

El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación

Economically Dependent Self-Employment in Spain. diagnosis and Policy Proposals

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ

DIRECTOR DEL ÁREA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

Resumen

La aprobación en España de la LETA en 2007 representó una de las primeras regulaciones legales del trabajo autónomo económicamente dependiente a nivel europeo. El balance de su desarrollo ha sido claramente insatisfactorio, como pone de manifiesto el escaso volumen de trabajadores reconocidos como “TRADE”. A ello se suma además la existencia de un elevado porcentaje de casos en los que el trabajo autónomo dependiente encubre en realidad situaciones fraudulentas o irregulares de trabajo asalariado. Los autónomos dependientes presentan una mayor vulnerabilidad respecto de otros colectivos, particularmente en términos de ingresos y relaciones laborales. Ello plantea la necesidad de adoptar un conjunto de medidas, orientadas a promover la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de este colectivo.

Abstract

The approval in Spain of the LETA in 2007 represented one of the first legal regulations of economically dependent self-employment at European level. The balance of its development is however clearly unsatisfactory, as evidenced by the reduced number of workers recognized as “TRADE”. In addition, there is the existence of a high percentage of cases in which dependent self-employment actually conceals fraudulent or irregular situations of wage labor. Economically dependent self-employed are generally more vulnerable compared to other groups, particularly in terms of incomes and industrial relations. This raises the need to adopt a set of measures, aimed at promoting the improvement of working conditions and the protection of this group.

Palabras clave

Trabajo autónomo; dependencia económica; Acuerdos de Interés Profesional; España

Keywords

Self-employment; economic dependency; Professional Interest Agreements; Spain

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo autónomo ha registrado un aumento progresivo en el ámbito de la Unión Europea (UE) en las últimas décadas, si bien esta tendencia ha experimentado una ralentización desde 2008 en el contexto de la “Gran Recesión”¹.

El trabajo autónomo integra en el segundo trimestre de 2016 un volumen de 33,3 millones de personas para el conjunto de la UE, que representan en torno al 15 % del total

¹ A modo ilustrativo, el trabajo autónomo registró en la UE27 una tasa de crecimiento del 6,3 % entre los años 2000 y 2008, mientras que en el período 2008-2016 ha sido del 0,2 %. Fuente: Eurostat, segundo trimestre de 2016 (población de 15 años y más).

del empleo. De forma más desagregada, el trabajo autónomo sin empleados asciende a 24 millones de personas —en torno al 11 % del total del empleo— mientras que el trabajo autónomo con empleados supone 9,3 millones (4,1 % del total del empleo)².

El perfil del trabajo autónomo presenta una significativa diversidad, debido entre otros factores a la emergencia del “trabajo autónomo económicamente dependiente”³: una figura laboral que constituye todavía un porcentaje relativamente pequeño del conjunto del trabajo autónomo, pero cuyas características suponen un cambio cualitativo respecto de la concepción tradicional del mismo.

La razón es que se sitúa en una zona intermedia entre las categorías clásicas de “trabajo por cuenta ajena” y “trabajo autónomo”, en la medida en que los trabajadores económicamente dependientes trabajan por cuenta propia y no se encuentran subordinados formalmente a un empleador pero, al mismo tiempo, sus ingresos dependen de forma mayoritaria de un único cliente.

La aparición de esta figura laboral hunde sus raíces en los cambios estructurales registrados en el mundo del trabajo en las últimas décadas, impulsados por una serie de factores tales como⁴: (a) las estrategias de las empresas, y en particular ciertas formas de externalización del empleo; (b) el desarrollo de nuevas necesidades sociales, relacionadas en especial con los cambios demográficos y con el envejecimiento de la población; (c) los cambios que afectan a la mano de obra, como el aumento del nivel de formación y el incremento de la participación laboral de las mujeres; (d) las necesidades de incorporación al empleo de categorías vulnerables excluidas del mercado de trabajo; (e) el deseo de determinados trabajadores de articular mejor su vida profesional y su vida privada; y (f) el crecimiento de los servicios y las oportunidades nuevas que brindan las tecnologías de la información y de la comunicación.

A todo ello se suma de forma más reciente el impacto de la digitalización⁵, en una doble dimensión:⁶ de un lado, porque las nuevas formas de empleo digital —como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps— están creciendo rápidamente en sectores económicos que ya registraban con anterioridad una presencia significativa del trabajo

² Fuente: Eurostat, segundo trimestre de 2016 (población de 15 años y más).

³ A lo largo del documento, se utilizará indistintamente esta denominación u otras equivalentes, tales como “trabajadores autónomos dependientes” o “autónomos dependientes”.

⁴ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: *Dictamen del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente» (Dictamen de iniciativa)*. Diario Oficial de la Unión Europea (19/1/2011).

⁵ La digitalización es un fenómeno cuyo análisis registra una creciente y ya considerable bibliografía, pero sobre el que sin embargo existen todavía muchos interrogantes, tanto en términos de conceptualización como de características y efectos. Para una aproximación general a este fenómeno y sus implicaciones específicas en el mundo del trabajo, ver por ejemplo: DEGRYSE, CH.: *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Brussels, European Trade Union Institute, Working Paper 2016.02; HUWS, U.: *Labor in the Digital Global Economy. The cibertariat comes of Age*, New York, Monthly Review Press, 2014; VALENDUC, G., and VENDRAMIN, P.: *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, Brussels, European Trade Union Institute, Working Paper 2016.03.

⁶ HUWS, U: “New forms of Platform Employment or Crowdwork”, en VVAA: *The digital economy and the single market. Employment prospects and working conditions in Europe*, Wobbe, W., and Bova, E. (Eds), Brussels, Foundation for European Progressive Studies (pp. 65-80).

autónomo dependiente, tales como, las industrias creativas, transporte, consultorías y los servicios de limpieza.

De otro lado, y de forma más relevante, porque las nuevas plataformas on-line para el trabajo digital están contribuyendo a potenciar la ambigüedad de la relación laboral por una doble vía: (a) mediante la incorporación de “terceras partes” en lo que previamente había sido un acuerdo bilateral, planteando la cuestión de quién debería ser considerado como empleador: el cliente, la plataforma digital, otro intermediario...; y (b) creando nuevas asimetrías en el mercado de trabajo, que hacen prácticamente imposible aplicar el concepto de “negociación significativa” implícito en los planteamientos tradicionales de relación laboral entre empleado y empleador, o de contrato de servicio entre trabajador autónomo y cliente.

El corolario de ello es que la situación laboral de las personas que trabajan con estas plataformas online no encaja ni en la figura del trabajo autónomo, ni en la de empleo asalariado. Ello ha llevado a algunos autores a proponer la creación de una nueva figura legal intermedia denominada “*trabajador independiente*”, cuya formulación se asemeja mucho a la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente regulada en países como España⁷. Una propuesta que ha suscitado asimismo una cierta controversia sobre su idoneidad, así como respecto de la eficacia de su aplicación en el contexto de la economía digital⁸.

El fenómeno del trabajo autónomo económicamente dependiente ha suscitado una creciente atención por parte de las autoridades e instituciones comunitarias, que se ha plasmado en la adopción de diversas iniciativas y actividades en la última década.

La intervención en este campo está condicionada sin embargo por la carencia de datos estadísticos rigurosos y detallados; un déficit que limita seriamente la evaluación sobre la situación de este colectivo, y por tanto el diseño de políticas adaptadas a las necesidades del mismo.

A esto se añade la existencia del “falso autónomo”: un fenómeno que por su propia naturaleza irregular no es fácil de cuantificar, y que podría haber registrado un cierto crecimiento en los últimos años en el contexto de la presente crisis económica⁹.

Todo ello ha motivado un amplio consenso tanto a nivel académico como institucional, sobre la necesidad de mejorar las fuentes de información sobre el fenómeno del trabajo autónomo. A modo ilustrativo cabe resaltar la Resolución del Parlamento Europeo de enero de 2014, que entre sus recomendaciones incluye un punto donde “hace hincapié en la

⁷ HARRIS, S., y KRUEGER, A.: *Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*. The Hamilton Project, Discussion Paper 2015-10 (December), disponible en http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (acceso 17/12/2016).

⁸ DE STEFANO, V.: *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”*. Geneva, International Labour Office, 2016.

⁹ BALDASSARINI, A.: *Boundary between self-employment and vulnerable work, informal and undeclared work*. Thematic Review Seminar: *Promoting entrepreneurship and self employment across Europe*. Brussels, European Commission, 2010.

necesidad de contar con datos estadísticos actualizados y más detallados que los disponibles actualmente, que podrían utilizarse para analizar la importancia económica de los trabajadores autónomos y de sus diferentes grupos; pide asimismo que se incluyan las cuestiones relativas al trabajo autónomo en la encuesta de población activa de la Unión Europea”¹⁰.

Es importante resaltar que no existe ninguna definición jurídica clara y homogénea para el conjunto de la UE del trabajo autónomo económicamente dependiente. De hecho, solamente algunos Estados miembro han regulado legalmente esta categoría intermedia entre los trabajadores autónomos y los asalariados.

España constituye uno de los países donde se ha procedido a la regulación jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante TRADE), a través de dos normas aprobadas respectivamente en 2007 y 2009: la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo* (LETA, BOE, 12/6/2007); y el *Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos* (BOE, 4/3/2009). Asimismo, se han adoptado posteriormente medidas orientadas a promover el trabajo autónomo, incluyendo una reforma de la LETA en relación a algunos elementos distintivos de la figura jurídica del TRADE, como el establecimiento de algunas excepciones a la prohibición de recurrir a trabajadores por cuenta ajena¹¹.

En este marco general se sitúa el presente artículo, cuyo objetivo es realizar un diagnóstico general sobre la situación sociolaboral de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en España¹². El contenido del texto se estructura del siguiente modo: en primer lugar, se realiza una breve panorámica sobre la situación de este colectivo en el ámbito europeo, a modo de contexto. A continuación, se abordan algunas de las principales características y condiciones de trabajo del mismo en España. El artículo finaliza con algunas conclusiones, en la que se plantean una serie de propuestas de actuación, con la finalidad de aportar elementos de reflexión al debate público sobre las políticas y medidas sobre el trabajo autónomo dependiente.

¹⁰ *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos.*

¹¹ *Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social* (BOE, 10/9/2015).

¹² El artículo toma como base un trabajo inédito realizado por el autor, en el marco de un convenio de colaboración entre la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores. El contenido de dicho trabajo se ha revisado y actualizado para la presente publicación.

2. EL TRABAJO AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN LA UNIÓN EUROPEA

2.1. Delimitación del colectivo

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) estimaba en su informe anual de empleo de 2014 que los trabajadores autónomos dependientes representaban en 2010 en torno al 1,6 % de los trabajadores dependientes de la OCDE, y el 1,3 % si se restringe el universo a los trabajadores del sector privado no agrícola¹³.

Tomando como referencia los países europeos considerados en el informe, se detalla una escala que en el extremo superior encabeza Grecia —donde este colectivo representa el 5 % de los trabajadores— Polonia e Italia. En el extremo opuesto, se sitúan Suecia, Dinamarca y Luxemburgo.

La distribución presenta algunas variaciones si se restringe el universo al sector privado no agrícola. En este caso, el ranking estaría encabezado por cuatro países con porcentajes de trabajo autónomo dependiente —Grecia, Eslovaquia, República Checa e Italia— mientras que en el extremo inferior se sitúan Suecia, Dinamarca, Luxemburgo y Portugal. Según las estimaciones de este informe, España se ubicaría asimismo en la parte baja del ranking, con unos porcentajes de trabajo autónomo económicamente dependiente situados en torno al 0,5 % y el 0,7 % respectivamente.

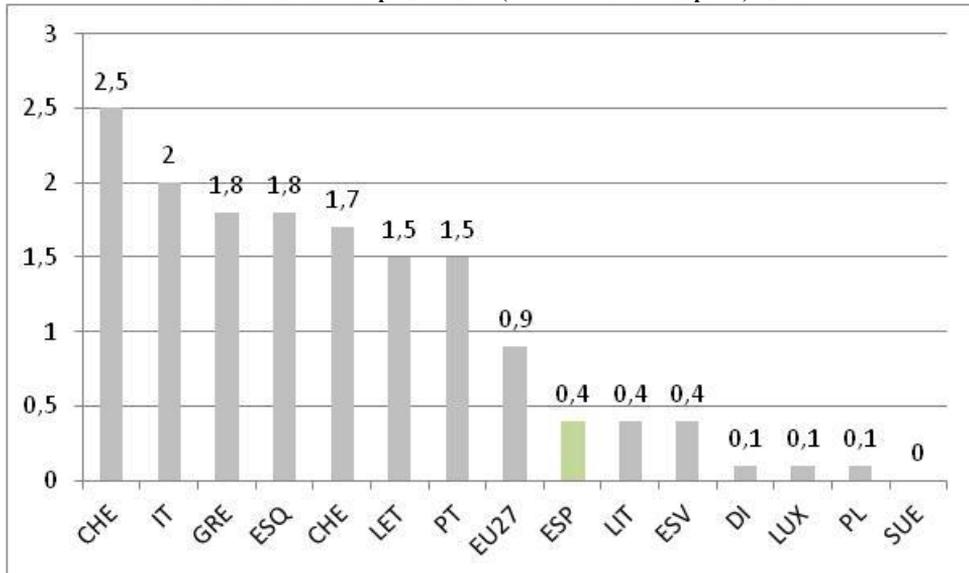
Las estimaciones de la OCDE toman como base los datos de la *V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2010*. Ahora bien, el análisis en detalle de la misma permite ofrecer una visión más ajustada en la medida que se distingue el trabajo autónomo económicamente dependiente del trabajo autónomo sin empleados.

Así, según los datos de esta Encuesta los trabajadores autónomos económicamente dependientes representaban en 2010 en torno al 0,9 % del total del empleo¹⁴. Asimismo, se constatan notables diferencias entre los Estados miembros de la UE con un ranking encabezado por la República Checa, Grecia, Italia y Eslovaquia, mientras que los porcentajes más bajos se sitúan en Suecia, Polonia, Luxemburgo y Dinamarca. España se sitúa por su parte por debajo de la media de la UE, con un porcentaje del 0,4 % del total del empleo para este colectivo (gráfico 1).

¹³ La categoría de trabajadores dependientes se define en este informe como la suma de trabajadores asalariados y trabajadores autónomos dependientes. Ver: OECD: *OECD Employment Outlook 2014*. Paris, OCDE, 2014 (págs. 150-153).

¹⁴ En este caso, el universo de referencia lo constituye la suma de cuatro colectivos: trabajadores asalariados; trabajadores autónomos con empleados; trabajadores autónomos sin empleados; y trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Gráfico 1. Países europeos con mayores y menores porcentajes de trabajo autónomo económicamente dependiente (% s/total de empleo). 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2010. Datos tomados de: OOSTVEN, A.; BILETTA, I.; PARENT-THIRION, I; VERMEYLEN, A: *Self-employed or not self-employed? Working conditions of "economically dependent workers"*. Dublin, Eurofound, 2013

El empleo de este colectivo presenta una relativa concentración, tanto en términos sectoriales como ocupacionales¹⁵. Así, el mayor porcentaje se situaría en los sectores de Otros servicios, Transporte y Construcción. La presencia es significativamente más baja en cambio en sectores como Administración Pública y Defensa, y Educación.

Cabe añadir que algunos estudios destacan otros sectores, o actividades de forma más desagregada, donde el empleo de este colectivo tiene una presencia relativamente significativa en diversos países, como son los seguros, servicios a empresas, arquitectura e industria creativa¹⁶.

En cuanto a la distribución ocupacional, la mayor participación se sitúa en Ocupaciones elementales, Trabajadores de servicio y comercio, y Artesanos y otros oficios. El peso de este colectivo es bajo en cambio en ocupaciones como Directores y Gerentes, y Empleados administrativos.

Finalmente, cabe señalar que en noviembre de 2016 se han publicado los primeros resultados de la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015. De la misma, se desprende que los trabajadores autónomos dependientes sin empleados en 2015 pueden

¹⁵ OOSTVEN, A.; BILETTA, I.; PARENT-THIRION, I; VERMEYLEN, A: *Self-employed or not self-employed? Working conditions of "economically dependent workers". Background paper*. Dublin, Eurofound, 2013.

¹⁶ VVAA: *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*. EICHHORST, W (Coord.), Brussels, European Union, 2013.

clasificarse en tres grupos: (a) trabajadores autónomos “genuinamente independientes”, que suponen en torno al 56 % de los autónomos sin empleados; (b) *trabajadores autónomos dependientes*, que representan en torno al 13 % de los trabajadores autónomos sin empleados, y el 1 % del total de trabajadores de la UE28; y (c) una “zona gris” de trabajadores que no es posible encuadrar de forma clara en ninguno de ambos grupos, y que suponen en torno al 30 % de los trabajadores autónomos sin empleados¹⁷.

2.2. Condiciones de trabajo

La *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* recoge información de interés sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. En noviembre de 2016 se publicó la sexta edición, como ya se ha señalado. Sin embargo, en el momento de elaboración del presente artículo no estaban disponibles todavía los microdatos con los resultados detallados, por lo que se ha optado tomar como referencia la *V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo-2010*. Ello permitirá ofrecer una primera aproximación a las condiciones de trabajo de este colectivo, aunque con la precaución de señalar que probablemente se hayan registrado algunas variaciones en los últimos años.

Como punto de partida, conviene resaltar que no resulta fácil situar claramente la posición de los trabajadores autónomos dependientes en una hipotética “escala de condiciones de trabajo”, si se la compara con la de otros colectivos de referencia (particularmente: trabajadores autónomos en general, y la de trabajadores asalariados). La razón es que las condiciones de trabajo de los autónomos dependientes se asemejan en algunos aspectos a la de los autónomos sin empleados en general, se equiparan en otros a la de los asalariados, y asimismo se sitúan en algunos casos en una posición intermedia entre ambos colectivos.

De forma más específica, el análisis de diferentes materias centrales ofrece los siguientes resultados¹⁸:

2.2.1. Ingresos

La diferencia más sustancial entre los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los otros colectivos radica en la valoración de su situación financiera: básicamente, se constata una presencia más elevada de los autónomos dependientes en el tramo más bajo de ingresos, registrándose asimismo mayores dificultades financieras de los hogares en este colectivo.

Así, si se considera la distribución de ingresos el 36,4 % de los autónomos dependientes se situaría en el tercio más bajo, un porcentaje muy superior al declarado por los autónomos sin empleados (21,3 %), autónomos con empleados (9,5 %) y asalariados (26,1 %). En el extremo opuesto, el 31 % de los autónomos dependientes declara situarse en

¹⁷ EUROFOUND: *Sixth European Working Conditions Survey-Overview Report*. Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2016.

¹⁸ OOSTVEN, A. et al, op.cit. También cabe mencionar otra referencia sobre esta temática: NAVAJAS, V.; LÓPEZ, M.; y ARIZA, J.: *Una radiografía sociolaboral de los trabajadores autónomos dependientes en Europa*. Ponencia presentada al V Congreso Mundial de Investigadores en Economía Social, Lisboa, Lisboa, 2015.

el tramo más alto de ingresos, un porcentaje inferior al de los otros tres colectivos (con valores del 41 %, 66 % y 36 % respectivamente).

La peor situación financiera de los autónomos dependientes se refleja igualmente en otros indicadores. Así, el 14 % de los encuestados de este colectivo declara que su hogar tiene grandes dificultades para cubrir las necesidades a fin de mes. Ello representa un porcentaje ligeramente superior al registrado por los asalariados (11 %), autónomos sin empleados (9 %) y con empleados (5 %).

Por último, cuando se pregunta por la satisfacción con la retribución, el 58,5 % de los autónomos dependientes declara no sentirse satisfecho: un valor muy similar al registrado entre los asalariados (58,7 %), pero superior al de los autónomos sin empleados (54,9 %) y con empleados (48 %).

2.2.2. Tiempo de trabajo

La Encuesta constata que los trabajadores autónomos dependientes tienen una media de horas semanal similar a los asalariados, pero con una distribución mucho más irregular y menor capacidad de organizar tiempo de trabajo que autónomos no dependientes.

Así, la media de horas de trabajo semanales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes es de 36 horas: un valor más cercano al registrado por los trabajadores asalariados (37 horas), que al de los trabajadores autónomos sin empleados (42 horas) y con empleados (48 horas).

No obstante, si se considera la distribución de las horas de trabajo se constata que el porcentaje de personas que declaran tener una distribución muy irregular es bastante similar entre los autónomos dependientes y los autónomos sin desempleados, en torno al 35 % de los encuestados (mientras que en el caso de los asalariados es del 8 %).

Cabe destacar asimismo que el porcentaje de autónomos dependientes que tiene plena capacidad para organizar sus horas de trabajo es del 54 %, muy superior al registrado entre los asalariados (5 %), pero inferior a la de los autónomos sin empleados (79 %) y con empleados (70 %).

Finalmente, el balance entre la vida profesional y familiar es mejor entre los autónomos dependientes en comparación a las otras dos categorías de autónomos considerados —sobre todo, en relación a la de autónomos con empleados— y peor que la de los asalariados.

Del mismo modo, este colectivo se sitúa en una posición intermedia en relación a otros indicadores, como la realización de trabajos durante las horas libres, o la capacidad de tomarse horas libres de forma autónoma durante la jornada.

2.2.3. Salud y seguridad

Los resultados de los diferentes indicadores analizados ponen de relieve que los autónomos dependientes se sitúan en una zona intermedia entre los autónomos en general y asalariados, en cuanto a la valoración sobre la exposición ante riesgos laborales. Así, en

términos generales los trabajadores de este colectivo no perciben una mayor sensación de riesgo asociada a su trabajo, ni que les afecte en mayor medida a su salud.

Ahora bien, cabe destacar en contraste que el porcentaje de trabajadores autónomos dependientes que declaran estar “muy bien informados” sobre la salud y riesgos en sus trabajos es del 29 %: un valor significativamente más reducido que los de los otros colectivos de referencia, todos ellos con porcentajes superiores al 45 %.

2.2.4. Diferencias sectoriales

Los resultados de un informe sobre situación sociolaboral de los autónomos dependientes en diferentes Estados miembros de la UE, ponen de manifiesto que las condiciones de trabajo y la calidad del empleo de este colectivo pueden presentar notables diferencias atendiendo a la distinta realidad sectorial¹⁹.

Así, se destaca que la situación laboral de este colectivo es mejor en términos generales entre los trabajadores de sectores como los seguros, contabilidad e industrias creativas, mientras que se detecta un mayor grado de precariedad, falsos autónomos e incluso de abusos laborales —sobre todo, en relación a determinados colectivos como las personas inmigrantes— en sectores como la construcción y el transporte.

2.2.5. Dimensión de género

Las deficiencias en la disponibilidad de información empírica sobre la realidad del trabajo autónomo económicamente dependiente se acentúan aún más cuando se considera la dimensión de género. De ahí la necesidad de contrastar estudios más cualitativos que aborden la situación del autoempleo en general, y que ofrecen algunas pistas sobre las personas autónomas dependientes en particular.

Así, los resultados de un informe sobre la situación de las mujeres autónomas en ocupaciones de gestión y profesionales apunta que, si bien se ha producido una tendencia paulatina de las mujeres al autoempleo en Europa —en parte, reforzada con motivo de la crisis— la persistencia de una significativa discriminación sociolaboral de género constituye un hándicap para el desarrollo profesional de estas personas²⁰.

Esta discriminación se manifestaría en diversos aspectos, tales como: (a) mayores dificultades en el acceso autoempleo en determinadas actividades más liberales —como las industrias creativas— especialmente en períodos de embarazo o a medida que se envejece; (b) mayores problemas en conciliar la vida profesional y laboral, agravados con la carencia de una suficiente red de servicios sociales de apoyo; (c) la existencia de estereotipos que potencian mayores obstáculos a la hora de trabajar con determinados clientes, que prefieren la opción de contratar a varones; (e) un menor nivel de ingresos en términos generales; (g) falta de incorporación en las actividades formativas de contenidos específicos de las

¹⁹ VVAA (op.cit.).

²⁰ ZAHI, K.; and POLÁČEK, R.: *Improving the representation of self-employed women with professional and managerial tasks*. Brussels, FEMANET-EUROCADRES, 2013.

necesidades de mujeres que quiera acceder al autoempleo; y (h) mayores dificultades para acceder a financiación, en comparación a los varones.

La persistencia de estas barreras es confirmada por otros estudios de ámbito nacional, que además ponen de relieve otros factores negativos para la incorporación de las mujeres al autoempleo, tales como la falta de formación y cualificación en materia de gestión empresarial²¹.

Estos elementos no sólo contribuyen a una mayor dificultad en el acceso al autoempleo por parte de las mujeres, sino asimismo a la continuidad de la actividad profesional. La consecuencia de ello es, como apuntan algunos informes nacionales, una mayor tasa de mortalidad de los proyectos de autoempleo de las mujeres en comparación a la registrada por los varones²².

Es importante señalar, de otro lado, que dentro de este panorama general las trabajadoras autónomas no constituyen un colectivo homogéneo, siendo necesario atender asimismo a algunas características específicas.

En este sentido, es posible constatar ciertas tendencias diferenciadas entre los países del centro y norte de Europa, con una mayor participación de mujeres en el trabajo autónomo de sectores y ocupaciones con mayores requerimientos de cualificación; y la situación de los países del Sur, en los que se ha producido en el contexto de la presente crisis un aumento del trabajo autónomo dependiente entre mujeres, en actividades y ocupaciones con menores requerimientos de cualificación (y por tanto con un mayor riesgo de precariedad laboral).

3. EL TRABAJO AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN ESPAÑA

El contenido de esta sección se estructura en tres apartados: la delimitación del colectivo TRADE; una aproximación a sus condiciones de trabajo; y el desarrollo de los Acuerdos de Interés Profesional.

3.1. Delimitación del colectivo

Las diferentes estimaciones realizadas a partir de distintas fuentes de información permiten ofrecer, con las restricciones ya señaladas, una aproximación al tamaño del colectivo de trabajadores autónomos dependientes en España.

3.1.1. Encuesta de Población Activa

La Encuesta de Población Activa (EPA) ofrece datos desagregados por situación profesional, que incluye la categoría de trabajadores autónomos sin empleados. Así, en el

²¹ Ver por ejemplo: ROSSEN, M.: *Barriers and incentives to female self-employment in Norway*. Research Seminar on Self Employment, Brussels, European Commission, 2015.

²² HALABISKY, D.: *Policy brief on Sustaining Self-employment. Entrepreneurial activities in Europe*. Luxembourg, European Commission; OECD. 2015.

tercer trimestre de 2016 el trabajo autónomo sin empleados integra a 2,1 millones de personas, que representan el 11,2 % del total del empleo en España²³.

Dentro de este colectivo se encuadraría la categoría de autónomos dependientes, cuya cuantificación resulta más difícil de precisar, aunque se han realizado algunas estimaciones de forma no periódica a partir de los datos de la EPA.

Así, en el propio preámbulo de la LETA se señalaba que “según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es importante, pero lo significativo es que este colectivo se ha incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001.

En 2009, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realizó una aproximación a la medición del autoempleo dependiente para estimar correctamente las cifras totales de trabajadores por cuenta ajena y propia, aunque desafortunadamente sólo se ha publicado información para dicho año.

De acuerdo con los cálculos del INE, 210.000 trabajadores por cuenta propia mantenían en 2009 una relación laboral con su empresa cliente, cooperativa o familiar asimilable a una relación laboral por cuenta ajena; de las cuales 151.700 dijeron ser autónomos, 42.000 declararon ser miembros de cooperativas y 16.300 ayudas familiares. En este sentido, el volumen de trabajadores por cuenta propia que trabaja en situación de dependencia económica constituye “un número nada desdeñable, que también muestra que este fenómeno no se circunscribe al ámbito de los autónomos sino también a otras figuras del trabajo por cuenta propia (como socios de cooperativas y ayudas familiares)”²⁴.

Cabe destacar que, más recientemente, algunas asociaciones profesionales han elevado el volumen de trabajadores autónomos que trabajan casi exclusivamente para un cliente a 258 mil personas a finales de 2014, basándose presuntamente para ello también en datos del INE²⁵.

3.1.2. Registro de afiliación a la Seguridad Social

El Registro de los trabajadores afiliados en regímenes por cuenta propia a la Seguridad Social incluye, desde 2008, datos sobre el número de personas autónomas económicamente dependientes (tabla 1).

Así, al principio de este período se registraban cerca de dos mil trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados a la Seguridad Social. Un número que se ha incrementado de forma moderada en los siguientes años, hasta situarse en un volumen de 10.354 personas en el tercer trimestre de 2016. Como resultado de ello, este colectivo ha pasado de representar el 0,1 % de los trabajadores autónomos personas físicas sin

²³ Fuente: EPA, tercer trimestre de 2016 (población d 16 años y más).

²⁴ LÓPEZ MORULO, E.; y MALO, M.: “El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema”, *Ekonomiaz*, n° 87, 1º semestre 2015 (págs. 31-59, cita p. 44).

²⁵ TRILLAS, A.: “Ni tan libres ni tan protegidos”, *Alternativas Económicas*, n° 23, marzo de 2015 (pp.38-42).

asalariados, al 0,5 % al final del período (y del 0,1 % al 0,3 % si se considera el conjunto de trabajadores autónomos).

Tabla 1. Trabajadores afiliados en los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social en España, por colectivo. 2008-2016.

Colectivo	2008	2009	2010	2011	2012
Aut. personas físicas	2.141.717	2.026.176	1.978.785	1.947.659	1.909.916
Sin asalariados	1.730.230	1.635.666	1.591.589	1.593.514	1.514.839
<i>Ec. Depend.</i>	1.968	3.055	4.421	5.141	6.410
Con asalariados	411.487	390.510	387.196	354.145	395.077
Otros colectivos	1.196.747	1.156.920	1.147.160	1.145.269	1.136.914
Total	3.338.464	3.183.096	3.125.945	3.092.928	3.046.830

Colectivo	2013	2014	2015	2016
Aut. personas físicas	1.923.955	1.945.548	1.960.774	1.974.881
Sin asalariados	1.526.044	1.547.071	1.547.512	1.543.272
<i>Ec. Depend.</i>	7.755	9.045	9.851	10.354
Con asalariados	397.911	398.477	413.262	431.609
Otros colectivos	1.152.540	1.207.373	1.234.604	1.250.845
Total	3.076.495	3.152.921	3.195.378	3.225.726

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 31 de diciembre, excepto 2016 (30 de septiembre)

3.1.3. Servicio Público de Empleo Estatal

El registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes se localiza en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Desafortunadamente, la información de este registro no es pública, por lo que no se dispone de los datos para cuantificar con precisión el número de contratos registrados desde la aprobación de la LETA (tanto en términos de stock como de flujo).

Cabe mencionar en todo caso que la única referencia accesible durante la elaboración del presente informe es la recogida en el “*Balance de medidas sobre el trabajo autónomo 2008-2011*”, elaborado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social). En dicho balance, se señala que “según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), desde la entrada en vigor de la norma hasta mediados de diciembre de 2010, se han registrado 20.408 contratos de estas características”.

3.1.4. Inspección de Trabajo

La situación de los falsos autónomos es un fenómeno que, por su propia naturaleza irregular, resulta lógicamente muy difícil de medir. En este sentido, las actuaciones de la Inspección de Trabajo realizadas en el marco del Plan de Lucha contra el empleo irregular y la lucha contra el fraude a la Seguridad Social aprobado en 2012, han permitido determinar a

fecha de mayo de 2015 la existencia de 2.372 casos de empleos camuflados tras la fórmula de “falso autónomo”²⁶.

Los falsos autónomos detectados son producto del trasvase de trabajadores que prestan servicios por cuenta ajena en compañías, pero que son asimilados como empleados autónomos por parte de la misma. Esto supone que en lugar de estar inscritos en el Régimen General de la Seguridad Social lo están en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). De esta manera, el empresario consigue reducir de manera considerable los costes laborales de los empleados, ya que en ese caso es el propio trabajador el encargado de afrontar los costes fiscales y la cotización a la Seguridad Social, sin que exista un vínculo directo con la compañía.

3.1.5. Conclusión

La revisión de la información empírica disponible permite resaltar, en suma, dos conclusiones relevantes: de un lado, el escaso volumen de trabajo autónomo económicamente dependiente existente en España, por debajo de la media, ya baja, existente en la Unión Europea.

De otro, el notorio contraste existente entre el universo real de trabajadores autónomos que prestan servicios casi exclusivamente para una sola empresa cliente y el muy bajo número de trabajadores autónomos económicamente dependientes registrados. Una brecha que se refrenda con el muy escaso número de contratos registrados (en torno a 20,5 mil a mediados de 2010 según los únicos datos conocidos del SEPE).

Todo esto permite señalar unos resultados claramente limitados de las políticas orientadas a promover esta figura laboral en los términos previstos por la LETA y el Real Decreto 197/2009, máxime considerando las expectativas suscitadas en el debate inicial sobre esta temática²⁷.

Este proceso puede explicarse por diversas razones. En primer lugar, desde diversos ámbitos se coincide en remarcar el rechazo por una parte sustancial del ámbito empresarial a la utilización de esta figura, tanto por los requisitos legales formales y materiales exigidos para la celebración de un contrato, como por considerar que en la práctica supondría una imposición de cargas y costes para la empresa típicos del trabajo subordinado. De ahí que de forma mayoritaria las empresas prefieran contratar servicios con trabajadores autónomos no dependientes, o incluso recurrir a formas que pueden considerarse fraudulentas (de recurso al falso autónomo o incluso a la falsa cooperativa).

A ello se suma en segundo lugar la situación individual de muchos trabajadores que no se atreven a exigir este derecho porque en el propio reglamento no se contempla la retroactividad, y por ello temen que su contrato se rescinda.

²⁶ Fuente: Diario “El País” (17/5/2015).

²⁷ Como ya se ha señalado, en el preámbulo de la LETA se hablaba de un volumen potencial de casi 300 mil personas.

Finalmente, cabe mencionar asimismo las reticencias iniciales de las organizaciones sindicales sobre esta figura laboral, en la medida en que se entiende que contribuye a precarizar aún más el empleo, consolidando la tendencia ya existente de expulsión de ciertas actividades profesionales del ámbito aplicativo del contrato de trabajo.

El corolario es que “en términos prácticos, puede afirmarse que la figura ha cuajado allí donde previamente concurría un colectivo con una identidad propia, con significativa presencia dentro de unas empresas clientes que acudían con intensidad a la contratación de autónomos y que, como resultado de todo ello, había logrado asociarse para la defensa colectiva de sus intereses profesionales. El referente prototípico de ello ha venido siendo el de los distribuidores de productos y transportistas de mercancías titulares de sus vehículos”²⁸.

3.2. Condiciones de trabajo

El debate jurídico sobre la regulación legal de los TRADE y sus consecuencias han sido objeto de diversos análisis por parte de la literatura especializada, sobre todo en los momentos previos y posteriores a la aprobación de la LETA y el Reglamento²⁹.

Son mucho más escasos sin embargo los estudios disponibles que aborden en profundidad la situación sociolaboral de este colectivo en España, lo que sin duda constituye un serio obstáculo para la evaluación de sus carencias y necesidades, que sirva de base para la posterior elaboración de propuestas de actuación. A ello se suma además que la situación sociolaboral de este colectivo puede presentar, como ya se ha señalado, diferencias significativas en función del sector de actividad.

En este sentido, para el presente apartado se ha utilizado como principal fuente de información la *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011*, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Esta encuesta, realizada sobre una muestra de 8.892 personas, permite desagregar la información en función de la situación profesional, que comprende entre otras categorías la de “Trabajador autónomo sin asalariados y dependiente”. La muestra concreta de este colectivo es relativamente pequeña (369 personas), pero en todo caso los resultados de la encuesta ofrecen elementos de interés como aproximación a algunas variables relevantes sobre las condiciones de trabajo de los autónomos dependientes³⁰.

Los datos cuantitativos de esta encuesta se han complementado con la información de algunos estudios específicos, cuyas conclusiones apuntan elementos de interés sobre la situación sociolaboral de este colectivo³¹.

²⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: “El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en España. Breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación”, *Documentación Laboral*, nº 98, 2, 2013 (págs. 19-36, cita en p. 25).

²⁹ Para una monografía reciente, ver PÉREZ REY, J.: *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2016.

³⁰ Los datos de la encuesta pueden consultarse y manejarse on line en: <http://encuestasnacionales.oect.es/>.

³¹ Concretamente, se han utilizado los siguientes trabajos: GABINETE DE ESTUDIOS DE CCOO-NAVARRA: *Un autónomo o autónoma diferente: los/as TRADE en Navarra*. Pamplona, Observatorio Navarro de Empleo., (...)

3.2.1. Perfil del colectivo

Los resultados de la Encuesta del INSHT aportan algunos elementos de interés sobre el perfil del colectivo de trabajadores autónomos dependientes para 2011, en relación tanto a las características personales como de su actividad profesional³².

Así, en relación a los rasgos personales el mayor porcentaje de personas corresponde al tramo de edad de 45 a 54 años (31,1 %), seguido del tramo de 35 a 44 (29 %). En el extremo opuesto se sitúa el tramo de menor edad (16 a 24 años), donde sólo se integra el 2,1 % de las personas.

Diferenciando por sexo, existe un predominio de varones en el colectivo analizado, concentrando el 61,5 % de las personas, mientras que las mujeres representan el 38,5 %.

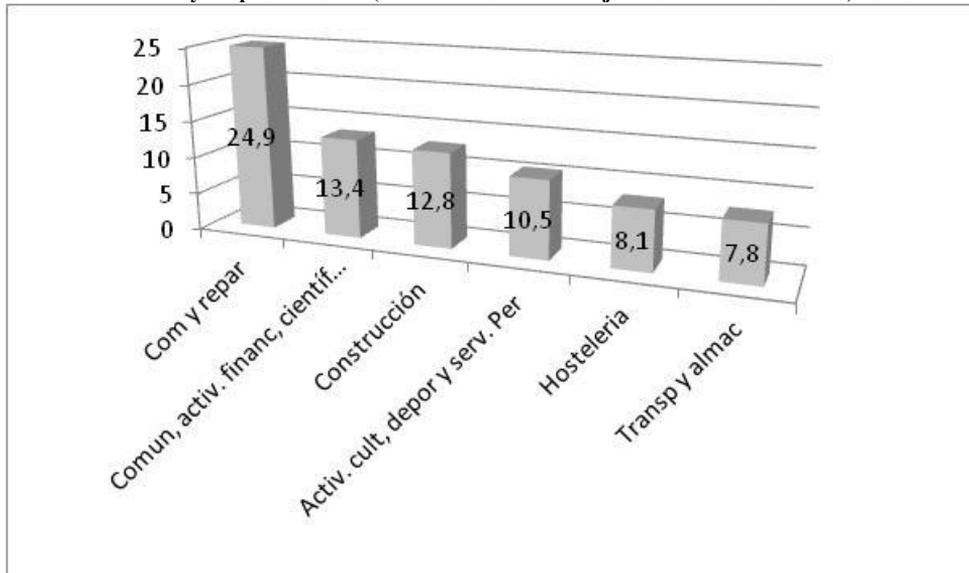
Por nacionalidad, el 92,2 % de las personas declaran tener nacionalidad española, mientras que sólo el 7,8 % se corresponde con otra nacionalidad.

En cuanto a las características de los empleos, el 77,5 % de los autónomos dependientes se concentra en cinco ramas de actividad: comercio y reparaciones; comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas; construcción; actividades culturales, deportivas y servicios personales; Hostelería; y Transporte y almacenamiento (gráfico 2).

2008; FOREM: *Evaluación de las necesidades de formación y del impacto de la formación en trabajadores autónomos. Informe de resultados*. Madrid, CCOO y Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2009; y UPTA, ASTREES, ASOC. BRUNO TRENTIN, CITUB, EFBWW y ANMEYA: *Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADES). Medición, estadística, desafío y oportunidades*. Madrid, Comisión Europea. Madrid, 2014.

³² Conviene señalar que, dado el tiempo transcurrido desde la realización de esta encuesta, los resultados apuntados pueden haber registrado lógicamente algunas variaciones.

Gráfico 2. Ramas de actividad con mayor porcentaje de trabajadores autónomos sin asalariados y dependientes (% s/ total de trabajadores del colectivo). 2011.

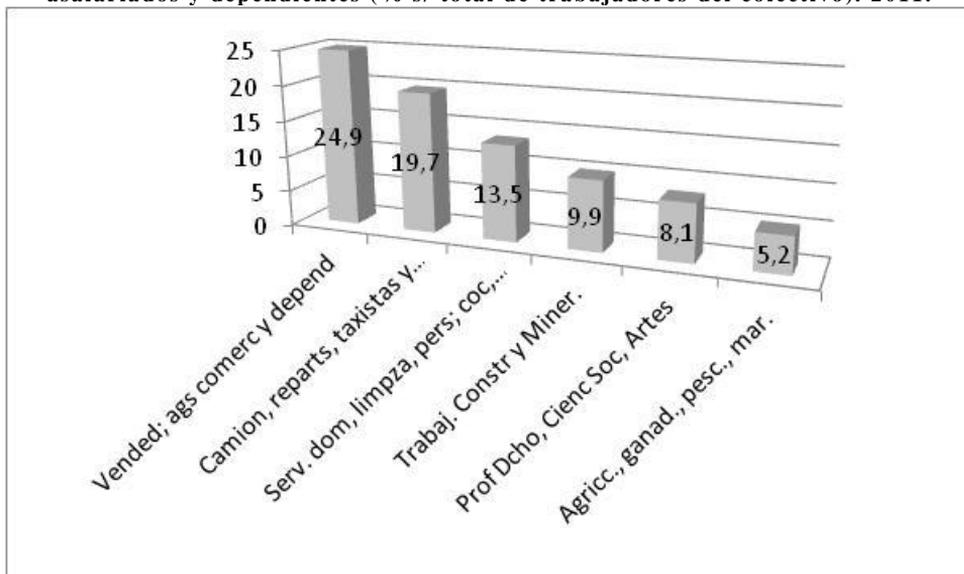


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos on line de la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo 2011. INSHT.

Conviene señalar que existen diferencias en la distribución sectorial de la actividad según sexo. Así, el empleo de los varones se concentra principalmente en tres ramas: comercio y reparaciones; construcción; y transporte y almacenamiento. Las mujeres autónomas por su parte se localizan mayoritariamente en dos ramas: comercio y reparación; y comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas

El empleo de los autónomos dependientes presenta asimismo una elevada concentración ocupacional, destacando seis ocupaciones donde se localiza el 81,3 % de las personas (y que están estrechamente relacionadas, lógicamente, con las ramas de actividad señaladas): (a) vendedores, agentes comerciales y dependientes; (b) camioneros, repartidores, taxistas y otros conductores; (c) servicio doméstico, limpieza, personales; cocineros, camareros; barrenderos; (d) trabajadores de la construcción y minería; (e) profesionales del derecho, las ciencias sociales y las artes; y (f) agricultores, ganaderos, pescadores y marineros (gráfico 3).

Gráfico 3. Ocupaciones con mayor porcentaje de trabajadores autónomos sin asalariados y dependientes (% s/ total de trabajadores del colectivo). 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos on line de la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo 2011. INSHT.

La distribución ocupacional del trabajo autónomo dependiente registra no obstante diferencias significativas por sexos. Así, el mayor porcentaje de los varones se localiza en tres ocupaciones: (a) vendedores, agentes comerciales y dependientes; (b) camioneros, repartidores, taxistas y otros conductores; (b) camioneros, repartidores, taxistas y otros conductores; y (c) trabajadores de la construcción y minería.

El empleo de las mujeres autónomas dependientes por su parte se concentra mayoritariamente en las siguientes ocupaciones: (a) vendedores, agentes comerciales y dependientes; (b) servicio doméstico, limpieza, personales; cocineros, camareros; barrenderos; y (c) profesionales del derecho, las ciencias sociales y las artes.

3.2.2. Motivaciones

Con independencia de la notable diversidad asociada a las múltiples situaciones particulares, es posible resaltar dos razones principales para convertirse en autónomo dependiente: de un lado, por decisión de las propias personas para desarrollar su carrera profesional. De otro, por decisión de las empresas, que en muchos casos proponen —o imponen— a los trabajadores esta relación mercantil, en la medida que les supone un ahorro de costes en comparación al empleo asalariado.

Conviene destacar la existencia de diferencias sectoriales a la hora de ponderar ambas razones, siendo la segunda más frecuente en actividades que se caracterizan por la demanda intensiva de empleo con pocos requerimientos de cualificación (como es el caso por ejemplo del Comercio, Hostelería y Restauración).

3.2.3. Condiciones de trabajo

3.2.3.a. Ingresos

Los estudios realizados apuntan que la mayor dificultad que deben afrontar tradicionalmente los trabajadores autónomos dependientes tiene que ver con una mayor inseguridad con relación a sus ingresos.

A ello se suman además otros factores que contribuyen a empeorar la situación financiera, tales como la dificultad en el cobro de las facturas, las dificultades en el acceso a la financiación y la pérdida de clientes, asociada a los problemas en encontrar nuevos.

Es importante destacar no obstante que la situación de precariedad puede presentar notables diferencias, en función de la carrera profesional o el sector de actividad en que se desempeñe la misma.

Conviene resaltar asimismo que las dificultades y obstáculos de este colectivo se han agravado desde el inicio de la presente crisis, tanto por el impacto de la misma sobre la actividad económica y el empleo, como por los efectos de las políticas de ajuste aplicadas en los últimos años.

Ello ha provocado un notable deterioro de las condiciones de trabajo y vida de la población, que se manifiesta en indicadores como el aumento de las personas en riesgo de pobreza y exclusión social, así como en el resurgimiento del fenómeno de la pobreza laboral. En España, este fenómeno afecta especialmente a los trabajadores autónomos sin empleados —incluidos los autónomos dependientes— con una tasa de riesgo de pobreza que casi triplica a la de los trabajadores asalariados³³.

3.2.3.b. Tiempo de trabajo

La estimación del número medio de horas trabajadas de los autónomos dependientes presenta serias dificultades, tanto por la falta de datos como por las notables diferencias existentes en función de las características de cada sector.

Los resultados de la *VII Encuesta de Condiciones de Trabajo* del INSHT apuntan que en 2011 el mayor porcentaje de personas de este colectivo se sitúa en el tramo de entre más 30 y 40 horas semanales de trabajo. En términos generales, este es el tramo de horas que cuenta con mayor volumen de trabajadores de cada colectivo.

Ahora bien, si se compara la situación de los otros intervalos, se constata que un mayor peso relativo de este colectivo en los tramos con mayor número de horas por semana en comparación a los asalariados, aunque inferior a la de otros autónomos. A modo ilustrativo, un 25,8 % de autónomos dependientes declara trabajar entre más de 40 horas y 50 horas semanales, y un 15,2 % 50 horas o más. La proporción de asalariados con contrato en

³³ MARTÍN URRIZA, C.; ZARAPUZ PUERTA, L; y LAGO PEÑA, M.: *Desigualdad, pobreza y salarios. EnClave de Economía*, nº 2. Gabinete Confederal de Economía de la CS. De CCOO. Madrid, 2015.

ambos intervalos es respectivamente del 13,7 % y del 3 %, mientras que la de autónomos asalariados independientes del 28,2 % y 16,3 %.

Los datos de la Encuesta coinciden asimismo con otros resultados similares a los ya señalados en el ámbito europeo, por ejemplo: una mayor distribución irregular del trabajo que la de los asalariados, aunque inferior respecto de la de las otras categorías de autónomos. Finalmente, cabe destacar que el 52 % de los autónomos dependientes encuestados valora como “bien” su situación en términos de conciliación de la vida profesional y laboral, mientras que el 21 % se sitúa en la categoría de “no muy bien”,

3.2.3.c. Autonomía

Los estudios consultados coinciden en apuntar que los TRADE manifiestan tener poco o ningún tipo de autonomía o independencia en la toma de decisiones respecto de variables como las horas de trabajo, los recursos y las herramientas que utilizan. Esto constituye un punto especialmente delicado, en la medida en que la preservación de un grado suficiente de autonomía en la organización del trabajo, es uno de los rasgos distintivos de la figura del TRADE, tal como aparece recogida en la LETA.

En este sentido, se ha señalado que “el tema de la organización del trabajo es una de las condiciones que establece el Estatuto y que en menor medida se está cumpliendo. Precisamente es una de las cuestiones que determina la diferencia entre lo que es un/a TRADE y un/a falso/a autónomo/a. A lo largo del trabajo de campo realizado para esta investigación se ha podido comprobar que en muchos casos, los/as TRADE cumplen con todas las características que establece la Ley a excepción de la organización propia del trabajo. Resulta por tanto muy importante tener en cuenta esta condición para poder hablar de trabajadores autónomos dependientes”³⁴.

No obstante, cabe señalar que —según los datos de la encuesta del INSHT— los autónomos dependientes declaran tener un mayor grado de autonomía en relación a los asalariados, aunque inferior a la de los otros tipos de autónomos, respecto de aspectos como: el orden de realización de las tareas; el método de trabajo; el ritmo de trabajo; y la distribución o duración de las pausas de trabajo.

3.2.3.d. Salud y seguridad en el trabajo

La valoración general de esta materia resulta particularmente compleja, en la medida en que los factores de riesgo laboral están muy determinados por las características de la actividad profesional que se realiza. Los resultados de la VII Encuesta de condiciones de trabajo del INSHT permiten destacar en todo algunos elementos de interés.

Así, los mayores riesgos de accidente declarados por este colectivo corresponden a las categorías de “Cortes y pinchazos”, “Golpes” y “Accidentes de tráfico”.

³⁴ GABINETE DE ESTUDIOS DE CCOO NAVARRA (op.cit., p. 103).

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, el colectivo de autónomos dependientes se sitúa en una posición más desfavorable respecto de los trabajadores asalariados —y mejor que la de otros colectivos de autónomos— en relación a aspectos como: la existencia de Delegado de prevención en el centro de trabajo; el ofrecimiento por parte de la empresa de pasar un reconocimiento médico; la realización de un estudio de riesgos del puesto de trabajo; y la adopción de medidas preventivas.

Finalmente, cabe destacar que el 65,5 % de los autónomos dependientes encuestados declara que no hay formación e información sobre los riesgos en su trabajo, un porcentaje muy superior al de los trabajadores asalariados (41,6 %), pero también mayor en relación al de los autónomos independientes sin empleados (59 %) y al de los empresarios con asalariados (31,4 %).

3.2.3.e. Formación

Existe consenso en resaltar que la participación de los trabajadores autónomos —incluidos los TRADE— en el sistema de Formación para el Empleo puede considerarse en términos generales como muy baja. Así, se ha señalado que las “asociaciones y organizaciones están de acuerdo en que las y los autónomos viven “fuera” del sistema, de un sistema cuya oferta formativa está fundamentalmente dirigida, en todos los aspectos, hacia los trabajadores asalariados”³⁵.

Esta situación puede explicarse por diversas razones:

- La falta de recursos destinados a la formación de trabajadores autónomos, en la medida en que la oferta se destina prioritariamente a los trabajadores asalariados.
- La debilidad (cuantitativa y cualitativa) de la demanda de formación concreta por parte de trabajadoras y trabajadores autónomos, retroalimentada por las dificultades inherentes al colectivo (y que se agravan en etapas de crisis como la actual).
- La inadecuación de los requisitos, contenidos y modalidades de la formación a la especificidad de los trabajadores autónomos.
- Las dificultades para compatibilizar la actividad profesional con la organización y horarios de la formación presencial.
- La dificultad para muchas personas, particularmente las de mayor edad y nivel de formación más bajo, para participar en actividades formativas on line.

Todo ello apunta la necesidad de reorganizar una oferta formativa específica para este colectivo, que tenga en cuenta tanto la dotación necesaria de recursos, como la adecuación de los contenidos, requisitos y modalidades de impartición.

3.3. Acuerdos de Interés Profesional

Uno de los aspectos más singulares de la LETA es el reconocimiento de la posibilidad de negociación colectiva de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Concretamente, el artículo 3.2 de la Ley establece que “los acuerdos de interés profesional

³⁵ FOREM, op.cit. (p. 95).

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

Más allá del debate jurídico sobre este instrumento, el balance de su desarrollo presenta como restricción de partida la ya reiterada carencia de información. La razón de ello es que, con carácter general, no es obligatorio ni el depósito ni la publicación oficial de los Acuerdos de Interés Profesional (AIP), por lo que resulta muy difícil delimitar el volumen de los mismos, así como conocer su contenido.

Existe en todo caso un consenso general sobre el muy reducido número de AIP firmados tras nueve años de entrada en vigor de la LETA, lo que permite concluir que la negociación colectiva de los trabajadores autónomos económicamente dependientes es una realidad prácticamente simbólica.

Un estudio realizado sobre una pequeña muestra de Acuerdos permite destacar a modo ilustrativo algunos elementos relativos a los mismos, si no con pretensiones de generalidad —debido al simbólico número de AIP consultados— sí al menos con la finalidad de ofrecer algunos elementos para la reflexión³⁶.

Los cinco Acuerdos analizados presentan en primer lugar una alta coincidencia en cuanto a su ámbito funcional, que regula mayoritariamente la prestación de servicios de transportistas autónomos.

En cuanto al procedimiento de negociación, cabe destacar que la falta de reglas legales sobre esta cuestión deja el tema en el ámbito de la autonomía de los negociadores en cada Acuerdo.

El contenido material de los AIP analizados es mucho más amplio de lo que cabía esperar, a la vista de las referencias contenidas en la LETA, y en particular de las remisiones expresas que la misma hace a esta fuente del régimen profesional. Así, estos Acuerdos han regulado cuestiones relacionadas con el contrato y su duración, la jornada, la extinción

³⁶ CASTRO ARGÜELLES, M.: “Los Acuerdos de Interés Profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Anales de Derecho*, nº 29, 2011 (pp. 34-80). Los AIP analizados son: AIP de la entidad Panrico, SLU sobre condiciones de prestación de servicios de transportistas autónomos, de 14 de abril de 2009; AIP de los trabajadores autónomos económicamente dependientes del transporte de mercancías por carretera de la empresa DSV Road Spain, SAU., de 15 de octubre de 2009; AIP suscrito por Árbitros españoles de baloncesto asociados (AEBA) para la prestación del servicio de arbitraje deportivo en las competiciones organizadas por la Asociación de clubs de baloncesto (ACB) para las temporadas 2010/2011 a 2013/2014, de 31 de agosto de 2010; AIP suscrito por la empresa Lozano Transportes, SAU, y la Agrupación Sindical de Transportistas Autónomos de Catalunya (ASTAC) publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de 25 de marzo de 2011; AIP para trabajadores autónomos del transporte de mercancías por carretera suscrito por la empresa Sertrans Catalunya, S.A., y la organización Agrupación Sindical de Transportistas Autónomos de Catalunya (ASTAC) publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de 6 de julio de 2011.

contractual, las interrupciones justificadas de la actividad, o los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

4. CONCLUSIONES

La aprobación de la LETA en España en 2007 representó una de las primeras regulaciones de esta figura laboral a nivel europeo, posteriormente desarrollada con un Reglamento específico y diferentes modificaciones legales como la aprobada por la Ley 31/2015.

El balance sobre el desarrollo del trabajo autónomo dependiente en los términos previstos por la LETA, transcurridos 9 años de su aprobación, puede calificarse como claramente insatisfactorio. Ello se pone de manifiesto con el muy escaso volumen de personas reconocidas hasta ahora bajo la figura del TRADE; en torno a diez mil en 2016, sobre todo si se contrasta con el universo potencial establecido en el preámbulo de la propia Ley.

A ello se suma además la existencia de un elevado porcentaje de casos en los que el trabajo autónomo dependiente encubre en realidad situaciones fraudulentas o irregulares de trabajo asalariado (aunque formalmente no se presenten como tales). Una problemática que ha cobrado un renovado vigor en los últimos años como consecuencia del impacto de la digitalización y la emergencia de nuevas formas de actividad como las plataformas on line y la economía colaborativa, que están actuando como nuevos motores para el desarrollo de las relaciones ambiguas de trabajo³⁷.

En este marco, se plantean a continuación una serie de propuestas específicas de actuación orientadas a la mejora de la protección de este colectivo, y que se han estructurado en siete apartados: fuentes de información; contratos; cotizaciones a la seguridad social; apoyo a la actividad profesional; formación; igualdad de género; y derechos colectivos³⁸.

4.1. Fuentes de información

La carencia de datos cuantitativos y cualitativos fiables, homologados, detallados y sistemáticos sobre los trabajadores autónomos dependientes constituye un serio obstáculo, tanto a nivel europeo como español, para la realización de evaluaciones rigurosas que sirvan de soporte al diseño y aplicación de medidas adaptadas a las características y necesidades de este colectivo.

En este sentido, es posible apuntar algunos elementos de mejora sobre esta cuestión:

³⁷ DEGRYSE, CH.: *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Brussels, European Trade Union Institute, Working Paper 2016.02; HUWS, U.: *Labor in the Digital Global Economy. The cibertariat comes of Age*, New York, Monthly Review Press, 2014. DE STEFANO, V., *The rise of the «just-in time workforce»: on-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy»*, Geneva, ILO, 2016; TODOLI SIGNES, A.: *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, IUSLabor 3/2015, (págs. 1-25).

³⁸ Quiero agradecer a Carlos Bravo y Jordi Ribó, de la Secretaría Confederal de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO, sus sugerencias para la elaboración de estas propuestas.

- a) La incorporación de la categoría de trabajador autónomo económicamente dependiente en las diferentes estadísticas oficiales realizadas en el ámbito de la Unión Europea, y que contemplen entre sus variables la situación profesional. Un primer paso en esta línea lo constituye la adopción de un programa de módulos ad-hoc para la encuesta muestral de población activa para los años 2016 a 2018, en el que se contempla uno específico sobre “Actividad por cuenta propia”³⁹. En este sentido, se prevé que este módulo incorpore información específica detallada sobre los trabajadores autónomos dependientes⁴⁰.
- b) Una mayor desagregación de la información incluida en los boletines del Registro de trabajadores por cuenta propia afiliados a la Seguridad Social, que hasta la actualidad se limitan a ofrecer el número total de autónomos dependientes por trimestre.
- c) La elaboración de una estadística pública sobre las características de los contratos TRADE registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal, similar a las publicadas sobre los contratos de trabajo asalariado.

4.2. Contratos

Existe una necesidad objetiva de promover mecanismos eficaces que faciliten y favorezcan el reconocimiento de la condición de TRADE sin desnaturalizar la misma, reforzando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores. Para ello, se plantea una reforma del marco legal que incida en aspectos como

- a) La supresión del carácter constitutivo del contrato escrito para tener la condición de TRADE.
- b) Un mayor rigor en el establecimiento de la causalidad del TRADE, de forma que se considere como tal desde el momento en se produce el hecho contractual.
- c) Redefinir la laboralidad en los supuestos de dependencia económica, productiva y organizativa, aunque se empleen medios propios

También se plantea suprimir la apertura a la contratación laboral por parte de los TRADES en los supuestos establecidos por la ley 31/2015 (artículo 1º.3). Una disposición cuyo contenido, como se señaló en su momento en el Dictamen del Consejo Económico y Social, devalúa la propia naturaleza de la figura del TRADE⁴¹.

4.3. Cotizaciones a la Seguridad Social

En relación a esta cuestión se plantean dos elementos:

- a) Acercar la cotización a la Seguridad Social y el sistema de pago de los trabajadores autónomos, de modo que las cotizaciones se establezcan en función de los ingresos reales.

³⁹ Reglamento (UE) N1 318/2013 de la Comisión de 8 de abril de 2013 por el que se adopta el programa de módulos ad hoc, que cubre los años 2016 a 2018, para la encuesta muestral de población activa establecida en el Reglamento (CE) n° 577/98 (Diario Oficial de la UE, 9/4/2013).

⁴⁰ BALDASSARINI, A.: *Self-employment and the economic crisis in Europe. Seminar on self-employment*. Brussels, 2015.

⁴¹ Consejo Económico y Social. Dictamen 7/2015 sobre el *Anteproyecto de Ley por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social*. Madrid, 13/5/2015.

- b) La reforma de la prestación por cese involuntario de la actividad, incidiendo en aspectos como: la gestión pública a cargo del Servicio Público de Empleo; el carácter obligatorio de la prestación; y la modificación de los requisitos para facilitar el acceso a la prestación.

4.4. Apoyo a la actividad profesional

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes comparten una serie de necesidades comunes, en relación a aspectos como: información y asesoramiento sobre distintas materias; financiación y ayudas económicas; y asesoría legal, contable y fiscal.

Los TRADE distan mucho sin embargo de ser un colectivo homogéneo, pudiendo delimitarse situaciones y necesidades diferenciadas en base a distintos tipos de variables: (a) personales, como la edad, sexo y nivel de cualificación; (b) relativas a las características del empleo, como el sector económico o la ocupación; y (c) en base al momento del desarrollo de la actividad, por ejemplo si se va iniciar por primera vez un proyecto de autoempleo; o si se tiene ya una determinada experiencia o trayectoria profesional.

El corolario de ello es que el diseño y aplicación de las diferentes medidas debería partir de una evaluación previa sobre las características de los potenciales grupos beneficiarios, a fin de poder ajustar en lo posible el contenido de las actuaciones a las necesidades específicas de los mismos.

En todo caso, de forma general es posible apuntar los siguientes elementos:

- a) Reforzamiento de la dotación de recursos humanos y materiales de los Servicios Públicos de Empleo, y mejora de su funcionamiento en relación a la prestación de servicios relacionados con la promoción del autoempleo. Por ejemplo, formando a personal orientador específicamente sobre esta materia.
- b) Mejora de las políticas activas de empleo, tanto en términos de recursos como del contenido de sus actuaciones, incidiendo específicamente en todos los aspectos relativos a la prestación de servicios de información, orientación y asesoramiento en temas de autoempleo.
- c) Articulación de una estrategia integral de impulso a los proyectos de autoempleo, prestando especial atención y apoyo al desarrollo de actividades profesionales en sectores con unas previsiones de alta demanda en el futuro. Por ejemplo: sectores emergentes relacionados con la innovación tecnológica; o sectores relacionados con la cobertura de necesidades sociales (como la atención a las personas en situación de dependencia). El contenido de esta estrategia debería incidir en diferentes dimensiones, incluyendo medidas fiscales, regulatorias, financieras y de apoyo específico a proyectos empresariales concretos.
- d) Inclusión de cláusulas sociales en los contratos y licitaciones de las Administraciones Públicas, que contemplen entre otros colectivos beneficiarios a los trabajadores autónomos dependientes.

4.5. Formación

La participación de los trabajadores autónomos dependientes en el sistema de Formación para el Empleo puede considerarse en términos generales como muy baja. Esto

plantea la necesidad de reorganizar una oferta formativa específica para este colectivo, que tenga en cuenta tanto la dotación necesaria de recursos, como la adecuación de los contenidos, requisitos y modalidades de impartición en una doble dimensión:

- a) El diseño de los contenidos formativos en base a las necesidades específicas de los distintos grupos de beneficiarios, a partir de una evaluación previa de las mismas. Por ejemplo, diferenciando entre las personas que requieren una formación transversal que les permita controlar la gestión de su actividad; y las que demandan una formación sectorial especializada.
- b) La planificación de los requisitos y modalidades de impartición tomando en consideración las diferentes posibilidades y límites de tiempo, horario, acceso y seguimiento, e incidiendo en aspectos como: una formación concreta, práctica y útil; de carácter semipresencial, combinando la asistencia personal con la formación on line, y en horarios compatibles con la actividad laboral de cada grupo.

4.6. Igualdad de género

Las mujeres se han incorporado de forma creciente al autoempleo, pero todavía persisten barreras y discriminaciones de género que dificultan tanto el acceso a la actividad profesional como autónoma, como la continuidad de los proyectos profesionales.

En este sentido, se plantea incorporar la perspectiva de género como una dimensión transversal al conjunto de actuaciones orientadas al colectivo de TRADES, combinando este enfoque con la adopción de medidas específicas de apoyo a las mujeres autónomas, incidiendo en aspectos como:

- a) Promover programas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal, en relación a aspectos como el cuidado a la infancia y personas adultas en situación de dependencia.
- b) Sensibilización respecto de los estereotipos de género relacionados con el rol percibido de las mujeres y varones en las actividades profesionales. A ello se sumaría la adopción de medidas a favor de la erradicación de la discriminación en los lugares de trabajo.
- c) Ayudas para el acceso a la financiación. Esto constituye un elemento central, en la medida en que las mujeres autónomas padecen una seria discriminación a la hora de acceder a un crédito o subvención.
- d) Mejoras en la protección social, considerando que las mujeres autónomas son las que tienen un mayor riesgo de pobreza.
- e) Medidas específicas en materia de políticas activas y de fomento de la formación.
- f) Diseñar actuaciones específicas orientadas y adaptadas tanto a las mujeres jóvenes, como al colectivo de mujeres mayores de 45 años que quiere iniciar un proyecto de autoempleo.

4.7. Derechos colectivos

Los TRADE constituyen un grupo especialmente vulnerable, precisamente por estar situados en una zona intermedia entre los trabajadores por cuenta ajena y propia. En este sentido, se plantea la necesidad de potenciar los mecanismos de tutela de los derechos de este

colectivo, previniendo y sancionando en su caso las situaciones de abuso o fraude laboral encubierto.

De forma particular, se plantea el reforzamiento del papel de los Acuerdos de Interés Profesional. Un instrumento cuyo funcionamiento en los últimos años presenta notables deficiencias, tanto por el muy escaso número de AIP firmados —aunque su cuantificación exacta no sea posible debido a la falta de un registro obligatorio— como por algunas debilidades relevantes de los procesos de negociación y aplicación de los mismos, tales como: la fuerza vinculante limitada de los acuerdos; o la capacidad de las empresas para elegir interlocutor para firmarlos, e incluso de premiar a quien acepta firmar una rebaja de sus contenidos.

Para ello se plante incidir en aspectos como:

- a) Impulsar el seguimiento y control de la inspección de trabajo sobre el cumplimiento de la normativa legal, encaminado a luchar con el fraude que suponen los falsos autónomos, con especial incidencia en los sectores con mayor nivel de trabajo no declarado.
- b) Garantizar los derechos colectivos de los TRADE, impulsando la negociación de Acuerdos de Interés Profesional, sobre todo los sectores con mayor presencia de autónomos dependientes, y potenciando aspectos como: la revisión y reforzamiento del carácter vinculante de los AIPs; reducir las vías de planificación estratégica de las empresas con ellos, o posibilitar vínculos entre estos acuerdos y la negociación colectiva en vigor en la empresa contratante.
- c) Promover los servicios de conciliación, arbitraje y resolución de conflictos en materia de incumplimiento del contenido de los contratos, como en su caso de los Acuerdos de Interés Profesional.
- d) La puesta en marcha de un registro de Acuerdos de Interés Profesional, y el fomento y recomendación para el envío de los acuerdos por las partes firmantes de los mismos.