obligados a formalizar dicha

protección por desempeñar una **actividad profesional con un elevado riesgo** de siniestralidad.

Se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de dicho Régimen Espacial.

Se entenderá, a idénticos efectos, por **enfermedad profesional** la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.

La cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se llevará a cabo con la misma Entidad, gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.

Los requisitos generales exigidos para causar derecho a la prestación en los Regímenes Especiales son, en cada caso, los siguientes:

- **Estar en alta o en situación asimilada al alta en el Régimen correspondiente.**
- **Estar al corriente en el pago de las cuotas,** de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

En este sentido, se prevé que el Gobierno determinará las actividades profesionales desarrolladas por Trabajadores Autónomos con mayor riesgo de siniestralidad en las que será obligatoria la cobertura por AT/EP. Sin embargo no se establece plazo de desarrollo.

Disposición adicional cuarta. Prestación por cese de actividad.

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, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

La articulación de la prestación por cese de actividad se realizará de tal forma que, en los supuestos en que deba aplicarse en edades cercanas a la legal de jubilación, su aplicación garantice, en combinación con las medidas de anticipación de la edad de jubilación en circunstancias concretas contempladas en la Ley General de la Seguridad Social, que el nivel de protección dispensado sea el mismo, en supuestos equivalentes de carrera de cotización, esfuerzo contributivo y causalidad, que el de los trabajadores por cuenta ajena, sin que ello pueda implicar costes adicionales en el nivel no contributivo.

Las Administraciones Públicas podrán, por razones de política económica debidamente justificadas, cofinanciar planes de cese de actividad dirigidos a colectivos o sectores económicos concretos.

Una de las reivindicaciones tradicionales del colectivo de los trabajadores autónomos ha sido la de poder disfrutar de una prestación por cese, **equivalente a la prestación por desempleo prevista para los trabajadores por cuenta ajena.**

Debe señalarse que **el articulado de la Ley no contiene ninguna previsión inmediata al respecto.** No obstante, la cuestión se aborda en la Disposición Adicional Cuarta, que prevé que el Gobierno establecerá un sistema específico de protección por cese de actividad para los autónomos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida, "siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, y que además, ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos".

Entendemos la necesidad de realizar un pormenorizado estudio del sistema que definitivamente se establezca, sin embargo debería poder ponerse en marcha en el marco de la presente legislatura, bien para todo el colectivo o en función de las características personales y de la naturaleza de la actividad ejercida, aún sin olvidar en cualquier caso que la futura norma debe mantener el objetivo de crear un sistema universal y solidario.

Esta previsión de una nueva prestación en el RETA para la **contingencia de cese de actividad involuntario** se trata por lo tanto de **un simple compromiso de futuro que no está sometido a plazo alguno de cumplimiento, por lo que la ley no recoge el derecho inmediato a la prestación por desempleo de los trabajadores autónomos.**

Si tenemos en cuenta que los autónomos son trabajadores, aunque por cuenta propia, y que éstos pueden verse en situación de desempleo por causas ajenas a su voluntad (finalización de la actividad), podría considerarse la posibilidad de constituir un sistema de prestaciones que cubra dicha contingencia.

Este sistema debería ser diferente al de la protección por desempleo ya regulada, ya que en el caso de los autónomos no existe una relación laboral entre éstos y las empresas, y por lo tanto no hay posibilidad de que se de alguno de los supuestos contemplados en cuanto a extinción o suspensión de dicha relación laboral.

El posible modelo de protección del autónomo ante la finalización de la actividad debería considerar una regulación clara de las condiciones por las que se accede al nivel de prestaciones, subrayando el carácter de desempleo por causas objetivas y no voluntarias de los posibles beneficiarios.

Este sistema debería ser financiado con cuotas de los propios autónomos.

En relación al tema de la financiación, es importante tener en cuenta que, aunque existe una amplia demanda sobre la necesidad de regular esta protección, puede haber un número no menos importante de autónomos que no estén dispuestos a pagar una cuota adicional para cubrir esta contingencia.

No cabe duda que un modelo de protección por desempleo de los autónomos tendría mayor solvencia si afectara a todo el colectivo. Los recursos financieros serían mayores y la cuota que aportaría cada autónomo sería menor. Lo contrario pasaría con un modelo voluntario, menos recursos y mayor cuota, que además sería suscrito por los autónomos que posiblemente están en actividades con mayor riesgo de desocupación.

También habría que definir si el sistema de protección debe ser gestionado desde el ámbito público o privado. En términos generales, podría considerarse que un sistema obligatorio podría encajar mejor en el ámbito de lo público y un sistema voluntario en lo privado.

Independientemente del modelo que pudiera acordarse, una de las medidas que se debería aprobar es que las cuotas aportadas por los autónomos sean consideradas como gasto deducible a los efectos del IRPF, al igual que lo son las cuotas a la Seguridad Social.

Disposición adicional quinta. Profesionales incorporados a Mutualidades de Previsión Social alternativas.

Lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2, del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Disposición adicional séptima. Actualización de cotizaciones.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado podrá establecer las bases de cotización diferenciadas, reducciones o bonificaciones a las que se refiere el artículo 25 y la disposición adicional segunda de esta Ley.

Disposición adicional décima. Encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo.

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

En la Disposición Adicional Quinta, se especifica que la protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único Régimen que se denominará “Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos”, salvo para aquellos trabajadores que, conforme a la Ley 30/1995, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

En el plazo de un año el Gobierno habrá de presentar un estudio sobre la actualización de la normativa que regula el RETA.

En todo caso, según la Disposición Adicional Séptima, en términos generales, la diferenciación para las **Reducciones y Bonificaciones en las bases de cotización** podrá establecerse en todo momento a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

También según la Disposición Adicional Segunda, se reconoce expresamente la posibilidad de adoptar medidas de Reducción o Bonificación de las Cuotas a la Seguridad Social para determinados colectivos en atención a sus circunstancias personales o características profesionales.

Trabajo autónomo a tiempo parcial

Un tema que tiene una especial relevancia para los autónomos es el que hace referencia al trabajo autónomo a tiempo parcial y su vinculación con las cotizaciones a la Seguridad Social.

Se debería tender a cotizar por los ingresos netos efectivamente realizados. Si bien es cierto que con el sistema actual de cotización al RETA los costes por cotización de los autónomos pueden ser en términos generales menores, también lo es que se producen dos efectos negativos.

Uno, que el nivel de prestaciones sociales de los autónomos es menor que el que se da para el resto de los trabajadores, y muy por debajo del nivel de percepciones que venían percibiendo en activo.

Dos, que al establecerse la cotización de forma voluntaria sobre un intervalo de una base máxima y otra mínima, los trabajadores cuyos ingresos son inferiores a esta última tienen un sobre coste.

Este último caso se produce, básicamente, en autónomos que realizan actividades a tiempo parcial, siendo posiblemente los jóvenes, mujeres y familiares colaboradores de los autónomos los más afectados por esta situación.

Habría que avanzar en la dirección de hacer que el sistema de cotización al RETA sea más contributivo (recomendación del Pacto de Toledo sobre pensiones), de tal forma que se cotice por los ingresos efectivamente percibidos.

Mejorar la situación de los familiares que colaboran con los autónomos

En cuanto a los familiares que colaboran con los autónomos en la actividad, como ya se ha expresado con anterioridad, los datos de la EPA sitúan a este colectivo en 312.900 y la Seguridad Social da como afiliados al RETA 179.204. La diferencia de 133.696 pueden ser las personas que están en una situación irregular, realizando una actividad sin cotizar a la Seguridad Social ni pagar impuestos.

Este hecho puede deberse a que la actividad que realizan es a tiempo parcial generando unos recursos que no compensan económicamente pagar al RETA, aunque sea sobre la base mínima de cotización, y a la imposibilidad legal que anteriormente a la ley que tenían los autónomos de contratar laboralmente a familiares que conviven en el hogar de los titulares de la actividad.

FOMENTO Y APOYO DEL TRABAJO AUTÓNOMO:

POLÍTICAS: Medidas, apoyo financiero subvenciones.

ENTIDADES: Asociaciones,

FOMENTO Y PROMOCION DEL TRABAJO AUTÓNOMO:

Artículo 27. Política de fomento del trabajo autónomo. I

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Una vez constituido el Consejo del Trabajo Autónomo, y oído el mismo, y de acuerdo con la opinión de las CCAA competentes, el Gobierno promoverá un **Decreto para el Fomento y la Promoción del Trabajo Autónomo y la Empresa Individual**, que debe tener un carácter integrador, unificando las diversas competencias en esta materia repartidas entre los diferentes departamentos ministeriales y que incorpore medidas, concretas para el fomento del trabajo autónomo.

No existe plazo ni mandato expreso para que entren en vigor las medidas de fomento de empleo, dirigidas a **promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, la formación profesional, ni a favorecer el trabajo autónomo** mediante una política fiscal adecuada, que se prevén de forma genérica, y que precisarán de plasmación reglamentaria y legal en su caso.

Se consideran colectivos desfavorecidos :

- Mujeres en general y especialmente menores de 35 años o mayores de 45.
- Personas con discapacidad. Deben de tener reconocida como mínimo el 33%.
- Colectivos de difícil integración: Jóvenes, inmigrantes, minorías étnicas...

La previsión del Gobierno es que, a efectos de proceder a todas las actuaciones de carácter legal, reglamentario o administrativo, **propondrá una mesa de negociación** con las tres organizaciones más representativas que a lo largo del proceso de elaboración del Estatuto del Trabajo Autónomo, han venido manteniendo una interlocución más o menos fluida con el mismo.

Esta interlocución podrá ampliarse a mesas sectoriales cuando los asuntos a tratar tengan la entidad necesaria y sean lo suficientemente específicas.

En todo caso, la Disposición Adicional Tercera, habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo en el ámbito de sus competencias.

Artículo 27. Política de fomento del trabajo autónomo. II

2. Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:

- a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.
- b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.
- c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.
- e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.
- f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
- g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.
- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.
- i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.

En este artículo se enumeran las medidas concretas en las que se materializará la política de fomento del trabajo autónomo, pero como se ha comentado anteriormente, sin plazo concreto para ponerlas en marcha.

De especial importancia son los nuevos yacimientos de empleo, puesto que es ahí donde están los nichos de mercado, y donde el autoempleo tiene una mayor oportunidad.

Se consideran nuevos yacimientos:

Servicios de ayuda a domicilio; atención a la infancia y conciliación de la vida laboral y familiar, atención a inmigrantes, equipamiento rural, transporte colectivo, turismo rural, formación de la mano de obra, conservación y gestión del medio natural, energías renovables, agricultura ecológica...

Las medidas, al menos deben tender a conseguir los siguientes objetivos:

- Remover obstáculos de carácter administrativo en el **inicio de la actividad**, al menos en un 25% sobre la tramitación actual, según las indicaciones de la CE.
- Mejorar el acceso y la adaptación a las **nuevas tecnologías** de la información y la comunicación.

- Promover **nuevas cualificaciones y homologaciones profesionales** propias del trabajo por cuenta propia y asegurar la participación del trabajo autónomo en todos los ámbitos de la actividad económica.
- Adaptación de los programas financieros de carácter público para el trabajo autónomo, en especial los de **promoción del microcrédito** para mujeres y jóvenes, que contarán con sistemas añadidos de asistencia técnica y acompañamiento específico durante el primer año de actividad.
- Fomento de la innovación y la internacionalización a través de **fórmulas asociativas**.
- **Modificación** en profundidad de los objetivos del actual **Plan de Fomento Empresarial**, que debe contemplar el trabajo autónomo y la empresa individual como beneficiarios básicos de las medidas de apoyo.
- Incorporación de **representantes** del Consejo del Trabajo Autónomo al Observatorio de la Pyme y al Consejo Económico y Social.
- Promover la cultura emprendedora en el ámbito educativo. Programa especial dentro de los ciclos **universitarios** y en la **formación profesional**

Por otra parte, y siguiendo la recomendación del art 29.3 de la Ley del Estatuto, el sistema fiscal de aplicación al trabajo autónomo, en lo que se refiere a la declaración del **IRPF** por ingresos de actividad económica, necesita de una **modificación** que compatibilice un sistema de declaración simple con la contributividad del mismo.

Artículo 28. Formación profesional y asesoramiento técnico.

1. El fomento del trabajo autónomo se dirigirá especialmente a integrar dentro del sistema educativo y, en particular, del sistema de formación profesional la promoción del trabajo autónomo, a propiciar la formación y readaptación profesionales de los trabajadores autónomos, facilitando su acceso a los programas de formación profesional, que se orientarán a la mejora de su capacitación profesional y al desarrollo de su capacidad gerencial.

2. El fomento del trabajo autónomo también atenderá las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos.

En el artículo referido a la formación profesional y asesoramiento técnico se hace hincapié en la formación y readaptación profesionales de los trabajadores autónomos, puesto que es algo fundamental para mantenerse en el mercado de trabajo y poder salvar las fluctuaciones que puedan darse.

También se refiere a la información que es necesaria dar dentro del sistema educativo, especialmente en el sistema de formación profesional, ya que de dentro de este sector surgirá una gran número de profesiones de autónomos.

Además se tiene en cuenta a las personas que necesitan de una orientación y asesoramiento técnico a la hora de crear, consolidar o renovar su empresa.

Estas medidas concretas deberían ir dirigidas a:

- Promover la cultura emprendedora en el ámbito educativo. Programa especial dentro de los ciclos **universitarios**.
- Mejorar las condiciones de **acceso a la formación profesional** durante toda la vida laboral, en particular en las materias de carácter sectorial, y actualización de las inversiones presupuestarias para este objetivo, equilibrándolas con las destinadas para el resto de colectivos de trabajadores.
- Incorporación de **módulos** formativos en materia de **autoempleo** en las acciones de carácter transversal.
- Concentrar las ayudas y subvenciones en el ámbito de la **asistencia técnica** para la sostenibilidad de los proyectos y el asociacionismo económico de los autónomos.

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León se han puesto en marcha diferentes actuaciones, a lo largo de estos años para el fomento del autoempleo, como son:

- La **información y la sensibilización hacia el autoempleo**,
- El **asesoramiento y la formación de emprendedores** y la gestión de diferentes recursos como subvenciones.

Estos Servicios de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo.

¿Qué son?

Tienen como finalidad la inserción laboral de los demandantes de empleo inscritos en las Oficinas de Empleo, ya sea a través del autoempleo o del trabajo por cuenta ajena. Para ello, los Servicios Públicos de Empleo y las entidades colaboradoras de los mismos, programarán diversas acciones tanto individuales como colectivas con el fin de mejorar la posición en el mercado laboral de los trabajadores que buscan empleo y contribuir al desarrollo de su itinerario profesional y laboral.

¿Qué acciones incluyen?

- Acciones de información, orientación, acompañamiento u otros procedimientos que faciliten la mejora de la posición en el mercado de trabajo del demandante de empleo y la búsqueda de empleo por cuenta ajena. Estas acciones se podrán realizar de manera individual a través de tutorías y en forma de actividades en grupo.
- Acciones de información, motivación, asesoramiento u otros procedimientos que faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo en demandantes de empleo. Estas acciones se orientarán al apoyo de los demandantes de empleo en su constitución como trabajador autónomo o en la creación de empresas.

¿Cómo se accede a los Servicios de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo?

A través de los órganos administrativos correspondientes de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos de, Castilla y León.

Artículo 29. Apoyo financiero a las iniciativas económicas.

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, adoptarán programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras.
2. La elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como a la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos.
3. Los poderes públicos favorecerán mediante una política fiscal adecuada la promoción del trabajo autónomo.

Se resalta la importancia del apoyo financiero para llevar a cabo las ideas empresariales. Se apoyarán en sus respectivas competencias y en relación a los fondos y compromisos de la Unión Europea.

También se refiere a los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, ya mencionados en el anterior artículo.

Así mismo, será necesaria una evaluación de los resultados de las ayudas económicas, para determinar la efectividad real sobre los objetivos previstos.

Se prevé un cambio de política fiscal más adecuada a la promoción del autónomo.

En este sentido las Administraciones públicas deberán procurar:

- **Fomentar la iniciativa emprendedora**, fundamentalmente entre los jóvenes.
- Reconocer la labor del empresario y de su contribución al desarrollo económico y al bienestar social y **difundir sus experiencias** como guía de futuros emprendedores de la región.
- Generar **espacios de encuentro** entre emprendedores, y entre éstos y las instituciones especializadas.
- Ofrecer a los emprendedores todos los servicios y **apoyos** con los que cuenta para crear y consolidar sus empresas.
- **Divulgar** y motivar al conjunto de la sociedad el espíritu emprendedor
- **Facilitar** a los futuros y actuales emprendedores el **asesoramiento e información** necesarios para el desarrollo de su proyecto por parte de las instituciones competentes.

Dentro de los programas de políticas activas de empleo se mejorarán los programas de fomento del empleo autónomo:

Los elementos más destacados son los siguientes:

- Incrementar considerablemente las ayudas a trabajadores desempleados que se constituyan en trabajadores autónomos (en algunos casos más del doble de lo que se concede en la actualidad).
- Ayudas de asistencia técnica: subvención de parte del coste de los servicios prestados
- Subvención de intereses, sin límite de puntos, en los casos de microcréditos recibidos por los autónomos.

Anualmente se publican las **subvenciones** de fomento del autoempleo. Hay líneas de financiación autonómica, estatal y local. Para saber cuales son las convocatorias vigentes, se recomienda consultar las siguientes páginas web:

- www.Jcyl.es (redpyme)
- www.emprendiendo.com
- www.inem.es

No obstante, una de las medidas estatales de fomento del autoempleo está vigente durante todo el año. Se trata de la **Prestación por desempleo en su modalidad de pago único**. Se gestiona a través del INEM: y se ha mejorado para incrementar las cuantías y posibilidades de acceder a ella.

- Se aumenta el porcentaje que los desempleados que se hagan autónomos pueden destinar de la prestación por desempleo a la inversión, pasando del 20 al 40%.
- En el caso de cooperativas y sociedades laborales, podrán ser también beneficiarios los trabajadores temporales de las citadas sociedades que vayan a incorporarse como socios trabajadores siempre que no hayan tenido una relación laboral de más de 24 meses (antes 12 meses).
- Asimismo, el abono de la prestación podrá hacerse en el caso de cooperativas, por el importe que corresponda a las aportaciones del socio al capital social, incluyendo la cuota de ingreso (antes sólo aportaciones obligatorias).

Sin embargo, se viene observando la necesidad de actuar de forma continua y a largo plazo con las generaciones venideras. Considerando esta actuación desde una perspectiva de carácter proactivo, es decir previniendo obstáculos y preparando a la sociedad para recibir el autoempleo como una opción alternativa y cercana para acceder al mundo laboral.

Disposición adicional segunda. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones.

1. La Ley establecerá reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos:

- a) Quienes en función de otra actividad realizada coticen, sumando las bases de cotización, por encima de la base máxima del Régimen General de la Seguridad Social.
- b) Las personas con discapacidad que realicen un trabajo autónomo.
- c) Los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio.
- d) Aquellos colectivos que se determinen legal o reglamentariamente.

2. Las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artesanales o artísticas.

La disposición adicional segunda supone el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización, como complemento de las medidas de fomento del autoempleo.

Se hace un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: los que ejercen una actividad por cuenta propia junto con otra actividad por cuenta ajena, de tal modo que la suma de ambas cotizaciones supera la base máxima, los hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años que inician una labor en la actividad familiar y los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante o a la venta a domicilio.

En este sentido, se aumentan las bonificaciones a la cotización a la Seguridad Social de los jóvenes hasta 30 años, y mujeres hasta 35, que inicien su actividad como autónomos, pasando del 25% actual al 30%, y de 24 a 30 meses.

Así mismo, también hay bonificaciones para las mujeres que cesaron en su actividad por la maternidad, y se reincorporan posteriormente; y para las personas con discapacidad.

Los autónomos iniciados en el 2008, con 30 o menos años de edad y las mujeres con 35 o menos tendrán una bonificación del 30% en la cuota, durante 2,5 años desde la fecha de inicio.

Los Autónomos con 65 años de edad y 35 años de cotización **solo pagarán el 3,30%**
Los Autónomos iniciados en el año 2007, que tengan **Discapacidad**, tendrán una bonificación del 50% sobre la cuota durante los 5 años siguientes a la fecha de inicio.

Las Autónomas que, habiendo **cesado su actividad por Maternidad** y disfrutando del periodo de descanso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad de Autónoma en los 2 años siguientes a la fecha del parto tendrán derecho a percibir una **Bonificación del 100% de la Cuota por Contingencias Comunes (26,50%)**, y durante un periodo de 12 meses.

El grupo socioeconómico formado por los trabajadores autónomos y empresas individuales tiene un carácter muy heterogéneo. Por esta razón, y aun teniendo en cuenta la importancia de todos los asuntos y problemas comunes, es necesario que se tengan en cuenta determinadas aspiraciones formuladas por grupos sectoriales de especial trascendencia para la sociedad. Por esta razón sugerimos determinados objetivos sectoriales, resaltando los siguientes:

1. Profundización del Plan Nacional del Comercio Interior en las siguientes materias:

- Fomento del asociacionismo económico entre los comerciantes
- Fomento del alquiler de locales comerciales, en particular para nuevos emprendedores y jóvenes
- Promulgación de una Ley del Comercio Ambulante marco para todo el Estado
- Establecimiento de normas básicas para la ordenación de un urbanismo comercial sostenible y que contemple el mantenimiento del actual comercio familiar y de proximidad.

2. Mejora de las condiciones del trabajo autónomo en el ámbito rural.

- Desarrollo de los programas de diversificación de la Ley de Desarrollo Rural con el fin de asegurar una equilibrada promoción de cuantas actividades componen todo el ámbito de la economía rural y local
- Promulgación de un Decreto sobre Ordenación y Fomento del Turismo Rural, marco para todo el Estado

3. Establecimiento en toda España de un carné profesional de la construcción para todos las profesiones vinculadas a este sector y que se ejerzan por cuenta propia, así cómo el establecimiento de un ambicioso plan de prevención de riesgos laborales en el seno de este colectivo

4. Ordenación legal del ejercicio de las profesiones terapeutas y de la naturopatía, homologando las cualificaciones profesionales correspondientes.

5. Regulación del transporte ligero de distribución de carácter público y mejora en el acceso general a las autorizaciones para el ejercicio de este servicio. Acceso del servicio público de transporte ligero al gasóleo profesional.

6. Creación de una **mesa de trabajo**, con la mediación del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo para estudiar y desarrollar una normativa que regule la relación entre **vendedores de prensa y distribuidores** y que sustituya a la actual de 1972.

7. Derogación de la obligación de pago de las tasas por derechos de propiedad intelectual para los locales de hostelería inferiores a doscientos metros cuadrados.

8. Modificación del actual sistema de tasas para acceso a las maquinas expendedoras de tabaco en los establecimientos de hostelería y mejora en los márgenes en la venta de productos del tabaco.

9. Establecimiento general del carácter de servicio público del **Taxi** e incorporación de este servicio a los Consorcios del Transporte Público.

