



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social
y Cooperativa, nº 52, agosto 2005, pp. 149-174**

La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo: el estado de la cuestión

Alberto Valdés Alonso

Universidad Complutense de Madrid

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 2005 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo: el estado de la cuestión

Alberto Valdés Alonso

Abogado. Doctor en Derecho. Profesor Asociado "CU. Cardenal Cisneros"
Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

El presente estudio aborda, en primer lugar, una visión general de la génesis del trabajo autónomo partiendo del análisis de la evolución o tránsito del trabajo asalariado al trabajo autónomo, analizándose aquellos factores que, desde el punto de vista económico y social, han propiciado la potenciación del trabajo por cuenta propia.

A su vez, en un segundo apartado se analiza las diferentes maneras o formas de prestación del trabajo autónomo haciendo especial hincapié en el denominado trabajo autónomo dependiente o parasubordinado que paulatinamente va cobrando mayor importancia.

Por último, y ya desde la óptica de la protección social de este colectivo, se estudia el accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo autónomo así como la nueva regulación de la cobertura de la contingencia de incapacidad temporal.

PALABRAS CLAVE: Trabajo autónomo, trabajo autónomo dependiente, protección social

CLAVES ECONLIT: J210, J230, J580, J590.

La régulation du travail non salarié ou indépendant : statut de la question

RÉSUMÉ: Cette étude présente, d'une part, une vision générale de la genèse du travail indépendant en prenant comme point de départ l'analyse de l'évolution ou le passage du travail salarié au travail indépendant, et analyse les facteurs qui, d'un point de vue économique et social, ont favorisé la potentialisation du travail non salarié.

D'autre part, une autre section analyse les différentes manières ou formes de prestation du travail indépendant en mettant en exergue le travail autonome dépendant ou parasubordonné qui gagne du terrain chaque jour.

Enfin, du point de vue de l'optique de la protection sociale de ce collectif, l'accident de travail et les maladies professionnelles ainsi que le nouveau règlement de la couverture de contingence d'incapacité temporaire sont étudiés.

MOTS CLÉ: Travail indépendant, travail autonome dépendant, protection sociale.

Regulations concerning self-employment: the heart of the matter

ABSTRACT: This study provides a general overview of the development of self-employment based on the analysis of the shift from paid to self-employment and looks at the factors leading to its growth from a socio-economic viewpoint.

The study will then assess the various means of providing freelance work, placing special emphasis on so-called subcontracted self-employed workers, who are gradually assuming an increasingly prominent role.

Finally, and from the perspective of the social protection of this type of worker, the study will look at accidents at work and occupational illnesses in self-employment as well as the new regulations concerning coverage for temporary disability.

KEY WORDS: Self-employment, subcontracted self-employed workers, social protection.

1.- Evolución de la prestación de servicios por cuenta propia: el tránsito del trabajo asalariado al trabajo por cuenta propia

Resulta evidente que la consabida tendencia expansiva del Derecho del Trabajo, con independencia de ampliar el ámbito subjetivo de este sector del ordenamiento, ha conllevado una importante disgregación respecto de sus contornos típicos, rompiéndose, por tanto, la uniformidad del vínculo que unía a las partes en la relación social de trabajo¹.

Pero además, en las últimas décadas y como consecuencia de diversas alteraciones en la estructura económica [aumento de la competencia en el mercado, inserción de nuevas tecnologías en la producción industrial y, consecuentemente, aumento de los niveles de cualificación de los trabajadores] y en la estructura social [progresivo envejecimiento de la población, aumento de la inestabilidad y heterogeneidad de la estructura familiar] que inciden directamente en el entorno productivo², asistimos a un proceso que se caracteriza no ya por la disgregación antes aludida, sino por la quiebra del modelo productivo basado en la prestación de un trabajo en régimen de subordinación y dotado de estabilidad. De esta manera, el intenso debate sobre el ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo que había suscitado tan vivas polémicas en el pasado y que quedó silenciado a partir de la década de los setenta, adquiere de nuevo en la actualidad una gran importancia haciendo necesario replantearse en la actualidad los contornos precisos sobre los que incide, o debe incidir, la normativa laboral³. Una vez más [y no será la última], se vuelve a poner en duda la capacidad de la subordinación para delimitar de una forma precisa el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo⁴.

La crisis económica, "sin ser la única causa de ello, ha puesto en marcha o acelerado un proceso de racionalización de la organización del trabajo y un replanteamiento de los métodos productivos⁵. Los principios fordistas relativos a los procesos de producción son sustituidos por una sistema de organización más flexible⁶, donde el compromiso del trabajador se centra más en el resultado que en el puro desarrollo de la actividad contratada. En este ámbito existe un claro deslizamiento del

1.- Cfr. CRUZ VILLALÓN, J., "Propuestas para una regulación del trabajo autónomo", en *Documentación Laboral*, I-2005, núm. 73, pág. 17.

2.- Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., et alia (Coordinador A. SUPIOT), "Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999. págs. 35-36; BRIONES GONZÁLEZ, C., "El trabajo en régimen de subcontratación, o el extraordinario tránsito de la locatio conductio operis a la parasubordinación de la mano de un Proyecto de Convenio y Recomendación de la OIT", en *RR.LL.*, Tomo I, 1998, pág. 1123.

3.- Cfr. CRUZ VILLALÓN, J., "El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado" en *VV.AA*, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de la frontera del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 175.

4.- Cfr. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El trabajo subordinado como tipo contractual" en *Documentación Laboral* núm. 39 1993-I, pág. 44.

5.- Cfr. GONZÁLEZ ORTEGA, S., "La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo", en *RR.LL.*, Tomo II, 1987, pág. 275.

6.- Cfr. PÉREZ PÉREZ, M., "Derecho del trabajo y nuevos sistemas tecnológicos", en *RR.LL.*, Tomo II, 1988, pág. 246.

empleo de estos trabajadores hacia la pequeña o mediana empresa, altamente especializada, donde el poder de control del empleador, tanto por motivos jurídicos como sociológicos⁷, se encuentra extraordinariamente reducido. Son, muchas de ellas, redes de empresas "vinculadas entre [sí] mediante relaciones de subcontratación o externalización del empleo"⁸ que, gracias a la adopción de estas estructuras, son capaces de hacer frente a las incertidumbres generadas por el ritmo vertiginoso de cambio a que se encuentra sometido el actual entorno productivo.

El continuo proceso de terciarización de la economía anteriormente aludido, junto con una progresiva tecnificación que afecta a -prácticamente- todos los sectores de la actividad productiva, así como la descentralización productiva y el empleo de nuevos modos de organización del trabajo, están dando como resultado una creciente externalización de las actividades que puede desarrollar la empresa, siendo una de sus más directas [que no la única] consecuencias el incremento de las actividades prestadas en régimen de autonomía y, consecuentemente, el descenso del trabajo dependiente. Con los fenómenos descritos -que caracterizan la denominada "crisis del modelo fordista de producción"⁹ - se está creando un entorno adecuado [cuando no óptimo] para que un mismo tipo de trabajo pueda ser prestado indistintamente en régimen de dependencia o en régimen de autonomía¹⁰.

La "relativamente" infranqueable frontera que separaba el trabajo autónomo del dependiente se ha vuelto permeable lo que conlleva, hoy más que nunca, la aparición de variaciones cualitativas y cuantitativas en ambas modalidades de prestación¹¹. Desde el punto de vista cuantitativo podemos afirmar que, si bien en el pasado la tendencia generalizada ha sido el progreso constante del trabajo asalariado en detrimento del trabajo por cuenta propia, en la actualidad, y aun cuando en puridad no podemos hablar de un proceso de inversión de esta tendencia, sí al menos se puede asegurar que existe una estabilización del trabajo autónomo respecto del volumen de empleo total¹².

Desde el punto de vista cualitativo es indudable que las nuevas tendencias y sistemas de organización de la producción han propiciado -con independencia de las tradicionales manifestaciones del trabajo por cuenta propia-, la aparición de nuevas formas de trabajo autónomo que comparten elementos característicos del trabajo dependiente. El trabajo por cuenta propia ya no es posible definirlo simplemente como "una actividad desarrollada de forma abierta a favor de una clientela"¹³ que adquiere

7.- "El control del poder patronal por parte del derecho del trabajo en este tipo de empresas es reducido, tanto por razones jurídicas (umbrales de plantilla) como sociológicas (falta de efectividad)" (cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., et alia, "Trabajo y empleo. Transformaciones...", ob. cit., pág. 48).

8.- Cfr. *Ibidem*.

9.- Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E. et alia, "Trabajo y empleo. Transformaciones...", ob. cit., págs. 36 y ss.

10.- Así, para RUIZ CASTILLO, "La profunda transformación del modo de producir (y, por consiguiente, de trabajar para la producción) introduce otro efecto importante: la creciente permeabilidad del confín del trabajo autónomo y subordinado que, aunque no permita hablar de un fenómeno nuevo, ciertamente se acompaña de una nueva cualidad. El mismo tipo de profesionalidad puede ser objeto, indiferentemente, en el mismo ciclo productivo, de una relación de trabajo subordinado o autónomo" (cfr. "Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo "parasubordinado", en RR.LL., Tomo I, 1991, pág. 140).

11.- Cfr. RUIZ CASTILLO, M.M., *Ibidem*.

12.- Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E. et alia, "Trabajo y empleo. Transformaciones...", ob. cit., pág. 38.

13.- Cfr. SANGUINETI RAYMOND, W., "La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales ¿un criterio en crisis?", en *Temas Laborales* núm. 40, 1996, pág. 61.

los bienes y servicios "en virtud de actos jurídicos varios"¹⁴ sino que, en la actualidad, existen nuevas formas de prestación de trabajo que, si bien desde el punto de vista formal pueden obtener la calificación de trabajo por cuenta propia, comparten, no obstante, algunas de las características esenciales del trabajo subordinado. Este colectivo lo constituyen los denominados "trabajadores autónomos dependientes" o "trabajadores parasubordinados", que, aun estando considerados "formalmente" como trabajadores autónomos desarrollan su actividad de forma permanente y coordinada para una o varias empresas de las que dependen económicamente.

Nos encontramos, por tanto, ante un colectivo cada vez más numeroso e importante y que, paradójicamente, está falto de un necesario nivel de protección social¹⁵. Son trabajadores que, si bien, en múltiples ocasiones, soportan los riesgos que la empresa comporta, no reciben, en cambio, las correspondientes contrapartidas o ventajas sociales de que disfrutaban los trabajadores dependientes¹⁶.

Estas alteraciones cuantitativas y cualitativas del trabajo autónomo justifican más que sobradamente, "replantearse la función y el hasta ahora criterio fundamental de aplicación del Derecho del Trabajo" pues de lo contrario, podría darse el contrasentido de mantener la vigencia de un Derecho de minorías¹⁷.

En este sentido es fácilmente constatable que si bien hasta los años ochenta la Ley y la jurisprudencia manifestaron claramente una actitud tendente a vincular los sistemas de protección social a la condición de asalariado, mediante el empleo de mecanismos de asimilación a tal condición¹⁸ o técnicas de presunción de la misma, en la actualidad, en cambio, se observa una tendencia generalizada de sentido inverso que permite la adaptación del campo de aplicación del Derecho del Trabajo a nuevas modalidades de prestación de servicios que no necesariamente deben encontrarse vinculadas a una noción estricta de dependencia o subordinación¹⁹. Esta tendencia se materializa en la jurisprudencia a través de lo que se ha venido a denominar en España y en los países de nuestro entorno jurídico, la técnica del "haz de indicios". Esta técnica, prescindiendo de la necesaria apreciación o concurrencia de todos y cada uno de los indicios que pueden calificar una relación como subordinada o autónoma, lo que pretende es valorar de forma global la presencia de tan sólo algunos de estos indi-

14.- Cfr. ALONSO OLEA, M./CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 17ª Ed., Madrid, 1999, pág. 152.

15.- Los trabajadores autónomos representan, aproximadamente, el 18% de la población ocupada en la UE (Fuente: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos en la Unión Europea". Resumen de la Segunda encuesta europea sobre las condiciones de trabajo realizada en 1996, elaborado por Veronique Letourneux para la FUNDACIÓN EUROPEA PARA LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO). Esta tasa es ligeramente inferior en España, donde el empleo autónomo ocupa a un 15,35% del total de la población ocupada. En cifras, en España existen alrededor de 2.500.000 autónomos de los cuales, cerca de 1.900.000 no tiene ningún asalariado dependiente. (Fuentes: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid y Plan de Acción para el Empleo 1998).

16.- Cfr. MÜCKENBERGER, U., "Ideas para redefinir la relación de trabajo", en *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 115 (1996), núm. 6, pág. 745.

17.- Cfr. RUIZ CASTILLO, M.M., "Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo...", ob. cit., págs. 142-143.

18.- Como ha ocurrido, en el caso español, con determinadas relaciones laborales de "carácter especial" que laborizan determinadas relaciones donde es difícil apreciar la nota de subordinación.

19.- Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., et alia, "Trabajo y empleo. Transformaciones...", ob. cit., pág. 306.

cios determinados que, unidos, puedan servir para calificar la naturaleza del vínculo que une a las partes y consecuentemente, incluir a los sujetos implicados en el ámbito del Derecho del Trabajo²⁰. Es, si se quiere, una "reconstrucción" o "recomposición" del sistema indiciario tradicional basada no sólo en la constatación de presencia de las notas típicas de la relación laboral sino en "la observación de la manera como éstas comparecen en la realidad"²¹.

Buena prueba de esta tendencia expansiva la ofrece la corriente jurisprudencial elaborada por el Tribunal Supremo, donde es posible apreciar tanto el empleo de técnicas indiciarias para calificar la relación contractual que une a las partes²² así como la valorización que, al respecto, esta adquiriendo [aún de forma tímida] la voluntad expresamente manifestada por los contratantes²³.

Llegados a este punto, es evidente que el concepto de trabajador a efectos de su protección y tutela por parte del Derecho del trabajo debe superar el marco estricto de una relación subordinada o dependiente articulada a través del contrato de trabajo. Si la evolución del concepto de subordinación nos ha demostrado su elasticidad y adaptabilidad a las situaciones cambiantes, parece que en la actualidad, más que nunca, el ámbito de aplicación de las normas laborales no puede quedar constreñido a la noción de trabajo asalariado típico²⁴. En este sentido debemos tener muy presente lo que ya auguraba Bayón Chacón hace tiempo, que "la protección legislativa a los que viven de su trabajo no es un problema jurídico estático y resuelto ya para siempre o para largos años, sino un fenómeno dinámico y vivo"²⁵.

Con independencia de que algún sector de la doctrina considere que se debe "relativizar [...] el alcance de la oposición entre trabajo dependiente e independiente"²⁶, lo cierto es que dicha diferenciación existe, mas no debe ser -como en ocasiones no lo ha sido- obstáculo para la ampliación del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo a otros "trabajadores" necesitados de protección.

20.- Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., et alia, "Trabajo y empleo. Transformaciones...", ob. cit., págs. 49-50.

21.- Cfr. SANGUINETI RAYMOND, W., "La dependencia y las nuevas realidades...", ob. cit., pág. 56. Como señala PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL al definir este método indiciario. "la jurisprudencia lleva a cabo un juicio de aproximación entre el tipo normativo perfilado conforme al sistema de indicios y el caso concreto, y en función de este juicio, es decir, de la mayor o menor aproximación al caso concreto, resuelve la calificación" (cfr. "El trabajo subordinado como tipo...", ob. cit., pág.40).

22.- [S]iendo muchas veces, borrosa e imprecisa la línea de separación entre el contrato de trabajo y aquellos otros de servicio o de obra, de naturaleza estrictamente mercantil o civil, una adecuada calificación de la relación exige el examen pormenorizado de las circunstancias concurrentes en cada caso, habiendo de tener siempre presente que la naturaleza de los contratos deriva de su esencia, cualquiera que sea la denominación que le den las partes (...)" (STS [Social], de 23 de abril de 1991.- Ponente: Sr. Sampedro Corral).

23.- Como señala RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, "La jurisprudencia más reciente está siendo sensible a esta nueva perspectiva: comienza a entender que una cosa es que la calificación del contrato haya de hacerse prescindiendo del nomen iuris dado por las partes, cuando no coincide con su contenido, y otra cosa es que tenga que tomarse en cuenta la disciplina jurídica de la relación determinada por las partes, en especial, en el caso de que coincidan elementos indiciarios que pueden ser comunes en las relaciones de trabajo autónomas y en las relaciones de trabajo subordinadas" (cfr. "La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo", en RR.LL., Tomo II, 1996, pág. 42).

24.- Como señala PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "Si ya en su origen, como se ha visto, la subordinación fue concebida como una fórmula descriptiva del modelo de trabajador socialmente prevalente, elástica y de confines borrosos, necesitada a la hora de su aplicación jurisprudencial de un sistema indiciario de elaboración jurisprudencial, la aplicación práctica de la subordinación como criterio para la definición del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo, no ha hecho sino confirmar estos caracteres originarios" (cfr. "El trabajo subordinado como...", ob. cit., pág. 39).

25.- Cfr. "El ámbito de aplicación personal de las normas del Derecho del Trabajo" en RPS núm. 71, 1966, pág. 6.

26.- Cfr. SUPLOT, A., "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo" en Revista Internacional del Trabajo, vol. 115 (1996), núm. 6, pág. 667.

Repárese en que no se pretende hacer desaparecer la diferencia entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo ni privar al Derecho del Trabajo de un marco referencial basado en la prestación de servicios por cuenta ajena, con dependencia y remuneración salarial; *"las fronteras que el contrato de trabajo marca seguirán delimitando su esfera de actuación"*²⁷. Pero el Derecho del Trabajo no se puede limitar tan sólo a las relaciones normadas a través del contrato de trabajo, sino que tiene que superar esa concepción penetrando en nuevas formas de prestación de trabajo aun cuando éstas se encuentren desprovistas de las notas configuradores típicas de la relación laboral. Mantener un concepto estricto de trabajador basado únicamente en la existencia de la relación contractual supondría, hoy más que nunca, mantener en vigor un Derecho que se encuentra situado de espaldas a la realidad, un Derecho, como anteriormente señalábamos, que podría correr el riesgo de normar únicamente relaciones de trabajo de "minorías" o de trabajadores "no actuales"²⁸ dejando fuera de su protección a las cada vez más frecuentes formas atípicas de prestación del trabajo²⁹.

Esta idea de un Derecho del Trabajo omnicompreensivo de las relaciones o situaciones basadas o, al menos, referenciadas en el "trabajo" no es nueva. Hace ya bastantes décadas Sinzheimer propugnaba la creación de un Derecho del Trabajo amplio, extenso, que se extendiera a todas las relaciones de los trabajadores y no solo aquellas derivadas de la existencia de un contrato de trabajo³⁰. Para Sinzheimer el Derecho del Trabajo debe evolucionar pasando a constituir un Derecho Social *"que no sólo nace de la noción abstracta de persona, sino de la aparición concreta del hombre necesitado"*³¹ y ³². La tarea fundamental que puede y debe asumir hoy el Derecho del Trabajo es la de *"configurar unas reglas de juego y un nivel de garantías adecuado también para esas formas de empleo [atípicas], aunque no necesariamente con un sentido restrictivo y prohibitivo, sino con el de establecer las formas adecuadas de tutela individual y colectiva para evitar que los valores y garantías constitucionales vengán desconocidos para este creciente sector de mano de obra"*³³.

Desde esta óptica parece evidente que el trabajador autónomo, hoy por hoy, debe ser acreedor de la condición de "sujeto" del Derecho del Trabajo; condición que, sin pretender desnaturalizar la esencia del ordenamiento iuslaboralista [que, repetimos se basa y se basará sobre el concepto de trabajador dependiente], justifique el acceso a determinados niveles de protección social de los cuales se encuentra necesitado.

27.- Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E. et alia, "Trabajo y empleo. Transformaciones...", ob. cit., pág. 18.

28.- Cfr. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical Español*, Tecnos, Madrid, 1986, pág. 75

29.- Y es que, como señala RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, "fuera de la regulación del trabajo subordinado está el desierto normativo, la impunidad o la dictadura de un mercado que encuentra una amplia oferta de mano de obra disponible en las condiciones que sea e indefensa jurídica e institucionalmente" (cfr. "Economía sumergida y empleo irregular", en RR.LL., Tomo I, 1985, pág. 44

30.- Cfr. *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, MTSS Madrid, 1984, pág. 71.

31.- Cfr. SINZHEIMER, H., "Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios...", ob. cit., pág. 72.

32.- En similar sentido, DEL PESO Y CALVO, hace ya más de tres décadas, concluía en la necesidad de "proponer que el ámbito personal de protección del derecho del trabajo, hoy reducido a determinadas categorías de trabajadores que legalmente son admitidos como tales, se amplíe protegiendo a todos aquellos que realizan un esfuerzo de la clase que sea, siempre que lo efectúen para atender a sus necesidades, y coadyuvar, mediante ese esfuerzo realizado siempre al servicio de otro, a la elevación de la Economía de las Naciones" (cfr. "El ámbito de aplicación personal de las normas del Derecho del Trabajo", en *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966, pág. 114).

33.- Cfr. RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, M. "Contratación temporal y nuevas formas de empleo", en RR.LL., Tomo I, 1991, pág. 51.

2.- Concepto de trabajador autónomo en el ordenamiento jurídico social español

Fruto de las alteraciones de naturaleza productiva y de coyuntura socioeconómica anteriormente expuestas, en la actualidad, dentro de un marco muy general que se puede rotular como “trabajo autónomo”, se pueden distinguir dos grandes grupos o categorías claramente diferenciadas: trabajadores por cuenta propia y trabajadores autónomos dependientes.

2.1. Trabajadores por cuenta propia

En este grupo se encuentra comprendido el que podíamos denominar como trabajador por cuenta propia, *strictu sensu*. Son aquellos trabajadores que desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo autónomo, esto es, trabajo independiente y no remunerado salarialmente. Estos trabajadores (artesanos, artistas, profesionales liberales, etc.) autoorganizan el desarrollo de su actividad, no están sujetos a órdenes ni directrices de terceros³⁴ y son ellos mismos quienes acceden directamente [o mediante el auxilio de asociaciones o colegios profesionales] al mercado de bienes y servicios³⁵. Éste sería el arquetipo “legal” del trabajo autónomo como modalidad de prestación de servicios contrapuesta al trabajo dependiente o subordinado.

Al no existir en el ordenamiento laboral español un concepto legal de trabajador autónomo éste debe extraerse, de forma negativa, de su contraposición con las notas típicas que configuran la noción de trabajador dependiente o subordinado contenida en el *Estatuto de los Trabajadores* [en adelante, ET].

El Art. 1.1 ET define [o, más precisamente, caracteriza] al trabajador asalariado como aquel que, voluntariamente, presta servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Desde esta óptica, debemos entender por trabajador autónomo aquella persona física que realiza una actividad lucrativa por cuenta propia y que, sin percibir una remuneración de naturaleza salarial, no se encuentra bajo la esfera de dirección y organización de un tercero. En el trabajador autónomo, por tanto, no concurren las notas de ajenidad, dependencia y remuneración que caracterizan la relación contractual dependiente. Es un trabajo lucrativo que se desarrolla por cuenta propia, de forma independiente y no remunerado salarialmente.

34.- *Salvo las derivadas de disposiciones de carácter administrativo que intervienen la prestación de sus servicios en el mercado (pensemos, por ejemplo, en el servicio público de taxi o en la ordenación de la venta de productos artesanales en determinados municipios).*

35.- *En el límite queda la posible calificación como trabajo autónomo de aquellos supuestos en que la finalidad de la actividad es, únicamente, el autoconsumo de los bienes producidos.*

Este concepto laboral elaborado por contraposición debe, a su vez, ser complementado con las notas que caracterizan el trabajo por cuenta propia desde la óptica de su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos [en adelante RETA]. De esta manera obtendremos un concepto válido que, desde un punto de vista general, englobe a la generalidad de los trabajadores por cuenta propia.

El Art. 2.1 del D. 2530/1970, de 20 de agosto, define al trabajador autónomo como aquel que *"realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas"*

Sintetizando ambos conceptos, el laboral y el de Seguridad Social, se puede definir al trabajador autónomo como aquel que desarrolla personalmente un actividad económica lucrativa de forma habitual, por cuenta propia, con independencia y sin percibir contraprestación alguna de naturaleza salarial³⁶.

2.1.1. Actividad realizada por cuenta propia

A diferencia de lo que ocurre en el trabajo dependiente, el trabajador autónomo hace suyos los frutos de la [su] actividad sin que exista una traslación automática de los mismos a un tercero predeterminado [empresario]. El resultado del trabajo se encuentra, inicialmente, en la esfera patrimonial de quien lo creó, el trabajador autónomo, con independencia de que su destino final -lógicamente y salvo excepcionales [y ciertamente dudosos] supuestos de autoconsumo-, sea su puesta a disposición en el mercado. En los casos en que el trabajador autónomo desarrolla su actividad en el ámbito de los servicios profesionales, éstos se prestan directamente a la persona [física o jurídica] que los solicitó sin que, en puridad, deba existir la mediación de un tercero.

El trabajador autónomo es dueño de los medios necesarios para llevar a cabo su actividad, no precisando de infraestructura ajena ni para producir los bienes o realizar los servicios encomendados, ni para la posterior inserción de éstos en el mercado.

Derivado de lo anterior, es lógico concluir que el trabajador autónomo es el único que asume los riesgos -normalmente de clara traducción económica- derivados del desempeño de su propia actividad, no existiendo la posibilidad de repercutir éstos -salvo en los supuesto de indemnización por daños y perjuicios-, sobre un tercero.

36.- En la legislación comunitaria, el Art. 2 a) de la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, define al trabajador autónomo como "toda persona que ejerza en las condiciones previstas por el derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricultores y los miembros de la s profesiones liberales".

2.1.2 Actividad desarrollada de forma independiente

Tomando el concepto [legal] de dependencia basado en el poder de control y organización del empresario [Art. 20 ET], es obvio que en el trabajador autónomo no concurre esta nota típica del trabajo subordinado.

El trabajador autónomo organiza técnica y funcionalmente el desarrollo de su actividad no estando sometido a las órdenes y poder de dirección del empresario o persona en quien éste delegue. No depende económicamente -al menos en el supuesto de trabajador por cuenta propia *strictu sensu*- de un tercero predeterminado [empresario] que remunere el esfuerzo realizado, siendo el propio trabajador el único intermediador entre el producto de su actividad -sea esta manual o intelectual- y la realización económica de su utilidad patrimonial en el mercado. De esta manera, productor y consumidor se encuentran directamente conectados.

No existe, por tanto, ni *dependencia jurídica*, en cuanto sometimiento a las ordenes y directrices de un determinado empleador³⁷, ni tampoco dependencia técnica en cuanto conocimientos necesarios para el desarrollo de la actividad, ni existe *dependencia económica*, ya que el trabajador autónomo ofrece y presta libremente sus servicios a un mercado indeterminado, no estableciéndose ningún vínculo estable entre quien presta el servicio y quien lo recibe y remunera.

2.1.3. Actividad no remunerada

El trabajador autónomo no percibe un salario como consecuencia del desarrollo de su actividad sino que la ganancia la obtiene de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo directamente en el mercado. No existe, por tanto, un empresario que retribuya periódicamente la realización de su actividad sino que las percepciones económicas que obtiene provienen, bien de la prestación directa de un determinado servicio profesional para aquellos sujetos o empresas que lo requieran o, bien, de la realización económica [compraventa, normalmente] del producto elaborado en el mercado.

El trabajador autónomo obtiene, por tanto, beneficio como consecuencia de su actividad pero éste no es de naturaleza salarial ya que "salario", conceptualmente, es la forma específica de retribuir la prestación de trabajo dependiente³⁸.

37.- Con rotundidad, la STS [Social], de 14 de mayo de 1990 (Ponente: Sr. Bris Montes) señala que "La integración dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa es el carácter vertebral que se viene perfilando como el más decisivo en la relación laboral, este rasgo, junto con la ajenidad y la prestación voluntaria del trabajo retribuido constituyen el marco configurador del contrato de trabajo, por ello, es constante la doctrina de esta Sala, "que aquellos meros colaboradores de los diversos medios de comunicación tanto literarios como gráficos, no están incursos en el contrato de trabajo, pues por frecuente y concertada que sea esta colaboración, si el que la presta, realizaba su trabajo sin sujeción a la dirección de la empresa, ésta se reserva la aceptación de la colaboración y el colaborador no está integrado en la organización de la misma, la relación que les vincula no es un contrato de trabajo". En similar sentido véase SSTS [Soc] de 13.07.1988, de 8.02.1986, de 28.09.1984, de 13.11.1989 y de 19.12.1989.

38.- "Conforme tiene declarado la jurisprudencia con reiteración, los servicios de las personas que ejercen profesiones liberales encajan en el contrato de arrendamiento de servicios así como que los elementos reales del contrato de obras, como lo califica el Art. 1544 del Código Civil, siguiendo la nomenclatura del derecho romano, o de "empresa", según la terminología moderna, consisten, de una parte, en la obtención de un resultado, al que con o sin suministro de material (Art. 1588) se encamina la actividad creadora del empresario, que asume los riesgos de su cometido, y de otra, en la fijación de un "precio cierto" (arts. 1543 y 1544), que el comitente debe satisfacer en el momento de recibir el encargo encomendado, o en el tiempo y forma convenidos (Art. 1599)". (TS [Civil] Sentencia de 6 de junio de 1983.- Ponente: Sr. Albacar López).

2.1.4. Actividad económica

La actividad desarrollada por el trabajador autónomo debe tener por finalidad la transformación de bienes y servicios "a través de los cuales se obtengan los bienes económicos o materiales necesarios para la subsistencia"³⁹.

Quedan por tanto excluidas del ámbito del trabajo autónomo [así como del trabajo dependiente], aquellas actividades que se lleven a cabo "a título de amistad, benevolencia o buena vecindad" [Art. 1.3. d) ET]. Quedarían igualmente excluidas aquellas otras actividades tendentes a la formación personal o al disfrute del tiempo de ocio. Estas exclusiones se fundamentan en que el desarrollo de estas tareas no producen ningún tipo de renta, lo cual es incompatible con la naturaleza "productiva" del trabajo en cuanto generador de los medios necesarios para subsistir o mejorar la posición económica de quien lo realiza.

Repárese en que, por otra parte, no es necesario que la mencionada actividad sea físicamente desarrollada por el trabajador autónomo ya que existen supuestos en que se sirve de colaboradores para llevar a cabo la explotación prevista⁴⁰. La actividad, en estos casos, consistirá en la supervisión y gestión de las labores encomendadas no quedando, por ello, invalidado el carácter "personal y directo" que caracteriza la prestación o actividad del trabajador autónomo. Por tanto, y a diferencia de lo que ocurre con el trabajo realizado por cuenta ajena, el trabajador por cuenta propia es sustituible, o lo que es lo mismo, la actividad de la cual es titular puede ser desarrollada por otras personas que contrate siempre y cuando subsista una participación en la explotación

2.1.5. Actividad lucrativa

El carácter o ánimo lucrativo que se exige a la actividad desarrollada por el trabajador autónomo se traduce en la necesidad de que exista un ánimo de obtener beneficios de naturaleza económica.

Desde este punto de vista, el desarrollo de labores tendentes únicamente al autoconsumo, no pueden ser consideradas actividades económicas [no se insertan en el mercado de bienes y servicios] por carecer del ánimo de lucro propio del trabajo en cuanto objeto de regulación jurídico-laboral⁴¹. El trabajo, desde esta óptica, sirve para satisfacer las necesidades de la sociedad a través de diversos procesos de intercambio, lo cual es incompatible con la apropiación inmediata de los resultados del trabajo por parte de quien los genera⁴².

39.- Cfr. López Anioarte, M.C., *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Aranzadi, Pamplona, 1996, pág. 66.

40.- Cfr. LÓPEZ ANIORTE, M.C., "Ámbito subjetivo...", ob. cit., pág. 65.

41.- *Con independencia del carácter absolutamente marginal del trabajo destinado "únicamente" al autoconsumo, es ciertamente dudosa su posible consideración como trabajo strictu sensu. Parece, como señala LÓPEZ ANIORTE al interpretar el Art. 2.1 del D. 2530/1970, que la actividad económica desarrollada por el trabajador por cuenta propia debe poseer un componente lucrativo, esto es, "lograr una ganancia entre el costo de producción y de venta en el mercado" (cfr. Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Aranzadi, Pamplona, 1996, pág. 67).*

42.- *Sobre el concepto de trabajo "productivo", cfr., ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1994, págs. 41 y ss.*

Por otro lado, es preciso señalar que no es necesario que el trabajador autónomo dependa exclusivamente de la realización de su actividad para asegurarse la subsistencia; tan sólo se requiere que desarrolle una actividad productiva con ánimo de lucro con independencia de que ésta se desarrolle de forma simultánea con otra actividad por cuenta ajena⁴³.

2.1.6. Habitualidad

A diferencia de las anteriores notas que caracterizan el trabajo autónomo, el requisito de la habitualidad carece de una clara traducción jurídico-laboral desde el punto de vista de la ejecución de la prestación, siendo un requisito vinculado, fundamentalmente, a la posibilidad de que el trabajador quede incluido en el RETA.

Aun cuando desde un punto de vista general, podría definirse la habitualidad como la ejecución continuada de una actividad, lo cierto es que al carecer de un claro referente legal que nos indique su alcance concreto⁴⁴, es francamente complicado apreciar cuando concurre este requisito en el desarrollo del trabajo por cuenta propia.

Esta falta de un criterio legal preciso de delimitación del concepto de "habitualidad" parece que ha sido finalmente suplida por la jurisprudencia tomando como referente, no un criterio temporal como podría parecer lógico, sino el montante de las percepciones económicas obtenidas por el trabajador ya que las dificultades de concreción y de prueba de las unidades temporales determinantes de la habitualidad hacían virtualmente imposible el empleo de criterios de estricta temporalidad. Este recurso al criterio de la cuantía de la remuneración, que por razones obvias resulta de más fácil cómputo y verificación que el del tiempo de dedicación, es utilizable, además, teniendo en cuenta el dato de experiencia de que en las actividades de los trabajadores autónomos o por cuenta propia el montante de la retribución guarda normalmente una correlación estrecha con el tiempo de trabajo invertido.

La superación del umbral del salario mínimo percibido en un año natural puede ser un indicador adecuado de habitualidad. Aunque se trate de una cifra prevista para la remuneración del trabajo asalariado la superación de esta cifra, que está fijada precisamente para la remuneración de una entera jornada de trabajo, puede revelar también, en su aplicación al trabajo por cuenta propia, la existencia de una actividad realizada con cierta permanencia y continuidad, teniendo además la ventaja, por indicador de la habitualidad del trabajo por cuenta propia, de su carácter revisable⁴⁵.

La existencia de la nota de la habitualidad no impide, en principio, al trabajador por cuenta propia realizar otras actividades simultáneamente. No obstante existe una rígida corriente jurisprudencial

43.- El Art. 2.2 de la OM de 24 de septiembre de 1970 expresamente admite la inclusión de un trabajador en el RETA con independencia de que desarrolle "otras actividades por cuenta ajena o propia, que den lugar a su inclusión en alguno o algunos de los restantes Regímenes de la Seguridad Social".

44.- Tan solo en el caso del trabajo en actividades de temporada y en los supuestos de suspensión temporal por incapacidad derivada de enfermedad o accidente, encontramos un referente legal que clarifique el alcance de este requisito.

45.- Sobre el particular cfr., entre otras, la STS [Social] de 29 de octubre de 1997 (Ponente: Sr. Martín Valverde).

cuyo más claro exponente lo constituye la STS [Contencioso-administrativo] de 21 de diciembre de 1987, que exige que *"el trabajo desarrollado debe ser cotidianamente la principal actividad productiva que el trabajador desempeñe"*, continuando el citado pronunciamiento, *"y ello no ocurre cuando una labor es secundaria o complementaria de otra principal que constituye el núcleo central de la actividad productiva, con la que el trabajador complementa los ingresos necesarios para sufragar atenciones personales o familiares"*⁴⁶

Habrà que tener presente, no obstante, que será diferente el contenido o alcance de este requisito cuando se realice una única actividad que cuando exista otra actividad desarrollada de forma simultánea⁴⁷.

2.2. Trabajador autónomo dependiente o "parasubordinado"

Pero además, y como consecuencia de la descentralización en la producción, terciarización de la economía y demás factores anteriormente señalados, surge con fuerza un "nuevo" colectivo de trabajadores autónomos, los comúnmente denominados trabajadores autónomos dependientes o "parasubordinados".

Son trabajadores que, si bien poseen una elevada dosis de autoorganización en el desarrollo de su actividad, la prestan para uno o varios empresarios de quienes dependen económicamente. En este tipo de trabajo -que se encuentra a medio camino entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena-, la naturaleza de la prestación desempeñada permite al trabajador disponer de un amplio margen de libertad para organizar sus tareas, reduciéndose el papel de la empresa a trazar las grandes líneas por donde debe discurrir la actividad⁴⁸.

Estas formas de trabajo atípico afectan tanto a trabajadores altamente cualificados que, normalmente, se emplean en sectores industriales tecnológicamente avanzados, como a determinados trabajadores de inferior cualificación (transporte o construcción). En esta modalidad atípica de prestación de servicios, el trabajador -que puede desarrollar su actividad para más de una empresa- asume los riesgos de la actividad aportando él mismo los medios y recursos necesarios para el desempeño de la misma. La actividad del empresario, en la mayor parte de las ocasiones, se limita al pago de los servicios y al control de los resultados.

46.- Ponente: Sr. Hernando Santiago.

47.- Cfr. LÓPEZ ANIORTE, M.C., "Ámbito subjetivo...", ob. cit., pág. 75.

48.- Repárese en que si llevamos a cabo una regresión en el tiempo, es fácil encontrar situaciones semejante en la época preindustrial similares formas de trabajo similares a la parasubordinación. Como señala BRIONES GONZÁLEZ, lo más curioso de estas formas atípicas de prestación del trabajo "se parecen extraordinariamente a las formas que adoptó el trabajo en los albores de la sociedad industrial, aquel trabajo a caballo entre la organización artesanal y la necesidad de atender las demandas por encargo de los mercaderes, rompiendo los esquemas del trabajo gremial, cuando los mercaderes contrataban y subcontrataban el trabajo para producir las mercancías que necesitaban con los artesanos o con oficiales temporeros expulsados del sistema artesanal por falta de trabajo" (Cfr. "El trabajo en régimen de subcontratación...", ob. cit., pág. 1122).

Las fronteras que separan el trabajo autónomo dependiente del trabajo autónomo y del trabajo dependiente son ciertamente difusas, máxime cuando, careciendo nuestro ordenamiento de un concepto adecuado para definir tal modelo de prestación, los ordenamientos de los países de nuestro entorno comunitario tienen una cierta diversidad tipológica difícil de subsumir en un sólo concepto de validez general.

Quizá sea el modelo de trabajo parasubordinado que se contiene en el ordenamiento italiano el que más se aproxima a la realidad de esta forma de prestación de servicios.

De conformidad con el Art. 409.3 de Código de Procedimiento Civil Italiano⁴⁹, quedarán sometidas al procedimiento laboral aquellas controversias que surjan en "*relaciones de agencia, de representación comercial, y otras relaciones de colaboración que se concreten en una prestación de obra continuada, coordinada y prevalentemente personal, aunque no de carácter subordinado*". Repárese en que, a efectos de este precepto, es indiferente el tipo o modalidad contractual que ligue a las partes, esto es, que puede ejecución de obra, de servicios, contrato de representación, etc.^{50 y 51}

Aun cuando nada dice el precepto, parece que estas prestaciones parasubordinadas deben estar dotadas de un cierto carácter exclusivo para con el empleador. Dicho rasgo de exclusividad de desprende, precisamente, de la noción de "colaboración continuada" con un empresario. De ser múltiples los acreedores del trabajo parasubordinado, éste, necesariamente, debería devenir en una prestación de carácter marginal u esporádico lo cual es incompatible con esta modalidad de trabajo. De esta manera, y aun cuando es posible que el trabajador preste sus servicios para más de un empresario, la propia dinámica del trabajo hace que en la práctica podamos hablar de una exclusividad, al menos atenuada o relativa.

Solo de esta manera sería posible entender la nota de dependencia económica a la cual se encuentra sometido el trabajador parasubordinado; si son múltiples los empleadores, esta dependencia económica se encontraría tan diluida que no sería muy diferente de la que tiene el típico trabajador autónomo que ofrece en el mercado "abierto" sus bienes o servicios.

49.- *Codice di Procedura Civile. Art. 409. - Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: [...] 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Véase arts. 1742 y ss y 2203 y ss del Codice Civile sobre contrato de agencia y representación comercial.*

50.- Cfr. RUIZ CASTILLO, M.M., "Delimitación subjetiva...", *ob. cit.*, pág. 170.

51.- *Sobre las similitudes y diferencias entre la parasubordinación italiana y el cuasi asalariado alemán, cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., et alia, "Trabajo y empleo. Transformaciones...", ob. cit., págs. 42-43.*

2.3. Falsos autónomos

En ocasiones confundido con el trabajo parasubordinado encontramos, por último, un grupo de trabajadores que podemos denominar como “falsos autónomos”, que desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo subordinado (dependencia, ajenidad, remuneración periódica) si bien, formalmente, se encuentra sometido a las obligaciones fiscales y de Seguridad Social propias del trabajo autónomo⁵². Son relaciones bilaterales en las que, si bien parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, el trabajador se encuentra en una relación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios. En determinadas ocasiones y con objeto de cubrir, en apariencia, el régimen de autonomía, estos trabajadores se constituyen en sociedades cooperativas laborales o en comunidades de bienes creando ficticiamente un entorno probatorio⁵³ que sirva para tratar de acreditar la supuesta realización de trabajos por cuenta propia. Para el empresario, este fraudulento modo de prestación del trabajo le reporta considerables beneficios tanto en orden a las obligaciones de Seguridad Social⁵⁴ como a las obligaciones de naturaleza laboral⁵⁵.

Repárese en que este colectivo, en sí, no constituye una manera o modalidad de prestación de servicios en régimen de autonomía, sino una fraudulenta elusión del contrato de trabajo. No existen, por tanto, problemas o insuficiencias en la regulación laboral o de Seguridad Social de este colectivo, ya que, en principio, estas normas y la protección por ellas deparada les sería de plena aplicación. El problema es únicamente de naturaleza fáctica: la realización de negocios simulados en fraude de ley donde se lleva a cabo un acuerdo simulatorio con la finalidad de crear, con engaño, una apariencia falsa, a partir de la cual pueden lograrse finalidades no admitidas por el ordenamiento jurídico⁵⁶.

52.- Especialmente compleja es la distinción de estos trabajadores en la terminología de la OIT. Sobre el particular, cfr. BRIONES GONZÁLEZ, C., “El trabajo en régimen de subcontratación...”, *ob. cit.*, págs. 1118 y ss.

53.- Facturas de compra de materiales y de maquinaria, prestación para una pluralidad de empresarios, etc.

54.- Así, por ejemplo, la base de cotización se establece de conformidad con las bases mínimas vigentes y no por el salario efectivamente percibido.

55.- Amplísimas jornadas, inexistencia de vacaciones y de indemnización por finalización de contrato, entre otros (sobre éstos y otros aspectos del trabajo de falsos autónomos, cfr. CERDA MICO, A., “La ingeniería laboral del Outsourcing?”, en *Aranzadi Social*, vol. V, 1998, págs. 1205-1206).

56.- Cfr. STS (Social) Sentencia de 24 de abril de 1986 (Ponente: Sr. Desdentado Bonete).

3.- La protección social del trabajador autónomo

No cabe duda de que uno de los pasos más importantes en el proceso de generalización de la Seguridad Social en España fue la inclusión del colectivo de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en su ámbito de cobertura⁵⁷.

Con independencia de los antecedentes de la extensión de los beneficios del Mutualismo Laboral a los trabajadores autónomos y otras disposiciones tendentes a regular la Seguridad Social de este colectivo -como el Decreto 1167/1960 de 23 de junio⁵⁸-, será finalmente en el Texto Articulado I de la Ley de Bases de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966 (en adelante LGSS [66])⁵⁹ donde, en sus arts. 7 y 10.2.c) se reconoce y ratifica la existencia de un Régimen Especial para los trabajadores autónomos (en adelante, RETA) que no se incluyan en otro Régimen Especial (Agrario o del Mar). Este RETA se materializó finalmente mediante el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos⁶⁰ y la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se regulan normas para la aplicación del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos⁶¹.

Con anterioridad a estas disposiciones y salvo alguna puntual excepción, los trabajadores autónomos habían quedado prácticamente excluidos de la normativa de Seguridad Social⁶². Esta exclusión se debía, por un lado, a factores de naturaleza técnica como la dificultad de determinar las bases de cotización de estos trabajadores y la práctica imposibilidad de fiscalizar y controlar la actividad de este colectivo⁶³, y por el otro, y no vamos a negarlo, por la escasa presión que como grupo social eran capaces de ejercer estos trabajadores por cuenta propia⁶⁴. Además, y por efecto de la tradicional configuración del trabajo objeto del Derecho del Trabajo basado en la ajenidad y dependencia⁶⁵, el

57.- Cfr. ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, 15ª Ed., Civitas, Madrid, 1997, pág. 486.

58.- B.O.E. de 27 de junio. Así, mediante el Decreto 1167/1960, de 23 de junio se extienden los efectos del Mutualismo Laboral a los trabajadores independientes, autónomos y artesanos sin llevar a cabo la distinción de la actividad. Por Orden de 13 de diciembre de 1961 se aprueban los estatutos de la Mutualidad Laboral de los trabajadores autónomos de la alimentación, por Orden de 31 de marzo de 1962 la de los autónomos de transporte y comunicaciones y por Orden de 30 de mayo de 1962 la de los autónomos de servicios, de industria y de las actividades directas para el consumo. Sobre los antecedentes normativos de esta regulación, cfr., entre otros, MONTALVO CORREA, J./ARRANZ PANADERO, A. "Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos", en *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, págs. 535 y ss; MONTALVO CORREA, J., "Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (I). Ámbito de cobertura. Contingencias. Prestaciones", en *Diecisiete Lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1972, págs. 239 y ss.

59.- Decreto 907/1966, de 21 de abril (B.O.E. núms. 96 y 97, de 22 y 23 de abril; rect. B.O.E. núm. 128, de 30 de mayo).

60.- B.O.E. núm. 221, de 15 de septiembre; rect. B.O.E. núm. 234, de 30 de septiembre.

61.- B.O.E. núms. 234 y 235, de 30 de septiembre y 1 de octubre, respectivamente.

62.- Una excepción podría constituir la Ley de 1 de Septiembre de 1939 donde, en su art. 8 se decía que "disposiciones ministeriales complementarias determinarán la forma de protección en cuanto al subsidio de vejez de los trabajadores autónomos". En la Ley de 14 de diciembre de 1942 del Seguro de Enfermedad, los arts. 3, 4 y 7 incluyen a los trabajadores autónomos en su campo de aplicación. No obstante, como señala MONTALVO CORREA, ninguna de estas normas tuvo efectividad alguna (cfr. "Diecisiete lecciones sobre Regímenes...", ob. cit. pág. 243).

63.- Cfr. BLASCO LAHOZ, J.F., *El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 48.

64.- Cfr. BLASCO LAHOZ, J.F., *Ibidem*.

65.- Cfr. BAYÓN CHACÓN, G., "Diecisiete lecciones sobre Regímenes...", ob. cit., pág. 16.

esquema de los seguros sociales descansaba, jurídica y funcionalmente, sobre el binomio *trabajador-empresario*, estructura inexistente en el trabajo por cuenta propia.

Superadas estas reticencias iniciales y consolidada la inserción normativa de los trabajadores autónomos en el ámbito de protección del Sistema de la Seguridad Social, se propone por el legislador, casi de forma simultánea, la homogeneización del RETA con el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS).

Este mandato o propuesta para la homogeneización de sistemas se encuentra ya presente en la LGSS [66], siendo reproducido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS [74])⁶⁶, y en el vigente Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS)⁶⁷ donde en su art. 10.4 se especifica que la regulación de determinados regímenes especiales, entre los que se encuentra el RETA, se llevará a cabo *“tendiendo a la máxima homogeneidad con el Régimen General que permitan las disposiciones financieras del Sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos regímenes”*.

En el Pacto de Toledo de 1995, igualmente, se pretende avanzar en el camino de la homogeneización de los diferentes regímenes de la Seguridad Social proponiéndose, entre otras medidas, la ordenación del Sistema de la Seguridad Social en dos únicos regímenes: uno destinado a los trabajadores dependientes y otro para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, con independencia del mantenimiento de determinadas peculiaridades específicas de los colectivos encuadrados⁶⁸.

Finalmente, la Ley 24/1997 de 15 de julio de Consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social⁶⁹, en su Disposición Adicional Primera, reitera este mandato instando al Gobierno a que en el plazo de ocho meses desde la entrada en vigor de la Ley se presente ante la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados *“un estudio técnico y económico sobre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que contemple la mejora de las prestaciones y su aproximación a las del Régimen General [...]”*. Este estudio se lleva a cabo por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en enero de 1998, con el título *“Estudio Económico sobre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Situación comparativa con respecto a la del Régimen General”*.

A pesar de que recientemente se han generado diversas medidas que han supuesto un proceso de homogeneización entre el RETA y el RGSS, lo cierto es que aún persisten diferencias tanto en lo

66.- Decreto 2065/1974, de 30 de mayo (B.O.E. núms. 173 y 174, de 20 y 22 de julio, respectivamente).

67.- Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. núm. 154, de 29 de junio).

68.- Así, la Recomendación Sexta del Informe de la Ponencia para el análisis de la Seguridad Social (Pacto de Toledo), señala expresamente que *“desde la previsión legal existente de unificación de la estructura del Sistema, la Ponencia recomienda que se continúe reduciendo de manera gradual el número de los regímenes existentes y logrando una plena homogeneización del sistema público de pensiones, de manera que a medio o largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia [...]”* (cfr. Informe de la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del Sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse. Pacto de Toledo, MTSS, Madrid, 1996, pág. 55).

69.- B.O.E. núm. 169, de 16 de julio.

que respecta a la extensión como a la intensidad de la acción protectora. Los motivos de esta diferenciación son de diversa índole si bien, tradicionalmente, son dos las razones que, desde la génesis misma del RETA, se han venido esgrimiendo para justificar las insuficiencias y diferencias de este Régimen Especial con respecto del RGSS:

- a) Por un lado, la aplicación de la normativa que regula el RETA debido, fundamentalmente, a la dificultad existente para establecer un mecanismo adecuado que controle la realización de los actos tendentes a la constitución y extinción de la relación jurídica de Seguridad Social, es constante fuente de problemas a la hora de determinar la concurrencia de las circunstancias y los requisitos necesarios para la concesión de prestaciones al beneficiario. Así, la inexistencia de un tercero responsable [empresario] de la obligación de afiliar, dar de alta o baja, y cotizar en este régimen de la Seguridad Social convierte al trabajador autónomo, simultáneamente, en responsable del cumplimiento de la obligación y titular de la prestación⁷⁰. En la práctica, esta doble condición de *empresario-trabajador*, ha motivado la adopción de severas previsiones por parte del legislador tendentes al control de la realización efectiva de dichos actos y su adecuación a la realidad, así como para tratar de evitar la realización de comportamientos que pudieran determinar la fraudulenta obtención de prestaciones del sistema.

De esta manera, la normativa del RETA, bien por las dificultades [probatorias] para determinar las circunstancias reales en que se ha actualizado una contingencia, o bien por motivos meramente represivos de un hipotético fraude, ha privado al trabajador autónomo, *ex ante*, de la posibilidad de acceso a determinadas prestaciones del sistema.

- b) Por otro lado, es evidente la importancia que juega la presión contributiva en el diseño del RETA. Siendo conscientes de que no se puede imponer al trabajador autónomo que acomete una primera experiencia de autoempleo una presión contributiva elevada que pudiera estrangular de raíz la suerte de su negocio o actividad, se ha optado por el establecimiento de unos mínimos de cotización que, lógicamente, llevan aparejada una reducción de la cuantía y de la intensidad de las prestaciones. En este sentido, existe, además, una dificultad añadida a la hora de configurar las prestaciones en el RETA; debemos de tener en cuenta que un sistema de protección de carácter contributivo toma como referencia el salario percibido de cara a la concreción de la renta de sustitución; en el caso del trabajador autónomo, la ausencia de un salario estable y previamente determinado dificulta extraordinariamente la determinación de la renta de sustitución a percibir por el beneficiario⁷¹.

No obstante lo dicho, lo cierto es que en nuestro pasado más reciente se han producido determinados avances en lo que a la protección social de este colectivo se refiere; avances que, bien por

70.- Cfr. TORTUERO PLAZA, J.L., "Sobre los efectos de la cotización del autónomo que no está en alta", en REDT, núm. 37, enero/marzo, 1989, pág. 138.

71.- Sobre este tema, in extenso, cfr. PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J., *La prevención social del trabajador autónomo: el trasplante del esquema previsto para el trabajador por cuenta ajena como posible origen de "desajustes"*, en RR.LL., "Especial monográfico dedicado al trabajador autónomo", núm. 7/8, abril 2000, págs. 215 y ss.

la carga simbólica que han tenido –accidente de trabajo y enfermedad profesional- o bien por su entidad real respecto de la cobertura prestada –incapacidad temporal- han supuesto un importante logro en la protección social del trabajador autónomo.

3.1.- Accidente de trabajo y enfermedad profesional

Una de las principales reivindicaciones que, en materia de protección social, se han mantenido siempre desde el colectivo de los trabajadores autónomos ha sido la desaparición de la no diferenciación entre contingencias comunes y contingencias profesionales dotándose, a las mismas, de una cobertura homogénea y privando al trabajador autónomo de la especial “ultraprotección” que se dispensa al accidente de trabajo y a la enfermedad profesional en nuestro Sistema de Seguridad Social.

Varias son las razones que se han argumentado para mantener esta situación de inexistencia de contingencias derivadas de riesgos profesionales. Por un lado, es cierto que, como veíamos, al menos en el plano teórico, al no existir una relación de trabajo por cuenta ajena y dependiente, pierde sentido hablar de accidente de trabajo o enfermedad profesional⁷². Desde este punto de vista, jurídicamente, sería inviable la construcción-regulación de las contingencias profesionales sobre el trabajo autónomo. Además, superado el plano conceptual anteriormente referido, la inexistencia de empleador dificulta extraordinariamente la articulación funcional de la cobertura de estas contingencias. Ello al margen de que, como señalábamos anteriormente, la inclusión de riesgos profesionales en el ámbito de cobertura del RETA podría suponer una excesiva carga contributiva para el trabajador autónomo.

No obstante, y aun siendo parcialmente cierto lo dicho anteriormente, es conveniente poner de relieve los siguientes aspectos que avalan o al menos justifican la inclusión de este colectivo en el ámbito de protección profesional a que estamos haciendo referencia:

- 1) Debido a la pluralidad de sujetos comprendidos dentro del ámbito subjetivo del trabajo autónomo, habrá ocasiones en que, por la especial naturaleza “gerencial” o directiva de la prestación, será difícil poder hablar de accidente de trabajo o enfermedad profesional. No obstante existirán otras muchas ocasiones en que el trabajador que desarrolla personalmente la prestación se encontrará expuesto a los mismos riesgos profesionales que un trabajador dependiente o por cuenta ajena. Además, incluso dentro del ámbito gerencial o de dirección empresarial en que pueda desarrollar su actividad un trabajador autónomo habrá circunstancias en que sea factible acreditar la existencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional⁷³, tal y como ocurre con los trabajadores autónomos del Régimen Especial Agrario o del Mar, aunque en estos supuesto –y tendremos ocasión de analizarlo en adelante- el concepto de accidente de trabajo sea más restringido.

72.- Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R./GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Compendio de Seguridad Social”, 3ª Ed., Tecnos, Madrid, 1989, págs. 310-311; GÓMEZ CABALLERO, P., “Los trabajadores autónomos y la Seguridad Social: campo de aplicación y acción protectora del RETA”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 102.

73.- Sobre el “ensanchamiento” del concepto de accidente de trabajo, cfr. ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., “Instituciones...”, ob. cit., págs. 66 y ss.

- 2) Por otro lado, aunque pueda parecer un contrasentido, se debe tener igualmente presente que, aun cuando no se reconozca esta diferenciación de contingencias en el RETA, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de *Prevención de Riesgos Laborales*⁷⁴ (en adelante LPRL), si parece hacerlo, incluyendo –aún tímidamente- dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores autónomos, lo cual corrobora su exposición al riesgo derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional⁷⁵.

Pero, además, existe una razón de fondo que afecta a la misma esencia de las contingencias protegidas y el fundamento de su protección. La protección del trabajador autónomo respecto del accidente de trabajo y la enfermedad profesional cobra todo su sentido si se tiene en cuenta la evolución que desde sus orígenes hasta nuestros días ha sufrido el fundamento jurídico sobre el que descansa la protección de estas contingencias profesionales.

Así, como es sabido, la protección dispensada al trabajador por el acaecimiento de un accidente se basaba originariamente en la doctrina de la culpa: el empresario responde de los daños ocasionados por el accidente de trabajo cuando concurra culpa o negligencia. Esta es la denominada responsabilidad extracontractual por acto propio a que hace referencia el art. 1.902 del Código Civil⁷⁶. Con posterioridad, y ante la eventualidad de que surgen accidentes en el trabajo donde no media la culpa empresarial (casos fortuitos), se produjo una evolución hacia la responsabilidad empresarial basada en la relación contractual donde, aún cuando se mantenía presente el elemento culposo, existe un margen de responsabilidad empresarial de carácter objetivo (así, por ejemplo, la responsabilidad del empresario por daños producidos a terceros por acto del trabajador). La doctrina de la culpa [aquiliana u objetiva] fue superada por la responsabilidad derivada del riesgo profesional, doctrina asimilada por nuestra legislación de accidentes de trabajo desde su iniciación [moderna] en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900⁷⁷: “*accidente de trabajo es la lesión sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo y de él responde el empresario por el mero hecho de su ocurrencia*”⁷⁸.

Ahora bien, quedando constatada la consideración como accidente de trabajo de aquellas lesiones provocadas en determinadas circunstancias -in itinere o por fuerza mayor- que en nada se relacionan con el funcionamiento de la empresa [y en las que incluso su acaecimiento se encuentra geográficamente y temporalmente desvinculado de la prestación de trabajo], es obvio que la teoría del riesgo es hoy por hoy insuficiente para explicar o fundamentar el modelo legal adoptado por nuestra LGSS. Este ensanchamiento legal del concepto de accidente de trabajo parece indicar, si se quiere, que se marcha hacia un fundamento de la protección basada en la existencia de un riesgo generalizado donde

74.- B.O.E. núm. 269, de 10 de noviembre.

75.- Semejante previsión se encontraba igualmente contenida en el art. 12 la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo [en adelante, OSH]. Sobre el tratamiento del trabajo autónomo en la normativa de prevención de riesgos, vid. *Infra*. Aptado.

76.- Art. 1.902. CC: “El que por acción u omisión causa daño a otro interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”.

77.- Ley de accidentes de trabajo, de 30 de enero de 1900 (Gaceta 31).

78.- Cfr. ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., *ob. cit.*, pág. 111.

quizá haya que eliminar la diferenciación entre contingencias profesionales o no profesionales [el accidente de trabajo pasa a constituir un accidente sin más⁷⁹] y en el que es el daño en sí mismo producido lo que se busca proteger. Desde estos parámetros, se opera un proceso en el que la doctrina de la responsabilidad tiende a sustituirse por la doctrina de la solidaridad⁸⁰.

Siendo esto así, es evidente que la distinción entre la lesión producida en un trabajo realizado por cuenta ajena o por cuenta propia quedaría extraordinariamente minimizada. No obstante, y partiendo de la subsistencia de un determinado marco legal que aún reconoce de forma independiente ambas contingencias [que, en definitiva, constituyen un subsistema apartado del núcleo central de las Instituciones de la Seguridad Social⁸¹], el problema se centrará en delimitar hasta qué punto las circunstancias que rodean el acaecimiento de contingencias profesionales en el trabajo autónomo pueden seguir una ordenación acorde o similar a las del trabajo por cuenta ajena.

En este sentido, la Ley 53/2002 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social⁸², junto con la inserción de otras medidas de carácter homogeneizador entre el RGSS y el RETA, ha reconocido, finalmente, las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional al trabajador autónomo. Esta norma ha sido posteriormente desarrollada por el Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre⁸³ (en adelante, RD 1273/2003), donde se precisa el alcance concreto de estas contingencias, listando en su art. 3 una relación de aquellas circunstancias en las que el acaecimiento de un hecho lesivo se calificaría como accidente de trabajo en el trabajo por cuenta propia o autónomo. De esta manera, y superando las antinomias jurídico-conceptuales que supone el reconocimiento de contingencias profesionales en el trabajo autónomo dentro de nuestro Sistema de Seguridad Social, y quizá motivado por la extraordinaria generalización de esta modalidad de trabajo, la evidente exposición a situaciones de riesgo de los trabajadores por cuenta propia y el incremento de nuevas formas de prestación de servicios que, si bien se encuentran a medio camino entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, se siguen formalmente considerando como trabajo autónomo (nos estamos refiriendo al trabajo autónomo dependiente), el legislador ha optado por incluir la cobertura de las contingencias profesionales en el RETA.

Así, el art. 40, *apartado cuarto* de la Ley 53/2002, añade una nueva disposición adicional trigésimo cuarta a la LGSS rubricada "*Extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos*", definiendo, en su apartado primero, segundo inciso, las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. De esta manera, a efectos del RETA, se entenderá por accidente

79.- Cfr. ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., *ob. cit.*, pág. 112.

80.- Cfr. ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., *ob. cit.*, pág. 112-113.

81.- Sobre el particular, cfr. VIDA SORIA, J., "*Las peculiaridades en la protección contra accidentes de trabajo en el Sistema de Seguridad*", en *Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, UNED, *Fraternidad*, Madrid, 2000, págs. 44 y ss.

82.- B.O.E. núm. 313, de 31 de diciembre de 2002.

83.- Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia (B.O.E. núm. 253, de 22 de octubre)

de trabajo del trabajador autónomo “*el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de dicho régimen especial*”.

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

Como es fácil apreciar, las definiciones son extremadamente parcas en cuanto a su contenido [en especial la del accidente de trabajo] careciendo de las precisiones legales que, presentes en el RGSS, completan el conjunto de supuestos incluidos en ambas contingencias⁸⁴. Esta situación ha sido en parte subsanada mediante el anteriormente mencionado RD 1273/2003 que, ahora, precisa el alcance concreto de estos preceptos estableciendo un listado de los supuestos que tienen o no la consideración de accidente de trabajo.

3.2.- La Incapacidad temporal en el RD 1273/2003

El artículo 10 del Real Decreto 1273/2003 previene que los trabajadores por cuenta propia que tengan derecho a la prestación económica por Incapacidad Temporal percibirán el correspondiente subsidio del siguiente modo: a) Con carácter general, a partir del cuarto día inclusive de la baja en el trabajo o actividad; y b) En los supuestos en que el interesado hubiese optado por la cobertura de las contingencias profesionales, o las tenga cubiertas de forma obligatoria, y el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, a partir del día siguiente al de la baja.

En cuanto a la cuantía de la prestación, el artículo 11 del Real Decreto 1273/2003, dispone que la cuantía del subsidio será el resultado de aplicar sobre la correspondiente base reguladora unos determinados porcentajes, que se especifican a continuación. La base reguladora de la prestación se determina según lo dispuesto en el artículo 6.2 del mismo Texto legal, constituida por la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior al de la baja médica, dividida entre 30, manteniéndose dicha base durante todo el proceso de Incapacidad Temporal, incluidas las correspondientes recaídas, salvo que el interesado hubiese optado por una base de cotización de cuantía inferior, en cuyo caso se tendrá en cuenta esta última.

⁸⁴.- Sobre el alcance de esta reforma, cfr. MERCADER UGINA, J.R., “La Ley de Acompañamiento para el 2003. Modificaciones en materia de Seguridad Social (y II)”, en RR.LL., num. 6, marzo, 2003, págs. 61 y ss.

Los porcentajes que corresponde aplicar sobre la base reguladora, de este modo calculada, son los siguientes:

a) Con carácter general, desde el día cuarto al vigésimo de la baja, ambos inclusive, en la correspondiente actividad, el 60 por 100. A partir del día vigésimo primero, el 75 por 100.

b) En los supuestos en que el interesado hubiese optado por la cobertura de las contingencias profesionales, o las tenga cubiertas de forma obligatoria, y el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el 75 por 100 desde el día siguiente al de la baja.

Por último, y en relación con los requisitos que previene el Real Decreto 1273/2003 para con la Incapacidad Temporal de los trabajadores por cuenta propia, que se regulan específicamente en el Capítulo II, el artículo 12 establece una separación regulando por un lado, aquéllos que se precisan para el reconocimiento del derecho a la prestación por Incapacidad Temporal, y por el otro, los requisitos que se precisa cumplimentar para el mantenimiento de la situación de Incapacidad Temporal. La norma señala que será requisito indispensable para el reconocimiento del derecho a la prestación por Incapacidad Temporal que el interesado se halle al corriente en el pago de las correspondientes cuotas a la Seguridad Social, sin perjuicio de los efectos de la invitación al ingreso de las cuotas debidas en los casos en que aquélla proceda. Por lo que respecta al mantenimiento del derecho, refiere el precepto que los trabajadores que se encuentren en Incapacidad Temporal vendrán obligados a presentar, ante la correspondiente entidad gestora o colaboradora, en la forma y con la periodicidad que determine la entidad gestora del Régimen en que se encuentren encuadrados, declaración sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sean titulares, o en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad. A continuación, incorporada la obligación, se disponen las consecuencias que trae aparejadas su incumplimiento, consecuencias que, de momento, a falta de comprobaciones posteriores por parte de la entidad gestora o colaboradora, determinan la suspensión cautelar del abono de la prestación. La falta de presentación de la declaración dará lugar a la suspensión cautelar por la entidad gestora o colaboradora del abono de la prestación, iniciándose las actuaciones administrativas oportunas a efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos que condicionan el acceso y percibo de la prestación.

4.- Conclusiones

Una visión con carácter general del tratamiento del trabajo autónomo tanto en la legislación española como en su imbricación en el tejido productivo nos indica que existe una evolución positiva hacia el reconocimiento de los derechos de este colectivo especialmente –y de momento- en determinados aspectos de su protección social.

No obstante aún queda un camino largo por recorrer en lo que a la legislación laboral se refiere, camino no exento de complicaciones debido a la dificultad de regular laboralmente la prestación de un trabajador que, en su esencia, es precisamente autónomo respecto de las decisiones concernientes al desarrollo de su actividad. Más factible parece la posible ordenación jurídica del trabajador autónomo dependiente que, por la vinculación que tiene con una determinada entidad productiva, hace más sencillo regular su prestación.

5.- Bibliografía

- ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S. (1989): *Compendio de Seguridad Social*, 3ª Ed., Tecnos, Madrid.
- ALONSO OLEA, M. (1994): *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. (1999): *Derecho del Trabajo*, 17ª Ed., Madrid.
- ALONSO OLEA, M. Y TORTUERO PLAZA, J.L. (1997): *Instituciones de Seguridad Social*, 15ª Ed., Civitas, Madrid.
- BLASCO LAHOZ, J.F. (1995): *El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- BRIONES GONZALEZ, C. (1998): "El trabajo en régimen de subcontratación, o el extraordinario tránsito de la *locatio conductio operis* a la parasubordinación de la mano de un Proyecto de Convenio y Recomendación de la OIT", *RR.LL.*, Tomo I.
- CASAS BAAMONDE, M. E. et al. (Coordinador A. Supiot) (1999): *"Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa"*, Tirant lo Blanch, Valencia.

- CERDA MICO, A. (1998): "La ingeniería laboral del Outsourcing?", *Aranzadi Social*, vol. V.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1999): "El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado" en VV.AA: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de la frontera del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2005): "Propuestas para una regulación del trabajo autónomo", *Documentación Laboral*, I-2005, núm. 73.
- DEL PESO Y CALVO (1966): "El ámbito de aplicación personal de las normas del Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966.
- GOMEZ CABALLERO, P. (2000): *Los trabajadores autónomos y la Seguridad Social: campo de aplicación y acción protectora del RETA*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- GONZALEZ ORTEGA, S. (1987): "La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo", *RR.LL.*, Tomo II.
- LOPEZ ANIORTE, M.C. (1966): *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Aranzadi, Pamplona.
- MERCADER UGINA, J.R. (2003): "La Ley de Acompañamiento para el 2003. Modificaciones en materia de Seguridad Social (y II)", *RR.LL.*, num. 6, marzo.
- MONTALVO CORREA, J. (1972): "Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (I). Ámbito de cobertura. Contingencias. Prestaciones", en *Diecisiete Lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid.
- MONTALVO CORREA, J.y ARRANZ PANADERO, A. (1999): "Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos", en *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- MÜCKENBERGER, U. (1996): "Ideas para redefinir la relación de trabajo", *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 115, núm. 6.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C. (1986): *Derecho Sindical Español*, Tecnos, Madrid.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1993): "El trabajo subordinado como tipo contractual", *Documentación Laboral*, núm. 39, 1993-I.
- PÉREZ PÉREZ, M. (1988): "Derecho del trabajo y nuevos sistemas tecnológicos", *RR.LL.*, Tomo II.
- PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J. (2000): "La prevención social del trabajador autónomo: el trasplante del esquema previsto para el trabajador por cuenta ajena como posible origen de 'desajustes'", *RR.LL. "Especial monográfico dedicado al trabajo autónomo"*, núm. 7/8, abril.
- RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER (1985): "Economía sumergida y empleo irregular", *RR.LL.*, Tomo I.
- RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER (1991): "Contratación temporal y nuevas formas de empleo", *RR.LL.*, Tomo I.

- RUIZ CASTILLO, M. M. (1991): "Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo "parasubordinado", *RR.LL.*, Tomo I.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (1996): "La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales ¿un criterio en crisis?", *Temas Laborales*, núm. 40.
- SUPIOT, A. (1996): "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núm. 6.
- SINZHEIMER, H. (1984): *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, MTSS, Madrid.
- TORTUERO PLAZA, J.L. (1989): "Sobre los efectos de la cotización del autónomo que no está en alta", *REDT*, núm. 37, enero/marzo.
- VIDA SORIA, J. (2000): "Las peculiaridades en la protección contra accidentes de trabajo en el Sistema de Seguridad", en *Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidente de Trabajo de 30 de enero de 1900*, UNED, Fraternidad, Madrid.