
Treball autònom i treball autònom dependent

PID_00248472

Miguel Ángel Purcalla

Temps mínim de dedicació recomanat: 2 hores





Miguel Ángel Purcalla

Magistrat jutge del Social. Professor titular de universitat (en excedència voluntària). Doctor en Dret.

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Conceptes de treballador autònom i de treballador autònom dependent	9
1.1. Treballador autònom o per compte propi	9
1.2. Treballador autònom dependent	9
2. Drets del treballador autònom	12
2.1. Drets individuals	12
2.2. Drets col·lectius	13
2.3. Contracte mercantil o civil	13
2.4. Garanties	13
2.5. Novetats després de la Llei 6/2017, de 24 d'octubre	14
3. Drets del treballador autònom dependent	16
3.1. Contracte TRADE	16
3.2. Acords d'interès professional	18
3.3. Condicions de treball dels TRADE	18
3.3.1. Temps de treball	18
3.3.2. Interrupcions de la prestació	19
3.3.3. Extinció del contracte TRADE	20
4. L'anomenat «fals autònom»	22
Bibliografia	25

Introducció

El treball autònom és una realitat que respon a múltiples variables. La funció socioeconòmica del treball autònom pot resumir-se en tres eixos.

D'una banda, és una fórmula de creació de llocs de treball (negoci o activitat emprenedora) i/o de retorn o integració al mercat de treball de persones aturades. Alguns estudis han posat en relleu que, almenys parcialment, la transició de la desocupació a l'«autoocupació» és una situació de «refugi» per al nostre mercat de treball.

De l'altra, és un mecanisme recurrent d'externalització i descentralització de les estratègies empresarials, en el marc del fenomen de les contractes i sub-contractes, com a fórmula que confirma l'esquerda de la noció d'ocupació assalariada i, paral·lelament, l'extensió del conflicte social propi d'aquest a altres formats d'ocupació. Això no fa sinó confirmar que la voluntarietat del treball autònom no és del tot certa; més aviat el contrari, ja que al treball en règim d'autonomia no s'hi accedeix únicament per mitjà d'una lliure opció personal, atès que depèn d'altres variables (per exemple, estratègies i mètodes d'organització i producció de l'activitat econòmica que expulsen del mercat de treball un nombre creixent de treballadors assalariats per situar-los en el terreny del treball autònom).

Finalment, és una via per combatre l'exclusió social (dins dels itineraris formatius i d'ocupabilitat que poden dissenyar les empreses d'inserció, per exemple). En efecte, resulta obvi que la realitat al nostre país mostra clarament que el creixement econòmic no pot explicar-se sense l'aportació dels microempresaris (malgrat l'impacte mediàtic dels moviments econòmics de les mitjanes i de les grans empreses), i tampoc pot aconseguir el manteniment de l'ocupació sense la contribució dels emprenedors.

L'impacte del treball autònom, a més, presenta múltiples facetes, ja que no es tracta d'un model de prestació unívoc ni uniforme. En efecte, la figura del treballador autònom no coincideix amb la de fa temps, de manera que, juntament amb les figures clàssiques de comerciants, agricultors i professionals, en trobem d'altres que proliferen en països desenvolupats en activitats d'alt valor afegit, tant heterogènies com autònoms econòmicament dependents, socis treballadors de societats cooperatives i societats laborals o administradors de societats mercantils que tenen el seu control efectiu.

En aquest mòdul s'analitzen diferents aspectes relacionats amb el treballador autònom. La figura del treballador autònom econòmicament dependent (TRADE) respon a la d'un treballador autònom, donat d'alta en el règim especial de treballadors autònoms o per compte propi (RETA) i que com a tal presta els

Web d'interès

Pots consultar el nombre d'afiliats al règim especial d'autònoms a: Treballadors Autònoms, pròpiament dit, en alta a la Seguretat Social.

seus serveis com a professional, sense subordinació jurídica a un empresari. A diferència del típic treballador autònom, el TRADE presta els seus serveis de manera continuada a una o diverses empreses de les quals depèn econòmicament.

És important no confondre la feina que fan els TRADE amb el treball de determinats autònoms, que desenvolupen la seva tasca per a una única empresa, compleixen una jornada laboral dins de l'empresa, tenen dependència d'horaris, disposen de vacances i estan sotmesos a la subordinació jeràrquica dins de l'empresa, de manera que reben una retribució salarial mensual. En aquests casos, ens trobaríem davant d'una figura diversa: el «fals autònom», un clar cas de frau de llei en què, quan es compleixen les condicions de voluntarietat, alienitat, subordinació i retribució salarial pròpies de la relació laboral, veuen com l'empresa de la qual depenen s'estalvia així costos de Seguretat Social (cotitzacions) i d'Hisenda (IRPF).

També es recullen en el mòdul les novetats introduïdes per la Llei 6/2017, de 24 d'octubre, de reformes urgents del treball autònom.

Objectius

Els objectius que l'estudiant ha d'assolir després de treballar aquests materials didàctics són els següents:

- 1.** Analitzar la regulació jurídica del treball autònom i independent.
- 2.** Distingir entre treballador autònom i treballador autònom independent (TRADE).
- 3.** Analitzar la regulació jurídica dels TRADE.
- 4.** Raonar críticament sobre què significa el concepte de «fals autònom».

1. Conceptes de treballador autònom i de treballador autònom dependent

1.1. Treballador autònom o per compte propi

El treballador autònom o «per compte propi» es refereix a les persones físiques que realitzin de manera habitual, personal, directa, per compte propi i fora de l'àmbit de direcció i organització d'una altra persona, una activitat econòmica o professional a títol lucratiu, donin o no ocupació a treballadors per compte d'altri (art. 1 de la Llei 20/2007, que regula l'Estatut del treball autònom).

Es tracta d'un concepte ampli que integra els típics autònoms o *freelance* amos d'un bar o d'una cafeteria o d'un forn, pintors, electricistes, etc., que treballen, amb o sense empleats, **sense tenir un contracte de treball** i enquadrats en el règim especial de treballadors autònoms (RETA) de la Seguretat Social.

El règim professional del treballador autònom es regeix per l'**Estatut del treball autònom** (http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=097507), per la **normativa comuna** relativa a la contractació civil, mercantil o administrativa reguladora de la corresponent relació jurídica del treballador autònom, pels pactes establerts individualment mitjançant **contracte** entre el treballador autònom i el client per al qual desenvolupi la seva activitat professional que no siguin nuls per contravenir disposicions legals de dret necessari, així com pels **usos i costums** locals i professionals.

1.2. Treballador autònom dependent

El treballador autònom econòmicament dependent (TRADE) és aquell que, tot i que reuneix tots els requisits propis de qualsevol treballador autònom, realitza la seva activitat **predominantment per a un únic client, del qual depèn econòmicament**. En concret, el TRADE és la persona física que reuneix els tres requisits següents:

- Realitza una activitat econòmica o professional a títol lucratiu i habitualment.
- Executa aquesta activitat de manera personal, directa i predominant per a una persona física o jurídica, denominada client.

Web d'interès

Sobre la protecció social pròpia de tot autònom podeu consultar tota la informació que ofereix la Seguretat Social a Internet: Règim Especial Treballadors Autònoms.

- Depèn d'aquest client econòmicament per percebre'n, almenys, el 75% dels seus ingressos per rendiments del treball i d'activitats econòmiques o professionals.

S'entenen per ingressos percebuts del client els rendiments íntegres dineraris o en espècie procedents de l'activitat econòmica o professional realitzada a títol lucratiu com a treballador per compte propi. Per calcular el 75%, aquests ingressos s'han de posar en relació amb els totals percebuts per l'autònom per rendiments d'activitats econòmiques o professionals pel treball per compte propi realitzat per a tots els clients, inclòs el que determina la condició de l'econòmicament dependent, i els rendiments que pogués tenir com a treballador per compte d'altri per a altres clients o empresaris o amb el mateix client. S'exclouen els ingressos procedents de rendiments de capital o plusvàlues derivats de la gestió del patrimoni personal i els procedents de la transmissió d'elements afectes a activitats econòmiques.

No són TRADE els titulars d'establiments o locals comercials i industrials i d'oficines i despatxos oberts al públic.

A més dels tres requisits abans assenyalats, hi ha altres d'obligat compliment perquè existeixi la condició jurídica de TRADE:

- No tenir al seu càrrec treballadors per compte aliè ni contractar ni subcontractar l'activitat amb tercers, tant respecte de l'activitat contractada amb el client del qual depèn econòmicament com de les activitats que pogués contractar amb altres clients. Així, els transportistes són considerats TRADE quan, concorrent-hi les notes d'autonomia funcional i dependència econòmica abans esmentades, no tinguin al seu càrrec treballadors per compte d'altri ni contractin o subcontractin part de la seva activitat amb tercers o tota.
- No executar la seva activitat de manera indiferenciada amb els treballadors que prestin serveis sota qualsevol modalitat de contractació laboral per compte del client.
- Disposar de la infraestructura productiva i material pròpia necessària per a l'exercici de l'activitat i independent de la del seu client, quan en aquesta activitat sigui rellevant econòmicament.
- Desenvolupar la seva activitat amb criteris organitzatius propis, sense perjudici de les indicacions tècniques que pugui rebre del seu client (per exemple, agents comercials, agents d'assegurances exclusius).
- Percebre una contraprestació econòmica en funció del resultat de la seva activitat, d'acord amb el que s'ha pactat amb el client a risc i perill d'aquesta.

Matisació

La prohibició que el TRADE tingui al seu càrrec treballadors per compte aliè no és d'aplicació en els supòsits següents, en els quals **es permet la contractació d'un únic treballador**, i en aquest cas, el TRADE té el caràcter d'empresari:

- Supòsits de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.
- Períodes de descans per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, pre-adoptiu o permanent.
- Cura de menors de set anys que tinguin al seu càrrec els TRADE.
- Tenir al seu càrrec un familiar, per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament, en situació de dependència o amb una discapacitat igual o superior al 33%, en els dos casos degudament acreditada.

La contractació del treballador per compte d'altri s'ha de regir pel que estableix per al **contracte d'interinitat per substitució**. En els supòsits de suspensió del contracte de treball per incapacitat temporal (IT), maternitat, paternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs o lactància natural o protecció de dona víctima de violència de gènere, així com en els supòsits d'extinció del contracte per causes procedents, el treballador autònom pot **contractar un treballador per substituir l'inicialment contractat**, sense que, en cap moment, tots dos treballadors per compte d'altri puguin prestar els seus serveis de manera simultània.

2. Drets del treballador autònom

2.1. Drets individuals

Els drets individuals del treballador autònom són els següents:

1) Igualtat davant la llei i no ser discriminats, directament o indirectament, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, estat civil, religió, conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, ús d'alguna de les llengües oficials dins d'Espanya o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Els poders públics i els qui contractin la seva activitat professional estan sotmesos a la **prohibició de discriminació**. Aquesta prohibició afecta tant la lliure iniciativa econòmica i la contractació com les condicions de l'exercici professional. Qualsevol treballador autònom, les associacions que el representin o els sindicats que considerin lesionats els seus drets fonamentals o la concurrència d'un tractament discriminatori poden demanar la tutela del dret davant l'ordre jurisdiccional competent per raó de la matèria, mitjançant un procediment sumari i preferent (ordre civil per a autònoms, ordre social per als TRADE).

2) Respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, així com dret a una adequada protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o per qualsevol altra circumstància o condició personal o social.

3) Formació i readaptació professionals.

4) Conciliació de la seva activitat professional amb la vida personal i familiar, així com el dret a suspendre la seva activitat en les situacions de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any.

5) Assistència i prestacions socials suficients davant situacions de necessitat, de conformitat amb la legislació de la Seguretat Social. Per això el treballador autònom té el deure d'afiliar-se, comunicar les altes i baixes i cotitzar en el corresponent règim de la Seguretat Social (RETA).

6) Integritat física i protecció adequada de la seva seguretat i salut en el treball, de manera que les administracions públiques competents han d'assumir un paper actiu en relació amb la prevenció de riscos laborals dels treballadors autònoms. Ara bé, el fet que puguin tenir treballadors al seu càrrec i siguin considerats empresaris els converteix en subjectes d'obligacions empresarials respecte a aquests treballadors.

2.2. Drets col·lectius

Tenen dret a afiliar-se a qualsevol dels sindicats existents o que es constitueixin i, també, a afiliar-se a qualsevol de les associacions empresarials existents o que es constitueixin, sense perjudici de la possibilitat d'associar-se com a treballador autònom de manera específica (STC 98/1985).

Hi ha associacions professionals específiques (arts. 19 i 20 Llei 20/2007, RD 197/2009), per exemple ATA (<http://www.ata.es/>), i un registre estatal d'aquestes (<https://expinterweb.empleo.gob.es/reapta/indexPub.seam>) que poden concertar acords d'interès professional per als TRADE afiliats; exercir la defensa i tutela col·lectiva dels interessos professionals dels treballadors autònoms; participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de les controvèrsies col·lectives dels treballadors autònoms quan estigui previst en els acords d'interès professional.

2.3. Contracte mercantil o civil

Els contractes concertats en execució de l'activitat professional de l'autònom poden formalitzar-se per escrit o de paraula. Cadascuna de les parts pot exigir de l'altra, en qualsevol moment, la formalització del contracte per escrit. El contracte tindrà la durada que les parts acordin.

Els **menors de setze anys** no poden executar treball autònom ni activitat professional, ni tan sols per als seus familiars. Això no obstant, en el cas de **prestacions de serveis en espectacles públics**, cal tenir en compte que cal l'autorització de l'autoritat laboral.

2.4. Garanties

L'Estatut del treball autònom reconeix el dret del treballador autònom a la **percepció puntual de la contraprestació econòmica** convinguda per l'exercici professional de la seva activitat (art. 4.3.f).

El legislador estén l'aplicació de les mesures previstes per lluitar contra la morositat en les operacions mercantils (Llei 3/2004) i inclou una garantia addicional de cobrament en aquells casos en què es presten serveis en règim de subcontractació; és a dir, en la **possibilitat d'exigir el preu convingut a l'empresari principal**.

Per garantir el cobrament dels crèdits per la seva feina personal, es tindrà en compte el que estableix la normativa civil i mercantil sobre privilegis i preferències. D'aquesta manera, la Llei concursal inclou entre els crèdits amb privilegi general «los créditos de personas naturales derivados del trabajo personal

no dependiente» (art. 10.3 de l'Estatut del treball autònom), així com els que corresponguin a l'autor per la cessió dels drets d'explotació de la seva obra intel·lectual.

Davant possibles accions executives i embargaments, el treballador autònom compta amb la protecció de les **regles d'inembargabilitat** dels articles 605-607 LEC. Per la seva banda, l'**habitatge que constitueixi la seva residència habitual** queda especialment protegit davant de possibles decisions d'embargament administratiu dirigit a la satisfacció de deutes tributaris o de Seguretat Social, ja que la seva **execució queda condicionada al fet que no resultin coneguts altres béns susceptibles de realització immediata** i al fet que entre la notificació de la primera diligència d'embargament i la realització material de la subhasta, concurs o qualsevol altre mitjà administratiu d'alienació **transcorri almenys un termini de dos anys**, que no serà objecte d'interrupció ni de suspensió en cas d'ampliació de l'embargament originari o de pròrroga d'anotacions registrals (art. 10.5 de l'Estatut del treballador autònom).

2.5. Novetats després de la Llei 6/2017, de 24 d'octubre

La majoria de modificacions afecten la Seguretat Social dels treballadors autònoms. En resum, i entre d'altres, són les següents:

a) La **quota reduïda** de 50 euros (tarifa plana) tindrà una duració de dotze mesos i, per acollir-s'hi, es requerirà no haver estat donat d'alta en els dos anys anteriors (o tres si s'hagués gaudit de la tarifa plana en l'alta anterior). Aquelles treballadores autònomes que van cessar la seva activitat per maternitat, adopció, etc. i que tornin a realitzar una activitat per compte propi en els dos anys següents a la cessació, podran gaudir de la tarifa plana.

Sobre la «tarifa plana» (quota reduïda de cotització a la Seguretat Social), creada l'any 2014 i ara modificada per als autònoms, podeu consultar:

- Servei Públic de Treball Estatal: <https://www.sepe.es/contenidos/empresas/ayudas_bonificaciones/reduccion_cotizaciones.html>.
- Beneficis en la cotització a la Seguretat Social per incentius a la contractació o a l'activitat autònoma i altres peculiaritats de cotització: <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>>.
- Beneficis en la cotització a la Seguretat Social / Incentius en matèria de Seguretat Social per a treballadors per compte propi: <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/142496.pdf>>.

- Bonificacions/reduccions a la Seguretat Social a treballadors autònoms: <https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_autonomos.pdf>.

b) Es redueix el **recàrrec per retard en els pagaments** a la Seguretat Social a un 10% durant el primer mes, sempre que s'hagin transmès en el termini les informacions que permeten calcular la quota.

c) Es podrà **modificar la base de cotització** fins a un màxim de quatre cops l'any.

d) Es permet que els autònoms **es donin d'alta i de baixa en la Seguretat Social fins a tres cops l'any** amb efectes des del moment d'inici o de cessació de l'activitat, i no des del primer o l'últim dia del mes en què s'inicia l'activitat en qüestió. Per tant, durant aquests mesos, l'autònom només pagarà per dies treballats, i se li dividirà la quota fixa mensual entre trenta.

e) S'estableixen **noves despeses deduïbles en l'IRPF**: subministraments i manutenció (30% si tenen l'habitatge habitual parcialment vinculat a la seva activitat –per calcular-ho serà necessari aplicar aquest percentatge als metres quadrats d'habitatge utilitzats en l'activitat laboral i que van ser declarats en l'alta d'Hisenda, model 036–).

f) Es reconeix **l'accident *in itinere* per a treballadors autònoms**. S'assenyala que serà accident de treball el que es pateixi en anar o tornar del lloc de la prestació de l'activitat econòmica o professional. A aquests efectes, s'entendrà com a lloc de la prestació l'establiment on el treballador autònom exerceix habitualment la seva activitat, sempre que no coincideixi amb el seu domicili i es correspongui amb el local, la nau o l'oficina declarada com vinculada a l'activitat econòmica a efectes fiscals.

g) Es permet la **compatibilitat del treball autònom i la percepció del 50% de la pensió de jubilació**. En els casos d'envelliment actiu, si es treballa després de jubilar-se a l'edat prescriptiva de jubilació, la compatibilitat amb l'activitat com a autònom, sempre que es tinguin contractats treballadors per compte d'altri, serà del cent per cent de la pensió (no del 50% com fins ara).

h) S'estableix una **bonificació en la quota empresarial** per contingències comunes del 100% durant dotze mesos per contractació indefinida de familiars.

L'entrada en vigor de moltes de les mesures no es produirà fins a l'1 de gener del 2018, encara que la Llei 6/2017 està formalment constituïda des del passat 26 d'octubre del 2017.

3. Drets del treballador autònom dependent

3.1. Contracte TRADE

Qui reuneixi les **condicions legals** per ser TRADE pot sol·licitar al seu client la formalització del corresponent contracte, per mitjà d'una **comunicació fefaent**.

Si el client **s'hi nega o transcorre un mes**, el treballador autònom pot sol·licitar el **reconeixement** de la condició de TRADE davant els òrgans jurisdiccionals de l'ordre social, que, si es reconegué, **només pot tenir efectes a partir de la recepció, per part del client, de l'esmentada comunicació**.

Aquest reconeixement no té cap efecte sobre la relació contractual entre les parts anterior al moment d'aquesta comunicació. El client pot exigir al TRADE **l'acreditació del compliment de les condicions legals** d'aquesta condició en el moment de celebrar el contracte o bé posteriorment, sempre que hagin transcorregut sis mesos des de l'última acreditació.

El contracte, escrit pel que fa a la seva forma, **té naturalesa civil, mercantil o administrativa** i es regeix per les disposicions contingudes a la normativa específica pel que fa a tot el que no s'oposa a la normativa aplicable a l'activitat. Té per objecte la realització de l'activitat econòmica o professional del TRADE i es pot formalitzar per a l'execució d'una obra o una sèrie d'obres o per a la prestació d'un o més serveis.

Ara bé, la **formalització per escrit del contracte de TRADE** no és un requisit constitutiu sinó declaratiu, és a dir, merament a efectes de prova, per la qual cosa la seva absència no determina la incompetència de l'ordre jurisdiccional social per entendre dels litigis suscitats entre les parts d'aquesta relació jurídica (SSTS 24.11.2011 i 12.6 2012).

El contracte formalitzat per escrit s'ha de registrar al Servei Públic d'Ocupació, i l'obligació de fer-ho recau en el TRADE dins el termini dels deu dies hàbils posteriors a la signatura del contracte, que s'ha de comunicar al client en el termini de cinc dies hàbils posteriors al registre. Si passen quinze dies hàbils des de la signatura del contracte sense que el TRADE comuniqui el registre del contracte al client, és aquest el que ha de registrar-lo en el termini de deu dies hàbils posteriors.

El client té un termini no superior a deu dies hàbils des de la contractació per informar els representants dels seus treballadors, en cas d'existir, sobre la contractació d'un TRADE. Aquesta informació s'ha de limitar a la identitat de l'autònom (s'ha d'excloure qualsevol dada que pugui afectar la seva intimitat), l'objecte del contracte, el lloc d'execució i la data de començament i durada del contracte.

El contracte té la durada que les parts acordin, **de manera que es pot fixar una data de terme o remetre a la finalització del servei determinat**. S'entén que el pacte està pactat **per temps indefinit**, excepte que es provi el contrari, quan no es formalitzi per escrit o no es fixi una durada o un servei determinats.

El contracte té un contingut **obligatori i indisponible** i un altre de **voluntari o opcional**. Exemple del primer (obligatori) és:

- La identificació de les parts.
- La precisió dels elements que configuren la condició de TRADE respecte del client amb el qual contracta.
- L'objecte i la causa del contracte; també s'ha de precisar el contingut de la prestació del TRADE i la determinació de la contraprestació econòmica.
- La determinació de la jornada, els descansos i la interrupció anual de l'activitat.
- L'acord d'interès professional que sigui aplicable.

Exemple del segon (contingut opcional) és:

- Les parts poden estipular la data de començament i durada de la vigència del contracte i de les respectives prestacions.
- La durada del preavis si es produeix el desistiment o la voluntat d'extingir el contracte.
- Qualsevol de les causes d'extinció del contracte diferents de les legalment establertes, llevat que constitueixin un abús de dret manifest.
- La quantia de la indemnització a què, si s'escau, tingui dret el TRADE o el client per extinció contractual, llevat que aquesta vingui determinada a l'acord d'interès professional.
- Les millores per a l'efectivitat de la prevenció de riscos laborals i les condicions contractuals aplicables en cas de pèrdua del requisit de dependència econòmica.

3.2. Acords d'interès professional

Els acords d'interès professional són una **font específica** del règim professional del TRADE (exemple, empresa Panrico, 2009). Tenen una naturalesa similar als convenis col·lectius (STS 2015.11.20 –rec. 329/2014).

Es consideren com a tals aquells que es concerten, per escrit, entre les associacions o sindicats que representen els TRADE i les empreses per a les quals presten serveis. Per mitjà d'aquests acords hi ha la possibilitat de regular:

- Les condicions de temps, mode i lloc d'execució de l'activitat professional.
- Altres condicions generals de contractació (per exemple, la quantia de les indemnitzacions en cas d'extinció contractual).

L'eficàcia personal d'aquests acords es limita a les parts signants i, si escau, als TRADE afiliats que hagin donat expressament el seu consentiment. Per tant, l'eficàcia d'aquests acords està subordinada a l'acceptació individual de cada TRADE.

Ara bé, no és discriminatori aplicar una **retribució diferent** als TRADE d'un mateix client quan els sindicats als quals estan afiliats subscriuen diferents acords d'interès professional (SSTS 2015.11.30 –rec. 367/2014– i 2017.11.01 –u. d. 111/2016–), a la qual cosa cal afegir que

«los acuerdos de interés profesional se regulan por las disposiciones del Código civil, artículo 21254 y siguientes, de manera que carece de base legal alguna el pretender su aplicación a los TRADES representados por el sindicato que no lo hubiere suscrito aunque hubieren participado en las negociaciones previas».

3.3. Condicions de treball dels TRADE

3.3.1. Temps de treball

No es limita el nombre d'hores ordinàries durant les quals s'ha de desenvolupar l'activitat professional, ni tampoc es fixa un descans mínim ni obligatori entre jornades. El que s'estableix expressament és el dret a una **interrupció anual** mínima de la seva activitat de divuit dies hàbils. Aquest període és millorable mitjançant un contracte entre les parts o mitjançant acords d'interès professional.

Mitjançant un contracte individual o un acord d'interès professional també es determina:

- el règim de descans setmanal i el corresponent als festius,
- la quantia màxima de la jornada d'activitat,

- la distribució setmanal segons la computació per mes o any.

En tot cas, la realització d'activitat per **temps superior al pactat** contractualment és voluntària i no pot excedir de l'increment màxim establert mitjançant acord d'interès professional. En absència d'acord d'interès professional, **l'increment no pot excedir el 30% durant l'any** d'activitat individualment acordat.

3.3.2. Interrupcions de la prestació

L'activitat professional es pot interrompre de manera justificada per les causes fixades vàlidament per les parts, sigui al contracte o a l'acord d'interès professional, o bé per alguna de les causes següents:

- mutu acord de les parts
- necessitat d'atendre responsabilitats familiars urgents, sobrevingudes i imprevisibles
- risc greu i imminent per a la vida o salut del treballador autònom
- incapacitat temporal
- maternitat o paternitat
- adopció o acolliment
- risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos
- situació de violència de gènere (perquè la treballadora autònoma econòmicament dependent faci efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral)
- força major

En els supòsits d'IT, maternitat, paternitat, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o durant la lactància natural o força major, si la interrupció ocasiona un perjudici important al client que paralitzi o pertorbi el normal desenvolupament de la seva activitat, es pot considerar justificada l'extinció del contracte, tot i que ha de mediar el preavis estipulat o conforme als usos i costums.

No obstant això, quan el TRADE mantingui l'activitat per mitjà de la contractació d'un treballador per compte d'altri, els supòsits de maternitat, paternitat, adopció o acolliment i de risc durant l'embaràs i la lactància natural, **s'exceptuen de la consideració com a causa justificada d'extinció del con-**

tracte per voluntat del client en els casos en què la interrupció li ocasiona un perjudici important que paralitzi o pertorbi el normal desenvolupament de la seva activitat.

3.3.3. Extinció del contracte TRADE

Causes:

- mutu acord de les parts
- mort, jubilació o invalidesa incompatibles amb l'activitat professional
- desistiment del TRADE, amb intervenció del preavis estipulat o conforme als usos i costums
- voluntat del TRADE, fundada en un incompliment contractual greu de la contrapart
- voluntat del client per causa justificada, amb intervenció del preavis estipulat o conforme als usos i costums
- decisió de la treballadora víctima de violència de gènere

L'extinció del contracte TRADE **genera indemnització** en els casos següents:

- **Incompliment contractual** de l'altra part que ocasioni danys i perjudicis.
- **Voluntat del client** sense causa justificada.
- **Desistiment del TRADE**, sense perjudici de complir amb l'obligació del preavis, quan ocasioni un perjudici important que paralitzi o pertorbi el normal desenvolupament de la seva activitat.

Precisió

La quantia de la indemnització pot fixar-se al contracte individual o en acord d'interès professional. Si no, es determina mitjançant la consideració, entre altres factors, dels següents:

- el temps restant previst de durada del contracte
- la gravetat de l'incompliment del client
- les inversions i despeses anticipades pel TRADE vinculats a l'execució de l'activitat professional contractada

- el termini de preavis atorgat pel client sobre la data d'extinció del contracte

4. L'anomenat «fals autònom»

Els «falsos autònoms» desenvolupen la seva activitat sota els paràmetres típics del treball subordinat o per compte d'altri recollits ex article 1.1 ET (dependència, alienitat, remuneració), si bé, formalment, concerten contractes civils o mercantils i es troben sotmesos a les obligacions fiscals i de Seguretat Social pròpies del treball autònom.

Són molts els «desavantatges» del fals autònom si es comparen amb els drets que tindria si fos un treballador per compte d'altri:

- Ha de donar-se d'alta al RETA per cotitzar a la Seguretat Social, exclusivament a càrrec seu.
- Ha de pagar l'IVA de les factures que emeti.
- No té vacances retribuïdes.
- No disposa d'un salari mínim.
- No compta amb una indemnització per acomiadament.
- No disposa de permisos retribuïts.
- Les demandes judicials dels autònoms es tramiten per la via civil i no per la social.
- El fals autònom no té dret a rebre la prestació per desocupació, llevat que hagi cotitzat de manera voluntària per cessament d'activitat.

Per això, el TS ha establert, per mitjà de l'STS 23.11.2009 (RJ 2010/1163), un criteri clar per delimitar quan hi ha relació laboral «encoberta» d'un fals autònom:

«a) La calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto.

b) En el contrato de arrendamiento de servicios, el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios. El contrato de trabajo es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral.

c) Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera. De ahí que en la resolución

de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de hechos indiciarios de una y otra.

d) Los indicios comunes de la nota de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

e) Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario –y no del trabajador– de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo, y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

f) En el caso concreto de las profesiones liberales, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas o a la percepción de igualas o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes. En cambio, la percepción de una retribución garantizada a cargo no del cliente, sino de la empresa contratante en función de una tarifa predeterminada por acto, o de un coeficiente por el número de clientes atendidos, constituyen indicios de laboralidad, en cuanto que la atribución a un tercero de la obligación retributiva y la correlación de la remuneración del trabajo con criterios o factores estandarizados de actividad profesional manifiestan la existencia de trabajo por cuenta ajena.

g) En las profesiones liberales, la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas».

El fals autònom pot **denunciar** la seva situació laboral perquè se li reconegui una relació laboral. A l'hora de denunciar-la, pot passar que el treballador es trobi exercint al centre de treball o, per contra, que ja no exerceixi en aquest centre perquè se li ha rescindit la seva relació. En el primer cas, el treballador pot denunciar la situació davant la Inspecció de Treball i davant la Seguretat Social. En aquest cas, aquesta acudirà a l'empresa i elaborarà un informe que constata la situació. Si l'informe dictaminés que hi ha una relació laboral encoberta, l'empresari hauria de donar d'alta el treballador al règim general de la Seguretat Social i pagar les quotes corresponents i els altres interessos i recàrrecs com a conseqüència de la situació d'encobriment. Normalment, el treballador, un cop donat d'alta com a treballador –arran de l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que reconeix la seva relació laboral–, sol ser acomiadat un temps després, i és llavors quan pot denunciar l'empresa per acomiadament improcedent davant el Jutjat Social. Com que anteriorment s'haurà emès l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, el treballador no necessita aportar proves de la seva condició laboral. En el cas que el jutge dictami que l'acomiadament és improcedent, l'empresari podrà optar per readmetre el treballador o per indemnitzar-lo.

Si, per contra, el «fals autònom» ja es troba fora de l'empresa quan vol demostrar que ha existit una relació laboral i que la rescissió de la relació hauria de ser qualificada com un acomiadament improcedent, llavors només li queda l'opció d'acudir al Jutjat Social, presentar una papereta de conciliació prèvia i fer una demanda dins dels vint dies hàbils següents al fet produït.

L'STJUE 2014.12.04 (assumpte C-413/2013) entén que un fals autònom, com a

«prestador de serveis pot perdre la seva condició d'operador econòmic independent, i per tant d'empresa, quan no determina de manera autònoma el seu comportament en el mercat sinó que depèn completament de la seva comitent pel fet que no suporta cap dels riscos financers i comercials resultants de l'activitat d'aquest i opera com a auxiliar integrat en l'empresa».

Per això, indica que «la calificación de “prestador autónomo” con arreglo al derecho nacional no excluye que la misma persona deba ser calificada de “trabajador” a efectos del derecho de la Unión si su independencia solo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral».

Bibliografia

Sobre la protecció social pròpia de tot autònom, podeu consultar tota la informació que ofereix la Seguretat Social:

Règim especial de treballadors autònoms: <http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenEspecialTrab10724/index.htm>.

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social. Autònoms: <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Autonomos/economia-soc/autonomos/>.

Actualitat del treball autònom: <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Autonomos/economia-soc/autonomos/noticias/index.htm>.

Documentació i legislació: <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Autonomos/economia-soc/autonomos/documentacion/index.htm>.

