



Universidad de Jaén
Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO. APROXIMACIÓN A LOS FALSOS AUTÓNOMOS

Alumno: Pedro Novoa Camúñez

Septiembre, 2019

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. HISTORIA DEL TRABAJO AUTÓNOMO	4
2.1. <i>Locatio Conductio Operis</i> como primera forma de trabajo autónomo.....	4
2.2. Gremios de trabajadores: funciones y estructura.....	5
3. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO	8
3.1. Contexto, formación y consolidación en el ordenamiento jurídico	8
3.2. Leyes de Fábrica	9
3.3. Ley de Contrato de Trabajo de 1931	10
4. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LA ACTUALIDAD	12
4.1. Tipos de Autónomos	13
4.1.1. Los trabajadores autónomos.	13
4.1.2. Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE).	13
4.1.3. Freelance o profesionales autónomos.	15
4.1.4. Trabajadores autónomos societarios	16
4.1.5. Trabajadores autónomos agrarios	17
4.2. Procedimiento de alta como autónomo	17
4.2.1. Procedimiento para el alta como autónomo en la Seguridad Social.	17
4.2.2. Cotización del autónomo. Novedades en 2019.	19
4.2.3. Otras novedades introducidas en 2018 en la cotización de autónomos.	20
4.2.4. Procedimiento para el alta del autónomo en Hacienda.	23
4.2.5. Procedimiento para el alta ante los organismos de Trabajo.	24
4.2.6. Otros trámites.	24
4.2.7. El autónomo y sus impuestos.....	25
5. ECONOMÍA COLABORATIVA Y LABORALIDAD. EL PAPEL DE LOS TRADE	26
5.1. Introducción	26
5.2. La economía colaborativa y el trabajo a través de las plataformas digitales. Conceptualización.....	27
5.3. Marco normativo (inexistente) vs marco jurisprudencial.	30
6. CONCLUSION FINAL.....	35
7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA	37

RESUMEN

La realidad del mercado laboral actual ha ido evolucionando a través del tiempo de forma que se ha creado una norma que la regula. Pero la realidad es que hoy en día esta norma se está quedando obsoleta ya que el mercado laboral está evolucionando a pasos agigantados como consecuencia de las nuevas tecnologías y del surgimiento de nuevas formas de colaboración (economía colaborativa).

El objetivo de este estudio es, por todo esto, analizar la evolución del trabajador autónomo haciendo hincapié en los trabajadores autónomos económicamente dependientes y falsos autónomos y todo ello en el marco de la problemática que presenta el desajuste entre la legislación que regula el trabajo autónomo y la realidad del mercado laboral a día de hoy.

Palabras claves: trabajo autónomo; autónomos; TRADE; falsos autónomos; economía colaborativa.

ABSTRACT

The reality of today's labour market has evolved over time in such a way that a standard has been created to regulate it. But the reality is that nowadays this standard is becoming outdated as the labour market is evolving by leaps and bounds as a result of new technologies and the emergence of new forms of collaboration (collaborative economy).

The aim of this study is, therefore, to analyse the evolution of the freelancer with emphasis on economically dependent self-employed workers and false self-employed and all within the framework of the presented problem by the mismatch between the legislation which regulates self-employment and the current reality of the labour market.

Keywords: self-employment, freelancers, TRADE, false freelancers, collaborative economy.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está enmarcado como trabajo de Fin de Grado de la titulación “Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos” perteneciente a la facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Jaén.

El objeto de este documento es analizar y estudiar la evolución del mercado laboral en cuanto al trabajo autónomo se refiere.

En la actualidad estamos siendo testigos del giro que se está produciendo en el mercado laboral, en tanto en cuanto cada vez más se observa una mayor tendencia hacia el trabajo autónomo, dejando algo de lado otras tipologías de trabajos realizados por cuenta ajena.

Son muchos los factores que parecen estar contribuyendo a esta tendencia, entre los que se pueden citar la evolución surgida en las nuevas tecnologías, la dificultad de inserción en el mercado laboral como consecuencia de la grave crisis sufrida en España, la existencia de nuevos procesos productivos, la tendencia de la economía hacia el sector servicios, etc. Todo ello está inclinando la balanza hacia la autonomía en el trabajo que va tomando posiciones antes ocupadas por el trabajo por cuenta ajena.

Otro aspecto a tener en cuenta es que las mujeres cada vez mas pretenden formar parte del mercado laboral, en puestos cada vez de mayor responsabilidad, y que por tanto requieren de una mayor dedicación. Esto conlleva la necesidad de adaptación de la unidad familiar a nuevas formas de trabajo buscando trabajos que permitan mayor flexibilidad de horario entre otras cosas.

Como se ha citado anteriormente, las tecnologías están jugando un papel primordial en la evolución de los mercados de trabajo. Y la rápida evolución de las mismas está provocando la existencia de vacíos legales, tanto a nivel nacional como internacional, con respecto a la existencia o no de conexiones entre empresas y los propios proveedores de servicios que realizan la prestación del servicio a los clientes, siendo dichos proveedores de servicios trabajadores autónomos.

Es en este contexto de análisis evolutivo del mercado laboral así como de incertidumbre de las relaciones laborales en el que se desarrolla el presente trabajo.

2. HISTORIA DEL TRABAJO AUTÓNOMO

En contra de lo que muchos pueden pensar el trabajo autónomo no es algo puesto de moda recientemente ya que éste probablemente sea la forma de trabajo más antigua anterior incluso al trabajo dependiente y ha sido la base de las economías modernas siendo este predominante hasta la revolución Industrial.

2.1. *Locatio Conductio Operis* como primera forma de trabajo autónomo.

El primer tipo de contrato de trabajo autónomo es la *locatio conductio operis* (arrendamiento de obra) encontrado en el Derecho Romano tardío. Este tipo de relación laboral no existía ninguna relación de dependencia entre el empleador y el empleado, de forma que el empleado podía realizar las tareas encomendadas como quisiese, siendo el único requisito que se entregara la obra en tiempo y forma.

Esta forma de desempeñarse las relaciones laborales va a marcar la evolución del contrato de trabajo.

Por otro lado, la *locatio conductio operis* está íntimamente relacionada con la figura de la *emptio venditio* cuya principal diferencia radica en que mientras que en la *locatio conductio operis* la obra encargada se realizaba con materiales suministrados por el patrono, en la *emptio venditio* se llevaba a cabo con materiales propios del trabajador¹. Es por tanto que el mercado laboral de aquel tiempo, formado por comerciantes y artesanos es el claro reflejo del espíritu trabajador por cuenta propia, en el que no existe sometimiento a un patrón en la dependencia laboral.

Paralelamente a estos tipos de trabajadores existían asociaciones llamadas *Collegia*, donde existían tres tipos de colegios: *collegia artificum*, *collegia mercatorum* y *collegia negotiatorum* y *collegia opificum* de los que formaban parte los artistas, pequeños y grandes comerciantes y artesanos respectivamente, siendo estas las primeras asociaciones de trabajadores por cuenta propia. Y es que, como afirma el Prof. MONTOYA MELGAR, estas asociaciones “*no fueron nunca asociaciones de trabajadores dependientes, sino de trabajadores autónomos*”².

Si seguimos avanzando en la historia encontramos otro antecedente del trabajador autónomo en el “maestro” que pertenecía a una asociación profesional de trabajadores artesanos con el mismo oficio (cofradía). Estas asociaciones son los conocidos gremios.

¹ ALEMÁN PÁEZ, F y CASTÁN PÉ REZ-GÓMEZ, S., (1997), “Del trabajo como hecho social al contrato de trabajo como realidad normativa: un apunte histórico-romanístico”, Dykinson, Madrid, pág. 44.

² MONTOYA MELGAR, A., (2016), “Derecho del Trabajo”, Aranzadi, Navarra, pág.54.

“El gremio apareció en España como “cofradía gremial” en el siglo XII”³ con características particulares que hacían que algunos trabajadores no pudieran pertenecer a los mismos por no cumplir los requisitos: “*en efecto, toda admisión de un nuevo cofrade debe obtener el asentimiento de la comunidad o al menos de los cónsules de la cofradía*”⁴, debiendo los aspirantes cumplir una serie de condiciones previamente definidas por dicha cofradía.

2.2. Gremios de trabajadores: funciones y estructura.

Siguiendo el avance en la historia de forma cronológica cabe destacar que durante la Edad Media en Europa cada trabajador rendía cuentas y por tanto dependía totalmente de su señor para realizar su trabajo, al que tenían la obligación de agradecer. En la mayor parte de los casos las relaciones laborales establecidas entre el trabajador y su señor eran abusivas y como consecuencia de esta situación surgen los conocidos *gremios de trabajadores* que van a desaparecer más tarde en la historia.

Los gremios son asociaciones económicas que forma un conjunto de trabajadores con un oficio común. Estos gremios darán lugar con su evolución a los sindicatos de trabajadores.

Entre las funciones principales con respecto a los trabajadores que los componían estaba velar por los intereses, verificar que todos los servicios prestados fueran de calidad y comprobar que el precio era adecuado y hacer que todos tuvieran empleo dentro del gremio. Otras funciones eran evitar la competencia con otros grupos y servían como “escuela” para todos los trabajadores que querían pertenecer al gremio. Estas agrupaciones también se caracterizaban por tener algún símbolo identificativo que a su vez era un elemento diferenciador del resto.

Cada agrupación gremial estaba organizada conforme a una estructura simple e igual para todos según las categorías citadas a continuación: maestros, oficiales y aprendices.

El maestro es el de mayor rango y poder dentro del gremio. Cualquier trabajador perteneciente al gremio si pasaba las pruebas adecuadas podía convertirse en maestro. Una vez demostradas sus habilidades podría optar por tener su propio taller, proveerse de

³ MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ CERVERA, JM., MATORRAS DÍAZ-CAÑEJA, A., (2011) “Manual de Derecho del Trabajo”, THOMSON CIVITAS, Navarra, pág.95.

⁴ ALONSO GARCÍA, M., (1957) “La codificación del Derecho del Trabajo”, CSIC, Madrid, pág. 11.

todo el material necesario para la prestación del servicio o fabricación del producto e incluso podría contratar nuevos trabajadores que le ayudaran en el oficio.

Para resumir, el maestro es la figura análoga al trabajador autónomo y los oficiales y aprendices serían trabajadores por cuenta ajena. El maestro es el autónomo clásico⁵ con empleados por cuenta ajena y con un local en el que desarrollar la actividad. En el argot actual es lo que conoceríamos como “autónomo empleador”.

Pierre Bonassie define que el “*maestro es el que puede abrir un taller (o una tienda) y tener una senyal, es decir, una marca de fábrica*”⁶.

Inmediatamente debajo del maestro se encontraban los oficiales situados entre el maestro y los aprendices. Esto oficiales no son más que trabajadores conocedores del oficio y que cobran por los servicios prestados. El maestro siempre tiene que supervisar sus trabajos y con el paso del tiempo era capaces de ir mejorando en las tareas realizadas, “*era el trabajador en sí del taller*”⁷, el “*obrero calificado*”⁸, siempre destacando que existía relación con respecto al maestro de subordinación.

Por último, se encontraba el aprendiz, también denominado, “aprenent” o “fadri”⁹, que era la persona que comenzaba sus trabajos siendo un niño y se comprometía con el maestro “*entre los diez y quince años*”¹⁰. Durante todo este tiempo el aprendiz se estaba formando en el oficio y tenía la obligación de hacer al final un “*examen obligatorio*”¹¹ para poder llegar a ser oficial. Debido a la menor edad del aprendiz el maestro acordaba por contrato con el padre del mismo la relación laboral: “*cada contrato se compone de dos partes: un compromiso del aprendiz o de su padre con el futuro patrón y, en correspondencia, un compromiso también de este último*”¹². “*El aprendiz estaba sometido a la autoridad del patrono en todas las órdenes*”¹³, con lo que existía relación de subordinación y por tanto tenía efectos a lo que hoy se conoce como trabajador por

⁵ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Preámbulo II. «BOE» núm. 166, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>.

⁶ BONASSIE, P. (1975), “La organización del trabajo”, CSIC, Barcelona, pág.66

⁷ MONTAGUT CONTRERAS, E., “Los gremios en España”, [rescatado de internet] <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/los-gremios-en-espana/> [Fecha de acceso: 29 septiembre 2019]

⁸ MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ CERVERA, JM., MATORRAS DÍAZ-CAÑEJA, A., (2011) “Manual de Derecho del Trabajo”, THOMSON CIVITAS, Navarra, pág.93

⁹ BONASSIE, P. (1975), “La organización del trabajo”, CSIC, Barcelona, pág.78

¹⁰ BONASSIE, P. (1975), “La organización del trabajo”, CSIC, Barcelona, pág.80

¹¹ MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ CERVERA, JM., MATORRAS DÍAZ-CAÑEJA, A., (2011) “Manual de Derecho del Trabajo”, THOMSON CIVITAS, Navarra, pág.95

¹² BONASSIE, P. (1975), “La organización del trabajo”, CSIC, Barcelona, pág.78

¹³ MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ CERVERA, JM., MATORRAS DÍAZ-CAÑEJA, A., (2011) “Manual de Derecho del Trabajo”, THOMSON CIVITAS, Navarra, pág.93

cuenta ajena. La existencia de esta relación laboral lo convierte en un “*rasgo esencial que permite diferenciar la relación laboral de otras prestaciones de trabajo*”¹⁴.

Cabe resaltar que dentro de los gremios no estaba permitida la entrada a determinados colectivos como eran musulmanes o judíos pudiendo entrar solo los cristianos siempre que no existieran mezclas en la sangre. Los aprendices entraban a a forma parte del gremio una vez se firmaba el ‘*contrato de aprendizaje*’, en el que se establecían las pautas a cumplir por ambas partes.

Existían diferentes funciones y obligaciones en los gremios pudiendo hacer referencia o destacar la provisión de materiales o el control de los trabajos realizados, de forma que tanto los materiales como el trabajo realizado se ejecutara según lo previsto y previamente estipulado; además se vigilaban los contratos de los trabajadores, para asegurar su cumplimiento además de controlar el número de talleres que había.

Por otro lado, los gremios supervisaban y procuraban la existencia de una buena la salud en todos los sentidos, no dejando de lado lo espiritual de los trabajadores. Así por tanto tenían fijadas algunas obligaciones como el culto a los santos, etc. También era responsabilidad atribuida a los gremios cuidar de las mujeres de antiguos trabajadores del gremio fallecidos, así como de sus hijos, desde el punto de vista económico y espiritual.

Descrito todo lo anterior se resalta el papel de los gremios como parte de la sociedad en la Edad Media. Se preocuparon de velar por los intereses económicos en cada lugar y fueron por tanto elementos reguladores en la economía de la Edad Media hasta la llegada de la “*libertad en el trabajo*”.¹⁵

La abolición de los gremios se produjo con la Revolución Industrial, que propició la proliferación de la industria y por tanto la llegada del capitalismo y nuevas formas de producir, como por ejemplo “*el modelo de división del trabajo*”¹⁶. “*Sus duras normas impedían la iniciativa personal, se mantenían en el progreso individual, por lo que la llegada de las primeras máquinas y el trabajo basado en la mecanización acabó por condenar a los gremios a una lenta decadencia y una posterior desaparición*”¹⁷.

¹⁴ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., (2002) “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 37, 37-60.
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/37/inf2.pdf [Fecha de acceso 10.05.2017]

¹⁵ SANTIAGO, M. (2016), “Historia de los gremios medievales, los antiguos sindicatos”, [rescatado de internet], <https://redhistoria.com/los-gremios-medievales-los-antiguos-sindicatos/>

¹⁶ CUENCA LÓPEZ, L.J., (2013), “Aparejadores, arquitectos técnicos e ingenieros de la edificación”, DYKINSON S.L., Madrid, pág.80.

¹⁷ SANTIAGO, M. (2016), “Historia de los gremios medievales, los antiguos sindicatos”. [rescatado de internet] <https://redhistoria.com/los-gremios-medievales-los-antiguos-sindicatos/>

3. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1. Contexto, formación y consolidación en el ordenamiento jurídico

La cuestión social es el detonante para el posterior nacimiento del Derecho del trabajo como una reacción del estado ante el movimiento obrero que se produjo en el siglo XIX. Surge concretamente para regular el ordenamiento jurídico en cuanto a las relaciones laborales existentes por cuenta ajena.

En este momento existía una situación de malestar generalizado en la clase trabajadora en medio de un contexto de éxodo rural relacionado íntimamente con la proliferación de las fábricas en las ciudades y un abuso de las jornadas laborales, salarios mínimos, etc.

Es por este motivo que los trabajadores se organizan en coligaciones, sociedades de resistencia, etc. Si un trabajador dejaba de trabajar por enfermedad el resto de trabajadores lo cubría de forma que así no era necesaria la existencia de un poder público que velara por estos intereses de los trabajadores.

Es por este motivo por lo que se empieza a pensar en el concepto de reforma social y por lo que a partir de este momento se empieza a producir el nacimiento de la legislación en materia de laboralidad.

El punto de partida o primera idea antes de la existencia de legislación laboral es la “*igualdad de contratantes*”¹⁸, en la que se supone que existe igualdad entre los empresarios y los trabajadores. Pero en realidad no se daba la igualdad anteriormente citada.

Con respecto a una segunda idea, era que el estado no podía participar ni intervenir en la relación contractual y la parte más débil en un contrato será velada por el poder público.

Por último, la última idea es que son los propios individuos lo que tienen que llegar a entenderse de forma directa en el marco del mercado de trabajo.

En la figura a continuación se muestra la Comparación entre el dogma liberal y la legislación del trabajo¹⁹.

¹⁸ BLANCH RIVAS, JM., (2003), “Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos”, Editorial UOC, Barcelona, pág. 294.

¹⁹ BLANCH RIVAS, JM., (2003), “Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos”, Editorial UOC, Barcelona, pág. 294.

Dogma Liberal	Legislación de trabajo
Igualdad de los contratantes	<ul style="list-style-type: none"> • Asimetría del contrato de servicios • Desigualdad del poder económico de los patronos
Abstencionismo normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención del poder público para la protección del contratante débil en la relación individual de trabajo.
Entendimiento directo entre individuos en el mercado de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión colectiva de las relaciones laborales

Fig. 1. Comparación entre el dogma liberal y la legislación del trabajo
Fuente: BLANCH RIVAS, JM., (2003), “Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos”,
Editorial UOC, Barcelona, pág. 294.

3.2. Leyes de Fábrica

El inicio de la legislación laboral puede centrarse en las “Leyes de fábrica” como conjunto de leyes aisladas que no se concibieron como rama del Derecho propia. Es por su tinte industrial por lo que estas leyes tomaron esta denominación, siendo a su vez estas el inicio del Derecho del trabajo.

Algún ejemplo de estas leyes fue la Ley Benot, de 1873. Esta ley estaba centrada en tratar las principales problemáticas laborales del momento protegiendo a la mujer en estado gestacional en el trabajo y a los menores de un rango de edad determinado.

Otro claro ejemplo de estas leyes de fábrica es la Ley de accidente de trabajo²⁰, de 1900, también conocida como “Ley Dato” considera como la primera regulación en España con respecto a los accidentes de trabajo, creando el seguro para dichos accidentes y que adoptó la doctrina del riesgo profesional. Además de sentar las bases para proporcionar las ayudas necesarias a las familias de los accidentados establece unas líneas de actuación con respecto a la prevención.

“El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente”²¹. Claramente se puede ver como se le atribuye al patrono la responsabilidad de cuantos accidentes de trabajo se produzcan en el entorno de trabajo como consecuencia de la ejecución del mismo.

²⁰ BOE, N°31. 31 de Enero de 1900. Pp.363 [rescatado de internet]
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

²¹ Art.2 de la Ley de accidente de trabajo. [rescatado de internet]
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

“El código civil, que nos viene del Derecho Romano, nos servía antes del año 1900 para que el trabajador pudiera poner demanda a su empresario a través del artículo 1101 cuando éste sufría un accidente, pero sólo le indemnizaría el empresario si éste tuviere la culpa. En la actualidad es muy distinto”²². Esto viene a confirmar lo expuesto anteriormente con respecto a que el empresario, antes del año 1900, no tenía responsabilidad y era el trabajador el que estaba en la obligación de demostrar la existencia de culpa por parte del empresario.

En la Ley se definen los accidentes de trabajo de la forma: “toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Como conclusión se deduce que esta ley no tenía en cuenta a los trabajadores por cuenta propia centrándose en el trabajador por cuenta ajena que era lo mayoritario en este momento de la historia laboral. Lo que si es cierto es que con esta ley surgen “*las primeras Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y creándose la primera de ellas, en Vitoria, en marzo del mismo año 1900*”²³ (siempre teniendo en cuenta que están destinadas a los trabajadores por cuenta ajena).

La ley de descanso dominical²⁴, de 1940, otra de las consideradas leyes de fábrica, sirvió para avanzar con respecto a los derechos de los trabajadores en tanto en cuanto estableció la obligación de que no se trabajara los domingos. Esta ley fue en su día, y aún lo es una conquista social, aunque a partir del año 2013 ya no es una obligación no trabajar los domingos.

Todas estas leyes de fábrica están por tanto enfocadas a legislar los derechos laborales de los trabajadores por cuenta ajena y en este momento de la historia aún se está lejos de llegar a una ley creada para velar por los derechos de los trabajadores por cuenta propia.

3.3. Ley de Contrato de Trabajo de 1931

La Ley de Contrato de Trabajo²⁵ en su Artículo 1 expone que “*se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuera la clase o forma de ella*”.

²² GONZÁLEZ CALVET, J., (2017) Magistrado no30 del Juzgado de lo Social, Clase de Curso Superior de práctica procesal laboral, Día 28 abril 2017, [rescatado de internet]

²³ Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo [rescatado de internet] <http://www.amat.es/mutuas/historia.3php>

²⁴ BOE de 18 de julio de 1940. Pp. 5000. [rescatado de internet] <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1940/200/A05000-05003.pdf>

²⁵ Ley de Contrato de Trabajo de 1931, [rescatado de internet] <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/326/A01130-01138.pdf>

Con respecto al contrato, si nos centramos en el objeto, en el artículo 2 del Capítulo se expone: “*el objeto del contrato al que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas*”.

Se observa en todo momento el carácter de ajenidad de esta ley, haciendo referencia siempre al trabajo por cuenta ajena y no incluyendo al trabajador autónomo en ningún momento, ya que estos no tienen dependencia de un patrono.

Del análisis de esta Ley se observa que recogía aspectos desarrollados por el antiguo Instituto de Reformas Sociales. Se trataba de una disposición que afectaba a todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena estableciendo normas obligatorias para la contratación.

También regulaba los convenios colectivos que obligaban a los patronos y los trabajadores. Pero, además, establecía aspectos relacionados con los salarios, la finalización de los contratos, el establecimiento de vacaciones pagadas por una semana y, por fin, reconocía que el derecho de huelga no podía ser motivo de despido.

4. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LA ACTUALIDAD

Hoy día, a esta figura del trabajador autónomo se le designa trabajador por cuenta propia, y se le caracteriza por ser una persona física que realiza el trabajo de forma directa, habitual y de una manera independiente pudiendo ser a tiempo completo o parcial y sin la existencia de un contrato laboral que le vincule a ninguna empresa, con ánimo de lucro y además el trabajador autónomo puede o no proporcionar trabajo a terceros por cuenta ajena.

Se puede ser más correcto en su definición si nos amparamos en lo que dice la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo²⁶, donde en su artículo 1.1 Supuestos Incluidos dice textualmente “*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. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.*”

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.”

Teniendo en cuenta que en los trabajadores por cuenta ajena en su relación laboral se tienen de cumplir una serie de notas características, siendo estas, voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución, se observa como tras la definición propuesta por el legislador anteriormente mencionada, el trabajador autónomo carece de las notas de ajenidad y dependencia, por lo que no se puede incluir a estos trabajadores dentro del Estatuto de Trabajadores.

Será también de aplicación lo que dice la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo en su artículo 3, donde nos confirma el hecho de su exclusión del Estatuto de los Trabajadores, y dice así: “*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*”

²⁶ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. BOE núm. 166, de 12/07/2007. [rescatado de internet] <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”.

4.1. Tipos de Autónomos

En la actualidad en España hay más de 3 millones de trabajadores autónomos, se caracterizan por su gran variedad de funcionalidades y actividades que desempeñan, todos están dentro del Régimen de la Seguridad Social, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), aunque tienen diferencias en base al funcionamiento de su actividad, sus cotizaciones y fiscalidad.

Este tipo de trabajadores autónomos se pueden segmentar en diversos subgrupos que definiremos por orden de prioridad en nuestra memoria, siendo estos; trabajadores autónomos, por un lado, los TRADE (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes) por otro, los llamados freelance (profesionales autónomos), los trabajadores autónomos societarios y por último aquellos trabajadores autónomos en régimen agrario.

4.1.1. Los trabajadores autónomos.

Como ya hemos visto anteriormente son aquellas personas que hacen habitualmente y personalmente, y además de forma directa, por cuenta propia una actividad económica de forma lucrativa. Entre otros aspectos que identifican a una persona como autónomo es tener la titularidad de un lugar de trabajo que esté abierto para todo el público tanto como propietario como arrendatario.

Este grupo se divide en varias subcategorías, por un lado, los trabajadores autónomos que cotizan por una actividad empresarial dentro del Impuesto de Actividades Económicas (IAE) como, por ejemplo, los comerciantes, transportistas, taxistas, etc., y asimismo aquellos trabajadores por cuenta propia que se dediquen al mantenimiento o la construcción.

Por otro lado, los deportistas y artistas que están incluidos en un grupo especial dentro del Impuesto de Actividades Económicas.

4.1.2. Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE).

Como otro subgrupo no menos importante, me gustaría resaltar a los Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE en lo sucesivo), pero que se tratará

más a fondo y será objeto de nuestro estudio más adelante, ya que son un tema de primordial importancia en nuestra actualidad laboral.

Estos trabajadores, los Trade²⁷ “Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”

Esta figura no queda fuera de la polémica ya que son considerados en muchos casos como falsos autónomos, pues algunas empresas que contratan bajo esta tipología de autónomos lo hacen intentado sortear el contrato laboral y así ahorrarse los costes de los seguros sociales.

Para poder funcionar como Trade, estos trabajadores tienen que comunicarle al cliente que está en esta situación económica, o sea que el 75% o más de los ingresos pertenecen a este cliente, y por tanto se requiere de la formalización de un contrato por escrito de esta situación, acreditando por parte del trabajador que es Trade a través de la declaración de la renta o un certificado de Hacienda. Además, este contrato tiene que registrarse en la oficina del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y tras una serie de plazos deberá ser el cliente el que tenga que registrar el contrato en el SEPE.

Con respecto a la infraestructura y el material que deben disponer, los Trade, tienen que tenerlo en su propiedad para poder realizar la actividad de forma autónoma, siempre que para el trabajo a cometer sea de gran importancia en lo que a lo económicamente se refiere. A su vez, en el apartado de coberturas en la Seguridad Social, tendrán que cubrir igualmente la incapacidad temporal, y cotizar por enfermedad profesional y accidente de trabajo que han de contratarse siempre con una Mutua. Y otro aspecto a tener en cuenta en esta tipología de trabajadores autónomos es que no pueden contratar a personas por cuenta ajena para la realización del trabajo para el que han sido encomendados.

En los que a la duración de este tipo de contratos de Trade se refiere, será el que las partes convengan, tanto por la finalización del servicio, como una fecha que se estipule como fin del contrato, si las partes no establecen una duración expresa se entenderá que se estipula por tiempo indefinido.

²⁷ Artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, [rescatado de internet] <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

En el Contenido del contrato²⁸ deberá aparecer: “La identificación de las partes, el objeto y causa del contrato, el régimen de la interrupción anual de la actividad (vacaciones), del descanso semanal y de los festivos. Tendrán derecho a una interrupción anual de 18 días hábiles, pudiendo ser mejorado mediante el contrato. La duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año. El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año. El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa. El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate. 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. Se deberá incluir una declaración de cumplimiento de todos los requisitos legales que se exigen en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, al trabajador autónomo económicamente dependiente.”

Si nos referimos a la parte del contrato correspondiente a la extinción, podemos decir que puede ser de mutuo acuerdo, jubilación, invalidez o muerte. Por voluntad del Trabajador debido al incumplimiento del contrato de forma grave por parte del cliente o por causa justificada a voluntad del cliente, pero en este caso debe haber un preaviso, o también por alguna causa que sea establecida legalmente.

4.1.3. Freelance o profesionales autónomos.

Estos trabajadores son aquellos que ejecutan su actividad de una manera independiente o también están dedicados a hacer trabajos de una forma autónoma a otros trabajadores, que serían terceros, que necesitan de algún tipo de servicio más concreto o específico, estos están caracterizados por invertir parte de su tiempo en base a sus propias necesidades y también a la de aquellos que son sus clientes.

²⁸ Infoautónomos, El Economista.es, [rescatado de internet]
<https://infoautonomos.economista.es/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependiente>

En este caso, este tipo de trabajadores profesionales autónomos, asimismo se fragmentan en dos, por un lado, los profesionales autónomos que están colegiados, como puede ser el caso de los médicos, veterinarios, abogados, graduados sociales o economistas; y por otro aquellos que no son colegiados, como podrían ser traductores, agentes de seguros o publicistas.

Estos dos grupos, tienen un aspecto muy importante que se ha de tener en cuenta, que pueden tener empleados o no a su cargo, y poner un local o no para ejercer su actividad abierto al público, o incluso en muchas ocasiones trabajan desde su propio hogar, y además cotizan en el IRPF.

Un aspecto que identifica a este tipo de profesionales autónomos será que trabajan en unas actividades que están dentro del listado de actividades que aparecen en el Impuesto de Actividades Económicas.

4.1.4. Trabajadores autónomos societarios

Estos trabajadores se denominan societarios porque constituyen una sociedad mercantil, de cualquiera de las formas que existen jurídicamente hablando. Los autónomos societarios son aquellos que tienen unas empresas de una dimensión más elevada y además tienen un número importante de trabajadores empleados, es por estos motivos que deciden hacer una sociedad.

Si optan por una Sociedad Limitada (SL) solo tendrán que darse de alta en el régimen de autónomos aquellos que tengan un porcentaje mayor del 50% del propio capital de su empresa o tener menos de ese 50% pero que conviva con algún familiar directo que a su vez también sea socio y sumando las partes de ambos sea superior al 50%. Otro aspecto o requisito por el que tendrían que darse de alta como autónomos es que este trabajador realice labores de gerencia y también de dirección en la empresa y además tenga en su poder al menos el 25% o más del capital de la misma, si no se alcanzara este porcentaje el socio podría afiliarse a un Régimen General denominado como “asimilado”, pero este régimen es sin derecho a tener la prestación por desempleo ni tampoco al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Existe otro caso con parecida situación, como son las Sociedades Laborales, en este caso la Seguridad Social obliga a que se den de alta a los trabajadores que tengan en su poder de forma conjunta con algún otro familiar directo, como mínimo el 50% del capital de la empresa, y en este caso se tienen que dar de alta en otro régimen distinto, que sería el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

4.1.5. Trabajadores autónomos agrarios

Estos autónomos que están dedicados a la labor de las actividades agrarias cuentan con un régimen especial desde 2008, este régimen de cotización especial se denomina con las siglas SETA, o lo que es lo mismo Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, y su importe para la cotización a la Seguridad Social de forma mensual es menor en cuantía que la del autónomo estándar.

Podemos definir a un autónomo agrario a aquel que esté dentro de una serie de supuestos que diremos a continuación:

- Que sean los titulares de lo que se denomina una explotación agraria y alcanzar como mínimo un 50% de la renta de la explotación.
- Hacer de manera personal estas labores agrarias dentro de su explotación, aunque en este caso la Administración le consienta gozar de una plantilla de empleados que sean por cuenta ajena.
- Y además no conseguir beneficios netos anuales de esta explotación que superen un porcentaje superior al 75% de la base máxima dentro de cotizaciones del Régimen General.

4.2. Procedimiento de alta como autónomo

Cuando un trabajador quiere darse de alta para poder realizar actividades por cuenta propia debe seguir unos pasos o trámites administrativos en dos Organismos. Por un lado en la Agencia Tributaria y por otro en la tesorería general de la Seguridad Social.

4.2.1. Procedimiento para el alta como autónomo en la Seguridad Social.

Con respecto a los trámites a realizar para el Alta en la Seguridad Social, *“la solicitud de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos ha de realizarse ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, (de manera única aunque se den distintas actividades dentro del citado Régimen) con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de la actividad por el autónomo”*²⁹.

²⁹Portal de la Junta de Andalucía “Temas > Trabajar > Autoempleo > Darse de alta como autónomo [rescatado de internet]” [<https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/autoempleo/alta-autonomos.html>]

Para llevar a cabo lo anterior el trabajador presentará en la Seguridad Social un modelo denominado TA0521. La documentación a presentar es la fotocopia del DNI y el documento que acredita estar dado de alta en Hacienda. Cuando se trate de una comunidad de bienes, también se deberá aportar una copia del contrato firmado entre los socios de la comunidad. En el caso de que se dé el alta a una sociedad en la que el trabajador es socio se presentará también la copia en la que se observa la constitución de dicha sociedad.

Otro de los pasos importantes a tener en cuenta cuando se realice el alta es definir cuál va a ser la base de cotización y todas las coberturas que se quieran tener incluidas y por las que por lo tanto se ha de cotizar. Cada trabajador por cuenta propia es responsable del ingreso de sus cuotas y es el responsable de hacer las cotizaciones a partir del primer día del mes en que se halla comenzado la actividad. La cuota tiene carácter mensual, y el autónomo tiene que pagarla normalmente al cierre del mes. Pero con la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo³⁰ del año 2017 se posibilita la realización del pago según los días reales. En este último caso sólo se cotizaría desde el día en el que se da de alta hasta el día de la baja en el caso de que se trate de una de las tres primeras veces del año en el que se ha producido el alta en el RETA.

El pago de cuotas de un mes se hace en el mismo mes, y en la cuenta corriente facilitada por el autónomo a final de mes.

Cabe resaltar que existen situaciones en las que el autónomo puede dejar de pagar la cuota de autónomo. Este es el caso de situaciones de incapacidad temporal, donde el trabajador por cuenta propia no pagará su cuota a partir de los 61 días de que se haya producido la baja. Esto se pone en marcha con fecha de 1 de enero de 2019. Por otro lado no pagan esta cuota los progenitores que se encuentren en el periodo de baja por maternidad y paternidad. A todos ellos se les hace una bonificación por el 100% de dicha cuota.

Como se detalla en la Ley descrita con anterioridad y con fecha de aprobación octubre de 2017³¹ está permitido modificar la base de cotización como máximo cuatro veces en el año.

³⁰ Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. «BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017, pp. 102571 a 102597, [rescatado de internet] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207

³¹ Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. «BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017, pp. 102571 a 102597, [rescatado de internet] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207

El trabajador está obligado a pagar su cuota hasta el último día del mes inclusive en el que figure dado de alta como trabajador autónomo y previa comunicación de la baja en tiempo y forma en la Seguridad Social (Tesorería General), realizando la comunicación en un plazo de 3 días después de la baja.

4.2.2. Cotización del autónomo. Novedades en 2019.

Con la entrada en vigor de la nueva ley de autónomos el principal cambio con fecha de 1 de enero de 2019 es que el trabajador por cuenta propia debe pagar un importe mayor ya que dicha cuota incluye prestaciones sociales que antes no se incluían.

Con anterioridad a esta fecha existían coberturas no obligatorias, este era el caso de las contingencias profesionales, formación continuada o el cese de actividad. Pero de esta fecha en adelante todas las citadas anteriormente son ahora coberturas incluidas en la cuota que paga el trabajador, aumentando así la base hasta un total de 944,40 euros.

Por otro lado a esta base mínima se le tiene que aplicar el tipo de cotización que ahora pasa de ser un 30% ya que incluye prestaciones antes excluidas que suponen:

- Si se produce accidente laboral y/o enfermedad derivada de la profesión se cobrará la prestación desde el día en el que se produzca la baja laboral.
- En caso de Incapacidad Temporal el trabajador dejará de pagar la cuota desde el día 61 de que se haya producido la baja laboral hasta el día en que el trabajador se incorpore de nuevo.
- Se tiene acceso a una formación continua.
- La prestación por cese de actividad ahora es de 24 meses (12 meses más).

Existen casos en los que no se cotiza de forma obligatoria por las prestaciones citadas anteriormente:

- Los autónomos que estén pagando la tarifa plana, que están cotizando por más prestaciones a parte de las contingencias comunes, así como profesionales.
- Los trabajadores por cuenta propia que se hayan jubilado pero que sigan estando laboralmente activos. Su cotización excluye el cese de actividad y la formación.
- Todos los autónomos con más de una actividad siguen teniendo de forma voluntaria la cotización por contingencias comunes.

4.2.3. Otras novedades introducidas en 2018 en la cotización de autónomos.

La nueva ley de autónomos³², aprobada en el Senado el 11 de octubre de 2017, incluye nuevos cambios de importancia respecto a la cotización de los autónomos que desde el 1 de enero del presente año ya se están aplicando:

- 1) Se pagará solo por los días que se haya estado de alta: antiguamente se pagaba por meses completos, pero ahora se hace solo por los días reales en los que se haya figurado como alta.
- 2) Se limita el número de veces que el trabajador cursa una baja/alta: Se podrá realizar hasta un total de tres veces.
- 3) Se permiten cuatro plazos diferentes para realizar los cambios que se consideren necesarios en la cotización: se permiten ahora cuatro cambios al año.

Cuando un trabajador autónomo decide empezar a cotizar por contingencias profesionales la Administración no lo considera como una modificación de la base y por eso no tienen efecto los plazos anteriormente citados.

Y llegados a este punto ¿Cuánto debe cotizar un autónomo? Pues esto depende de la elección que sobre la base se haya hecho, siendo esta el sueldo que en teoría se aplica al trabajador autónomo y que viene fijado por el gobierno cada año, estableciendo un mínimo y un máximo. Si no existieran para un año determinado el Gobierno puede congelar las bases o dictar las nuevas por Real-Decreto, como se ha producido en 2019. La cuota a pagar por el autónomo se calcula con el tipo de cotización que se aplica a la base elegida y que contempla las coberturas referidas a cese de actividad, enfermedad común y/o accidente o enfermedad laboral y a la formación,

“El 76% de los autónomos, según el Estudio Nacional del Autónomos (ENA) del primer semestre de 2018, opta por cotizar por la base mínima. La cuota a pagar en 2019 es el resultado de aplicar el 30% en concepto de tipo general a la base mínima de 944,40 euros. De esta forma, la cuota de autónomos de 2019 es de 283,3 euros. Como ya hemos indicado, estos 283,3 euros mensuales en concepto de cuota de autónomos cubre al

³² Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. «BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017, pp. 102571 a 102597, [rescatado de internet] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207

trabajador por cuenta propia en caso de enfermedad común, accidente o enfermedad laboral, cese de actividad y formación.”³³.

Analizado lo anterior también cabe resalta que desde 2013 existe una bonificación muy importante de forma que el nuevo trabajador autónomo puede pagar una tarifa plana. Desde enero de 2019, la cuota a pagar es de 60 euros (cuando con anterioridad era de 50 euros) para las altas nuevas que se produzcan a partir de la fecha indicada, incluyéndose las contingencias profesionales y comunes, pero con respecto al cese de actividad y la formación las excluye. Para todos los autónomos que ya estuvieran pagando esta tarifa plana se incluyen las contingencias profesionales además de las comunes.

En el año 2019 la cuota a pagar para los autónomos es diferente según se trate de autónomos societarios y autónomos con mas de 10 trabajadores, autónomos con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, autónomos con cese de actividad y autónomos mayores de 47 años con vistas a jubilación. Las cuotas a pagar por cada autónomo según su tipología en el año 2019 son:

- Autónomos societarios: se aumenta la base mínima de cotización desde enero de 2019. Desde esta fecha el autónomo societario la base mínima es 1.214,08 euros, siendo la cuota de 364,22 euros, aumentando en siete euros con respecto a la de 2018.
- Trabajadores por cuenta propia que hayan tenido accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales: la cobertura de contingencias de accidente de trabajo en 2019 ya no es voluntaria, al igual que ocurre con las enfermedades profesionales. Todas las contingencias cotizarán ahora con un tipo del 28,30%.
- Autónomos en los que se haya producido cese de la actividad: en 2018 la cotización no incluía la prestación por cese de actividad, pero después del 1 de enero de 2019 ya si está incluida. Con el nuevo sistema de cotización se trata de facilitar el acceso a la prestación que se amplía de 12 a 24 meses, siendo el tipo aplicable del 0,7%. Los autónomos que estén pagando la tarifa plana tienen incluidas las contingencias comunes y profesionales, pero no las de cese de actividad y de formación. En el caso de los autónomos que estén pagando la cuota de 283,30 euros se da el derecho al

³³Infoautónomos, (2019), [eleconomista.es \[rescatado de internet\]](https://infoautonomos.eleconomista.es/seguridad-social/cuota-de-autonomos-cuanto-se-paga/)

- trabajador autónomo a todas las prestaciones descritas con anterioridad (prestaciones por contingencias comunes, cese de actividad, y formación).
- Autónomos mayores de 47 años: Con la finalidad de que la pensión que quede tras la jubilación se a lo mayor posible suele ser común ver como los trabajadores con edad superior a 47 años aumentan la base de cotización. Pero es importante señalar que la libertad de elección de base de cotización estaba restringida a partir de esta edad y sólo se podía incrementar gradualmente según los límites que se hayan fijado cada año con la finalidad de obtener la pensión máxima. Después el Real Decreto sobre la cotización del autónomo en 2019³⁴ estos límites se eliminan de manera que autónomos menores de 47 años tienen la ventaja de poder elegir la base de cotización entre la mínima (944,35 euros) y la máxima (4.070 euros). Lo descrito anteriormente es lo mismo para todos los autónomos con 47 años que en el mes de diciembre de 2018 hubieran cotizado una base mínima de 2.052 euros mensuales. Si ésta hubiera sido menor, la máxima si esta limitada a 2.077,80 euros, salvo en los casos en que con fecha anterior al 30 de junio de 2019 hubieran aumentado la base por encima de los 2.052 euros. Con fecha de 1 de enero de 2019 los autónomos que tuvieran como mínimo 48 años podían optar a una base de entre 1.018,50 y 2.077,80 euros mensuales, menos en los casos en los que el “*cónyuge superviviente*”³⁵ del trabajador titular con una edad de 45 años o más y por fallecimiento del mismo, tuviera que hacer frente al negocio dándose previamente de alta en el Régimen de autónomos. Así, para estos casos las bases estarán entre 944,40 euros de mínima y 2.077,80 euros de máxima. Si el trabajador por cuenta propia, hasta una edad de 50 años, hubiera cotizado cinco años o más en la Seguridad Social y la última base hubiera sido como máximo 2.052 euros, se podría elegir cotizar entre 944,40 euros como mínimo y 2.077, 80 euros como máximo. Suponiendo que la base de cotización que se hubiera tenido en último lugar hubiera

³⁴ «BOE» núm. 29, de 2 de febrero de 2019, pp. 9423 a 9460. Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019. [rescatado de internet] <https://www.boe.es/eli/es/o/2019/01/31/tms83>

³⁵ Código civil, artículos 807 y 834 a 840, [rescatado de internet] <http://www.ejrom.com/textleg/CCivil/CCivil8.htm>

sido mayor de los 2.052 euros la nueva base de cotización sería entre los 944,40 euros y la base anterior aumentada en el 7%, con un tipo de 4.070 euros al mes.

4.2.4. Procedimiento para el alta del autónomo en Hacienda.

Una vez que el trabajador autónomo cursa el alta en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) en la Seguridad Social y según describe el procedimiento antes de que pasen 60 días naturales desde que se ha producido el alta, el trabajador tiene que darse de alta en la Agencia Tributaria, y siempre con anterioridad al inicio de la actividad. El alta se realiza presentando una “*declaración censal*”³⁶ (modelos 036 (régimen ordinario) y 037 (régimen simplificado))³⁷, en la que se notifica la actividad que se va a desarrollar, datos personales, ubicación donde se va a desempeñar la actividad y los impuestos a los que se debe hacer frente. Ante cualquier modificación de datos se realizará de nuevo la declaración censal.

A la hora de declarar la actividad el trabajador autónomo marcará el epígrafe que le corresponda del Impuesto de Actividades Económicas (IAE)³⁸, regulados en el Real Decreto Legislativo 1175/1990, donde están incluidos los listado con todas las tipologías de actividades empresariales y profesionales posibles en España. Con carácter general el trabajador autónomo no tendrá que pagar el IAE, teniendo que hacerlo sólo cuando se facture por encima del millón de euros al año. Si el trabajador no estuviera se presentará el pago mediante el modelo 840/848.

En esta Declaración Censal se solicita además, que se incluya en el registro de Operadores Intracomunitarios³⁹, si se estima que va a hacer operaciones de compra-venta

³⁶ El censo determina el número de personas que compone un grupo. Según el art. 2.1a) de la ORDEN EHA/1274/2007: ““el Censo de empresarios, profesionales y retenedores estará formado por las siguientes personas o entidades: a) Quienes desarrollen o vayan a desarrollar en territorio español actividades empresariales o profesionales”.

³⁷ Modelos 036 y 037. Censo de empresarios, profesionales y retenedores – Declaración censal de alta, modificación y baja y declaración censal simplificada. [rescatado de internet] <https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/procedimientoini/G322.shtml>

Portal de la Junta de Andalucía “Temas > Trabajar > Autoempleo > Darse de alta como autónomo [rescatado de internet] <https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/autoempleo/alta-autonomos.html>

³⁸ IAE. Declaración de alta, variación o baja en el impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) y comunicación del importe neto de la cifra de negocios a efectos de IAE (tramitación ante la AEAT). [rescatado de internet] <https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/procedimientoini/G323.shtml>

³⁹ Cuando una persona física o jurídica que lleva a cabo una actividad económica pretende comprar y/o vender a un país de la Unión Europea, está obligado a incluir el IVA en la factura. Este IVA no afectará al trabajador autónomo ya que él no es más que un intermediario entre Hacienda y el consumidor. Pero si los consumidores pertenecen a diferentes países, el procedimiento cambia. Cuando el trabajador emite la factura se declara el IVA, pero si esta factura se recibe porque es el trabajador el que compra a otro país de la UE, se aplica el IVA del otro país, y ése no se deducirá como gasto. Si que se puede por el contrario

o va a prestar sus servicios en países de la Comunidad Europea. Por este motivo el autónomo no tiene que pagar el IVA en el país comunitario y puede por tanto auto repercutirse y deducirse el IVA en España. Siempre que tenga lugar una operación intracomunitaria, se tiene que informar con periodicidad trimestral a Hacienda utilizando para ello el modelo que ésta pone a disposición, siendo éste el modelo 349.

4.2.5. Procedimiento para el alta ante los organismos de Trabajo.

Cuando el trabajador autónomo lleva a cabo una apertura de centro de trabajo, así como instalación, traslado o ampliación de la misma éste deberá notificarlo a la autoridad laboral competente⁴⁰, que normalmente es la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (departamento de trabajo). Igualmente se notificará que se ha llevado a cabo la reanudación de la actividad, siempre que se produzcan transformaciones, alteraciones importantes o ampliaciones.

4.2.6. Otros trámites.

Además de lo expuesto con anterioridad existen otros trámites que aunque no son obligatorios para todos los autónomos lo son de forma puntual para colectivos específicos y por ello se resumen a continuación.

- Solicitud del número de patronal: esta deberá hacerse en el caso en el que vaya a contratarse personal y se hace en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Comunicado de apertura de un nuevo centro de trabajo: siempre que se haga una apertura de centro de trabajo o se reanude la actividad después de una ampliación o alteración importante se debe comunicar la apertura del centro de trabajo en las Direcciones Provinciales de la Seguridad Social⁴¹. Además el autónomo tiene que tener en cuenta que para la apertura de un centro de trabajo o para reformas en éste se tiene que

pedir la devolución de este IVA. Será la Agencia tributaria del país extranjero la que lo abone. La solicitud se hará si se quiere por medio de la página web de la AEAT. Además, será necesaria la inscripción en el registro de operadores intracomunitarios.

⁴⁰ Autoridades laborales en cada Comunidad Autónoma. [rescatado de internet] http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/autoridades_laborales.html

⁴¹ Oficinas de la Seguridad Social. [rescatado de internet] <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/OficinaSeguridadSocial>

solicitar la licencia de apertura o licencia de obras a través del ayuntamiento que le corresponda.

- Realizar el alta en Registro Mercantil (con carácter voluntario): El alta en el registro mercantil es un trámite que no es obligatorio para los autónomos (empresarios individuales) pero es esencial para las sociedades, ya que mediante él pueden adquirir personalidad jurídica. Sin embargo, los autónomos también pueden hacerlo si lo desean. La documentación que debe adjuntarse es la escritura de constitución, un certificado en el que se asegure que el nombre con el que se inscribe la sociedad no pertenece a otra ya existente, el certificado de inscripción en el Registro de Sociedades Anónimas Laborales⁴², la carta de pago de liquidación del Impuesto sobre Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados y tener legalizados todos los libros de contabilidad.

4.2.7. El autónomo y sus impuestos

El trabajador por cuenta propia debe pagar dos tipos diferentes de impuestos.

El IRPF o Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas es uno de los impuestos a pagar, siendo este un impuesto que grava a la renta obtenida por el autónomo, pudiendo elegir entre el Régimen de Estimación Directa Simplificada, el Régimen de Estimación Directa Normal y el Régimen de Estimación Objetiva (Módulos). Se paga una cantidad al trimestre y otra al año y se realiza la declaración de la renta según el modelo 100 facilitado por la Agencia tributaria. El resultado puede ser positivo o negativo.

El segundo tipo de impuesto a pagar por el trabajador por cuenta propia es el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), que se trata de un impuesto indirecto al consumo y que cae en el consumidor final. El trabajador por cuenta propia es el intermediario entre el consumidor final y Hacienda, y por este motivo debe pagar a Hacienda el IVA resultante de la diferencia del IVA repercutido a los clientes y el que el que le haya sido repercutido a él por sus proveedores. La periodicidad de pago es al trimestre. Sólo cuando se trate de una sociedad mercantil se tendrá que pagar el impuesto de sociedades (IS) en y no el IRPF.

⁴² Registro Administrativo de Sociedades Laborales [rescatado de internet]
http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/Regsociedades/contenidos/regadmin-soc.htm

5. ECONOMÍA COLABORATIVA Y LABORALIDAD. EL PAPEL DE LOS TRADE

5.1. Introducción

Nos encontramos en un momento de la historia laboral en el que las tecnologías están jugando un papel primordial en la evolución de los mercados de trabajo. Cabe pues definir lo que llaman “*disrupción como la capacidad de la tecnología para distorsionar el funcionamiento de los mercados tradicionales*”⁴³.

Existen en la actualidad vacíos legales, tanto a nivel nacional como internacional, con respecto a la existencia o no de relación laboral entre las empresas (dueñas de las plataformas digitales a través de las que operan los proveedores de servicios) y los propios proveedores de servicios que realizan la prestación del servicio a los clientes, de modo que estas empresas están modificando o evolucionando sus condiciones laborales a base de sentencias judiciales propiciadas por el aumento de demandas realizadas por los proveedores de servicios y como consecuencia de las inspecciones de trabajo realizadas en algunas localidades donde operan dichas empresas.

Aún así, los resultados de las sentencias existentes al respecto son tan diversos que se espera que sea el Supremo el que dictamine finalmente las pautas a seguir para establecer de forma definitiva la relación laboral existente y las características del servicio que pueden exigirse por las empresas de plataformas digitales a los proveedores de servicios y las que no.

Serán por tanto decisivas las sentencias venideras, así como los resultados de las Inspecciones de Trabajo para llegar a establecer las posibles soluciones al problema que se plantea y que se pretende analizar.

Cabe destacar también el contexto de crisis económica en la que se está produciendo toda esta situación laboral y las necesidades de trabajo que dicha crisis genera en las personas, que aceptan condiciones laborales que en otro contexto posiblemente no se aceptarían.

⁴³ MAGALLÓN, E., (2018), “La Tecnología obliga a los jueces a definir las condiciones laborales en el mercado del reparto a domicilio”, La Vanguardia, [rescatado de internet] <https://www.lavanguardia.com/economia/20180930/452091430747/golpe-sentencia-nuevos-modelos-trabajo-tecnologia-condiciones-laborales.html>

“En este debate sobre el futuro del trabajo nos encontramos con dos problemas sustanciales. Por un lado, comprender lo que está pasando, por otro, gestionar las mutaciones del mundo del trabajo”⁴⁴.

5.2. La economía colaborativa y el trabajo a través de las plataformas digitales.

Conceptualización.

Tal y como se ha dejado entrever en el punto anterior las leyes que regulan el mercado laboral no evolucionan a la misma velocidad que lo hace el mercado de trabajo en cuanto a la sociedad y la economía digital. Todo esto hace que se produzcan situaciones laborales en las que no existen precedentes a la hora de determinar qué es legal y qué no lo es.

Todo esto a su vez se ve agravado porque el Estatuto de los Trabajadores con el que se cuenta en el país va envejeciendo y por tanto no refleja la realidad de las situaciones laborales que se están produciendo hoy en día. Estos desajustes entre la norma y la realidad están dejando claro que la norma se está quedando obsoleta y desfasada.

En este punto cabe resaltar que son los jueces los que, por necesidad de las situaciones laborales que se están produciendo en el día a día las relaciones laborales, están definiendo los límites de la economía colaborativa, así como las relaciones laborales existentes en cada caso.

En el mercado laboral actual están continuamente muriendo distintos tipos de trabajo para ir dejando paso a nuevas formas laborales como si se tratase de la aplicación de la ley de la selección natural.⁴⁵

Como consecuencia de la nueva sociedad digital se llega a nuevas fórmulas de trabajo, descentralizadas, globalizadas, por proyecto por lo que la norma laboral deberá cambiar tan profundamente para adaptarse a esta era digital para no quedar por completo desfasada.

Se está haciendo referencia en este caso al trabajo a través de las plataformas digitales como forma de economía colaborativa o sharing economy.

⁴⁴ VALLECILLO GÁMEZ, M.R., (2017) “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, [rescatado de internet] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548607.pdf

⁴⁵ REVILLA, C., (2012), “La selección natural aplicada al mercado laboral”, Educaweb, [rescatado de internet] <https://www.educaweb.com/noticia/2012/05/28/seleccion-natural-aplicada-mercado-laboral-5533/>

“Economía colaborativa (Sharing economy en inglés) se refiere a un grupo de intercambios o transacciones que son realizados de persona a persona, en lugar de empresa a persona.

Aunque estos intercambios se pueden dar de diversas formas. El desarrollo de plataformas online, lideradas en su mayoría por startups, han conseguido simplificar las transacciones y llegar a un mayor número de personas.”⁴⁶

Las características más relevantes de la economía colaborativa son:

- Compartir previamente antes del desuso, o lo que se denomina economía colaborativa, que se centra en el hecho de compartir una serie de cosas que de otra manera no serían utilizadas.
- El dinero puede estar de por medio o no.
- En un gran número de situaciones, el intermediario será una página web o aplicación informática. En este caso, el usuario contacta directamente con la persona que podría ofrecer el servicio (peer to peer). Por lo que la aplicación informática o web actuaría como punto de unión entre las dos partes.
- Otra característica sería que no existe un rol o roles fijos. En la económica colaborativa la misma persona podría actuar unas veces como cliente y otras como proveedor, todo esto al mismo tiempo.
- Un sistema de referencias: en esta clase de economía el contacto entre personas es fundamental. Al no relacionarse con otras empresas, la manera más idónea de forjar confianza es a través de un sistema que permita hacer valoraciones. La comunidad, tras la experiencia que han tenido sus usuarios, será la que ayudará a respaldar a los individuos.

Y teniendo todo esto en cuenta la pregunta que se plantea es: ¿cómo funciona la economía colaborativa en realidad?

El triunfo de la economía colaborativa se debe principalmente al uso intensivo de las TICs que facilita el contacto entre el servicio y la persona sin necesidad de que existan intermediarios de por medio, lo que ha hecho que cambien los hábitos de consumo y de que aparezcan nuevos modelos de negocio. Algunos ejemplos de este modelo de negocio son Couchsurfing, Workaway o Airbnb.

⁴⁶ “Economía colaborativa y su impacto en la era digital”, Economía TIC, [rescatado de internet]. <https://economyatic.com/economia-colaborativa/>

Pero, sumidos en medio de esta época de crisis laboral en el país ¿por qué han tenido tanto éxito?

La respuesta más inmediata que surge del análisis de estas relaciones laborales es porque han sabido aprovechar los recursos existentes que hasta el momento no se estaban utilizando. Un claro ejemplo de esto sería cuando nos desplazamos en nuestro vehículo a un lugar determinado, pero no llevamos todas las plazas ocupadas. Es en este momento cuando, si percibimos la existencia de estos recursos no usados y tomamos consciencia de la capacidad de ponerlos en uso estamos creando un nuevo negocio. Y es aquí donde las tecnologías juegan ese papel tan importante.

La economía colaborativa es por tanto aquella que aprovecha estos recursos en pos de crear nuevos servicios y más riqueza o capital a sus proveedores.

El factor clave o de éxito de esta economía colaborativa en época de crisis ha sido precisamente la facilidad que han encontrado los usuarios, que en medio de esta crisis han tenido un presupuesto más ajustado, para obtener servicios que de una forma tradicional hubieran supuesto su incapacidad para obtenerlo (debido a la falta de recursos económicos).

Como en el resto de las economías, la colaborativa tiene sus ventajas e inconvenientes.

Como principales ventajas se podrían subrayar:

- Aprovechamiento al máximo de los recursos: el que yo no esté utilizando un recurso no significa que éste no pueda ser aprovechado por los demás, y es de esta cualidad de la que se nutre la economía colaborativa.
- Vivir nuevas experiencias: es lo que se conoce como un ganar-ganar ya que ambas partes ganan con este tipo de transacciones comerciales.
- Comunicación directa: en este tipo de economía las transacciones de servicios o productos se realizan directamente entre el proveedor del servicio o producto y el consumidor o usuario, sin que existan intermediarios. Además, el intercambio de información entre ambas partes se lleva a cabo de forma muy personal.
- Recorte de gastos: en este tipo de economía impera el sistema de trueque por lo que no es necesario el dinero para poder beneficiarse de este tipo de economía. Esto hace que los gastos, en tanto en cuanto a dinero se refieren, se vean disminuidos.

- La Posibilidad de negocio: que será para aquellos quienes quieran arrancar o emprender con lo que denominamos, una startup⁴⁷, hay muy buenos ejemplos de empresas que adquirieron como base los fundamentos de la economía colaborativa para desarrollar plataformas con servicios con tendencia y notoriedad a nivel mundial. Por tanto, si esto lo usamos como ejemplo, se tendrán buenas y grandes ocasiones dentro de este sector.

Por otro lado, como principales desventajas de la economía colaborativa se pueden citar:

- Trabajos alejados de lo convencional: podría darse el caso de que el usuario beneficiario del servicio no se encontrar cómodos y más bien dese una alternativa diferente.
- La reputación lo es todo: o lo que es lo mismo, la reputación de un proveedor de algún tipo de servicio y la de los usuarios consumidores pueden depender de lo que digan los otros dentro de la plataforma. Los comentarios de manera o a modo positivo serán de un valor inmenso. Pero, un solo comentario en forma negativa podría influir en la toma de decisiones de muchos otros usuarios.
- Dependencia de la tecnología: la estabilidad del proveedor de servicios o la capacidad del teléfono móvil será la que marque la velocidad de interacción, ya que se trata de emplear como intermediario una plataforma tecnológica.
- Seguridad limitada: Al no trabajar con un ente que proteja al usuario, este tipo de economía se basa en la confianza que han de mostrar ambas partes implicadas en la prestación del servicio o producto.

5.3.Marco normativo (inexistente) vs marco jurisprudencial.

Tal y como se ha descrito en el punto 4 del presente documento, una de las principales figuras nacidas como consecuencia de la evolución del mercado laboral, en cuanto al trabajo autónomo se refiere, son los TRADE y es de vital importancia estudiar la malversación que de este tipo de trabajadores se ha hecho en beneficio de las empresas.

Objeto de este estudio es por tanto centrar el esfuerzo por analizar el marco normativo y jurisprudencial en referencia a los TRADE vs falsos autónomos.

En el marco de la economía colaborativa, la era de la digitalización y el trabajo autónomo como parte del mercado laboral en España en la época de crisis han surgido

⁴⁷ Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización, art.27, [rescatado de internet], <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074>

empresas autodefinidas como plataformas digitales de encuentro de trabajadores autónomos en la modalidad de TRADE, si bien la realidad laboral ha demostrado que se trataban en varios casos de “falsos autónomos” disfrazados de TRADE.

El gobierno de España se ha mostrado tajante con respecto a los falsos autónomos y ha declarado la guerra a todas estas empresas que están utilizando estas figuras laborales para enmascarar la realidad.

“Se está usando a algunas personas que necesitan empleo, se les está ofreciendo trabajar como autónomos en vez de como trabajadores por cuenta ajena, se les exige que se compren sus propios materiales para poder ejercer y se les someten a condiciones laborales absolutamente abusivas”⁴⁸.

El gobierno ha centrado su esfuerzo en localizar, mediante las herramientas con las que cuenta, especialmente las inspecciones de trabajo, a todos los posibles casos de falsos autónomos que se deriven de esta tipología de forma de trabajo a través de estas plataformas digitales. Se pretende así cortarlos de raíz.

“La Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) estima que en España hay más de 100.000 personas bajo esta figura, la cual ha experimentado un crecimiento notable desde la crisis. Tal es así que la Seguridad Social pierde al año unos 500 millones por este tipo de empleo en el que periodistas, repartidores, trabajadores de la industria cárnica y profesionales liberales (arquitectos, abogados...) suponen los mayores porcentajes”⁴⁹.

Es por tanto necesario que el gobierno aúne esfuerzos por atajar este gran problema de la sociedad actual ya que esto supondría un gran aporte a las arcas de la seguridad social.

Las principales plataformas digitales en el punto de mira son aquellas que utilizan la figura de “rider”, siendo estas Deliveroo, Uber Eats y Globo.

Pero, si no existe normativa que regule estas acciones ¿Cómo se va a controlar la existencia de falsos autónomos en el mercado laboral español?

La respuesta es sencilla. Todo se está forjando hasta el momento a golpe de jurisprudencia. Pero es entonces cuando se observa la existencia de sentencias

⁴⁸ CABALLERO, D., (2018), “El modelo laboral de los “riders” ante su tourmalet legal”, ABC, [rescatado de internet] https://www.abc.es/economia/abci-modelo-laboral-riders-ante-tourmalet-legal-201807080605_noticia.html

⁴⁹ CABALLERO, D., (2018), “El modelo laboral de los “riders” ante su tourmalet legal”, ABC, [rescatado de internet] https://www.abc.es/economia/abci-modelo-laboral-riders-ante-tourmalet-legal-201807080605_noticia.html

contradictorias en el marco de lo que se conoce como disrupción⁵⁰, siendo ésta “la capacidad de la tecnología para distorsionar el funcionamiento de los mercados tradicionales”.

En el último año se pueden encontrar varias sentencias que, lejos de indicarnos el camino a seguir en el caso de la detección de la utilización de las figuras de falsos autónomos, no hacen más que adentrarnos más aún en la incertidumbre.

Claro ejemplo de lo comentado anteriormente son los casos de Deliveroo y Glovo, dos de las grandes empresas del sector que en la actualidad están operando en España, y que se han visto involucradas recientemente en procesos judiciales con resultados en las sentencias totalmente contrarios.

“Un juzgado de València desmontó el modelo laboral de Deliveroo, mientras que un juzgado de Madrid ha avalado el de Glovo. En el primer caso, la sentencia considera que el demandante era un falso autónomo. En la segunda, estima lo contrario. En el caso de la inspección de trabajo, hay una resolución en Zaragoza que considera a todos los repartidores de Glovo de la ciudad falsos autónomos. Y otra de Barcelona que estima lo mismo de los repartidores de Deliveroo”⁵¹.

Si esto sigue así no quedará más remedio que esperar a que sea el Tribunal Supremo el que dictamine mediante sentencia de casación las pautas a seguir ante las actividades de este tipo. “Siendo conservadores puede tardarse tres años. Se necesita un año para que llegue a un Tribunal Superior de Justicia y dos años más para el Supremo”, expone el profesor en la Universidad de Valencia Adrián Todolí,

Y entonces, ¿a qué se debe que se hayan dictado dos sentencias contradictorias con respecto a una misma actividad?

Según explica Ignasi Beltran, profesor de la UOC en Derecho del Trabajo, “las empresas van perfeccionando la arquitectura legal con la técnica del prueba/error”.

En este marco descrito con anterioridad, uno de los trabajadores de Deliveroo denunció a la empresa alegando que las condiciones de trabajo en las que él prestaba el servicio estaban englobadas como características propias de los TRADE, viéndose que

⁵⁰ MAGALLÓN, E., (2018), “La tecnología obliga a los jueces a definir las condiciones laborales en el mercado del reparto a domicilio”, Lavanguardia, [rescatado de internet], <https://www.lavanguardia.com/economia/20180930/452091430747/golpe-sentencia-nuevos-modelos-trabajo-tecnologia-condiciones-laborales.html>

⁵¹ MAGALLÓN, E., (2018), “La tecnología obliga a los jueces a definir las condiciones laborales en el mercado del reparto a domicilio”, Lavanguardia, [rescatado de internet], <https://www.lavanguardia.com/economia/20180930/452091430747/golpe-sentencia-nuevos-modelos-trabajo-tecnologia-condiciones-laborales.html>

esto afectaba al 73% de su plantilla. Como consecuencia de esta denuncia y de la posterior sentencia desfavorable que afecta a Deliveroo ésta empresa ha mejorado las condiciones laborales asegurando un mínimo de ingresos a los trabajadores aunque debido a la demandad puntual del momento no estén recibiendo ningún pedido en el tramo horario en el que los trabajadores autónomos se haya comprometido a trabajar según el contrato.

En el caso de Glovo, según la directora del departamento jurídico Marita Rancé, *“niega que hayan modificado las condiciones que rigen con los repartidores y asegura que son las mismas que cuando comenzaron a operar en septiembre del 2015. Durante dos años estuvo suspendido el cobro de una tasa a sus repartidores en concepto de uso de la plataforma. La tasa era inicialmente un porcentaje sobre cada pedido y dejó de cobrarse en enero del 2016. Al cabo de dos años se introdujo una nueva cuota de dos euros cada 15 días por el uso de la citada aplicación. Hemos evolucionado, pero no por cuestiones legales sino tecnológicamente”*, remarca.

De esto se extrae que ambas empresas, que han sido denunciadas por el mismo motivo, niegan reconocer que hayan sido los resultados de dichas sentencias emitidas los que les hayan hecho cambiar sus condiciones laborales alegando que la evolución en las mismas se está produciendo como consecuencia de la propia evolución del sector y de la actividad.

Y ¿por qué siendo casos similares no han recibido la misma sentencia? Pues todo parece indicar que se debe a que se trata de *“empresas diferentes y pese a las coincidencias que se dan en el negocio hay muchos elementos distintos”*⁵². De igual modo, en ambos casos la sentencia alude a un trabajador que está operando y prestando sus servicios a través de plataformas de reparto ubicadas en la red. Así mismo Todolí expone que *“uno de los elementos que más llaman la atención son las consideraciones que hacen los jueces sobre la propiedad del medio de transporte utilizado, ya sea bicicleta o ciclomotor”*.

Siguiendo las palabras de Todolí *“Es una doctrina consolidada”* entender que los medios de transporte que usan los mensajeros no son la parte esencial del negocio. Como norma general el medio importante es la fábrica (en este caso la plataforma) ya que

⁵² MAGALLÓN, E., (2018), “La tecnología obliga a los jueces a definir las condiciones laborales en el mercado del reparto a domicilio”, Lavanguardia, [rescatado de internet], <https://www.lavanguardia.com/economia/20180930/452091430747/golpe-sentencia-nuevos-modelos-trabajo-tecnologia-condiciones-laborales.html>

mientras que una bicicleta la puede comprar cualquiera, una fábrica no. Es la forma en la que desde hace 30 años se separa el capitalista del asalariado”.

En el caso de Glovo, es la Seguridad Social la que, a través del resultado de la Inspección de Trabajo de Zaragoza, le reclama unos 400.000 € de atrasos a la empresa ya que este caso se está considerando que los 300 trabajadores son falsos autónomos.

Y en este contexto, ¿cuáles podrían ser las soluciones al problema? Pues solo dos:

- Que se obligue a cumplir la legislación laboral existente en la actualidad y que se tengan en cuenta los trabajadores como trabajadores por cuenta ajena, siendo estos dados de alta como empleados; y
- Crear nuevas formas jurídicas. *“Crear otra figura implica una precarización del mercado”*, según comenta la profesora Ginès. Por otro lado, Celia Ferrero, vicepresidenta de ATA, expone que *“tenemos que avanzar en delimitar bien esas figuras y flexibilizarlas. No podemos ni arriesgar la actividad económica ni la protección social de los trabajadores”*.

6. CONCLUSION FINAL

Con la estructura de estudio que se ha utilizado en el presente documento (véase el índice desarrollado) se ha pretendido obtener una visión generalizada de cómo se ha evolucionado a lo largo de la historia en cuanto al trabajo autónomo se refiere.

Las primeras formas de trabajo autónomo nada tienen que ver con las desarrolladas hoy día principalmente porque los procesos productivos han ido modificándose y modernizándose y porque las nuevas tecnologías están jugando un papel esencial en el estado del mercado laboral.

Según se ha ido evolucionando a lo largo de la historia del trabajo autónomo la normativa creada para regularlo lo ha ido haciendo también.

Pero es cierto que la rápida evolución que hoy en día están sufriendo las nuevas tecnologías está propiciando la aparición de situaciones cuanto menos conflictivas ya que la normativa que regula el derecho del trabajo no está evolucionando al mismo ritmo que lo están haciendo los factores que condicionan el estado del mercado laboral.

Esto está provocando que la norma cada vez esté más obsoleta y que por tanto todas las desavenencias ocurridas en el marco laboral se estén resolviendo mediante sentencias judiciales, algunas veces contradictorias, dependiendo del ámbito donde estén siendo emitidas las sentencias, en casos con una similitud importante.

En mi opinión, hasta que el legislador no actualice la norma incluyendo toda la tipología de casos que a día de hoy están teniendo lugar, seguirán produciéndose desavenencias en los tribunales ya que siempre existe la posibilidad del subjetivismo por parte de los jueces magistrados que condicione los resultados de las sentencias emitidas. Así mismo, siempre existirá la picaresca por parte de las empresas, a través de sus gabinetes jurídicos, para buscar los recovecos que le permitan demostrar que los trabajadores son en realidad trabajadores autónomos y que por tanto están dentro de la legalidad (no tratándose por tanto de falsos autónomos) y ahorrándose así unos costes muy elevados en el pago de las cotizaciones a la seguridad social.

El futuro inmediato, según mi opinión, supone que la estandarización de la norma irá cambiando hasta establecer a estos falsos autónomos como verdaderos trabajadores por cuenta ajena, ya que existe una necesidad imperiosa por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social de aumentar sus arcas para poder hacer frente así a las prestaciones de jubilación futuras en una sociedad cada vez más envejecida y con una tasa de natalidad que no supone la reposición de los que dejan de cotizar una vez jubilados.

Otro punto que no me gustaría dejar atrás es la respuesta a la pregunta ¿Cuál será el futuro de los trabajadores autónomos? Con respecto a esto cabe resaltar la influencia que las nuevas tecnologías tienen sobre los nuevos modelos de negocio, la creación de nuevos puestos de trabajo y la desaparición de algunos ya existentes. Si relacionamos esto último con que cada vez ms las empresas contratan más a trabajadores por obra y servicio (por proyectos) podríamos estar ante un cambio de modelo de las relaciones laborales donde todos ganan ya que las empresas se ahorran costes salariales, los trabajadores perciben remuneración en base a su valía y podría tenderse a la desaparición de la figura del trabajador por cuenta ajena. Estos nuevos “trabajadores autónomos tecnológico-digitales” deberían aumentar sus cotizaciones de cara a tener una jubilación asegurada y económicamente satisfactoria.

7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA

- ALEMÁN PÁEZ, F y CASTÁN PÉ REZ-GÓMEZ, S., (1997), “Del trabajo como hecho social al contrato de trabajo como realidad normativa: un apunte histórico-romanístico”, Dykinson, Madrid, pág. 44.
- ALONSO GARCÍA, M., (1957) “La codificación del Derecho del Trabajo”, CSIC, Madrid, pág. 11.
- Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo [rescatado de internet] <http://www.amat.es/mutuas/historia.3php>
- Autoridades laborales en cada Comunidad Autónoma. [rescatado de internet] http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/autoridades_laborales.html
- BLANCH RIVAS, JM., (2003), “Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos”, Editorial UOC, Barcelona, pág. 294.
- BONASSIE, P. (1975), “La organización del trabajo”, CSIC, Barcelona, pág. 66, 78, 80.
- CABALLERO, D., (2018), “El modelo laboral de los “riders” ante su tourmalet legal”, ABC, [rescatado de internet] https://www.abc.es/economia/abci-modelo-laboral-riders-ante-tourmalet-legal-201807080605_noticia.html
- CUENCA LÓPEZ, LJ., (2013), “Aparejadores, arquitectos técnicos e ingenieros de la edificación”, DYKINSON S.L., Madrid, pág.80.
- “Economía colaborativa y su impacto en la era digital”, Economía TIC, [rescatado de internet]. <https://economytic.com/economia-colaborativa/>
- GONZÁLEZ CALVET, J., (2017) Magistrado no30 del Juzgado de lo Social, Clase de Curso Superior de práctica procesal laboral, Día 28 abril 2017, [rescatado de internet] IAE. Declaración de alta, variación o baja en el impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) y comunicación del importe neto de la cifra de negocios a efectos de IAE (tramitación ante la AEAT). [rescatado de internet] <https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/procedimientoini/G323.shtml>
- Infoautónomos, El Economista.es, [rescatado de internet] <https://infoautonomos.eleconomista.es/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependiente>
- MAGALLÓN, E., (2018), “La Tecnología obliga a los jueces a definir las condiciones laborales en el mercado del reparto a domicilio”, La Vanguardia, [rescatado de

- internet] <https://www.lavanguardia.com/economia/20180930/452091430747/golpe-sentencia-nuevos-modelos-trabajo-tecnologia-condiciones-laborales.html>
- Modelos 036 y 037. Censo de empresarios, profesionales y retenedores – Declaración censal de alta, modificación y baja y declaración censal simplificada. [rescatado de internet]
- <https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/procedimientoini/G322.shtml>
- MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ CERVERA, JM., MATORRAS DÍAZ-CAÑEJA, A., (2011) “Manual de Derecho del Trabajo”, THOMSON CIVITAS, Navarra, pág. 93, 95.
- MONTAGUT CONTRERAS, E., “Los gremios en España”, [rescatado de internet]
- <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/los-gremios-en-espana/> [Fecha de acceso: 29 septiembre 2019]
- MONTOYA MELGAR, A., (2016), “Derecho del Trabajo”, Aranzadi, Navarra, pág.54.
- Oficinas de la Seguridad Social. [rescatado de internet] <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/OficinaSeguridadSocial>
- Portal de la Junta de Andalucía “Temas > Trabajar > Autoempleo > Darse de alta como autónomo [rescatado de internet]”
- [\https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/autoempleo/alta-autonomos.html
- Registro Administrativo de Sociedades Laborales [rescatado de internet]
- http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/Regsociedades/contenidos/regadmin-soc.htm
- REVILLA, C., (2012), “La selección natural aplicada al mercado laboral”, Educaweb, [rescatado de internet] <https://www.educaweb.com/noticia/2012/05/28/seleccion-natural-aplicada-mercado-laboral-5533/>
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., (2002) “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 37, 37-60.
- http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/37/inf2.pdf [Fecha de acceso 10.05.2017]
- SANTIAGO, M. (2016), “Historia de los gremios medievales, los antiguos sindicatos”, [rescatado de internet], <https://redhistoria.com/los-gremios-medievales-los-antiguos-sindicatos/>
- VALLECILLO GÁMEZ, M.R., (2017) “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, [rescatado de internet]

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548607.pdf