

EL RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN ESPAÑA

Rosa María Morato García*

RESUMEN. La aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo ha constituido una relevante novedad en el panorama jurídico español pues ha dotado al trabajo autónomo de un régimen profesional común. Con anterioridad a la promulgación de la Ley 20/2007 existía una regulación fragmentaria y parcial, con disposiciones dispersas en el ordenamiento jurídico laboral, pero también en el civil y mercantil. El Estatuto establece una serie de derechos y obligaciones para los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, sus relaciones laborales y la política de promoción del empleo, así como la noción de «trabajador autónomo económicamente dependiente». Estos últimos reciben un tratamiento particular dado que son quienes se encuentran en una posición más próxima a la ocupada por el trabajador asalariado o por cuenta ajena. En el presente estudio se realiza una aproximación al concepto de «trabajador autónomo económicamente dependiente» y a las notas básicas que configuran su régimen jurídico.

SUMMARY. The approval of the Self-employed Workers' Statute has constituted a relevant innovation in the juridical Spanish scene. It has provided a professional common regime to the self-employment. Before the Act 20/2007 promulgation, there has been a fragmentary and partial regulation, with scattered legal provisions in the Labour Law, but also in the Civil and Commercial Law. Statute establishes the rights and obligations of self-employed workers, their social protection level, their labour relations and the policies for the promotion of self-employment, as well as the notion of «economically dependent self-employed worker». These workers receive a particular treatment because their status falls in between self-employment and dependent employment. In present study an approach is realized to the concept of «economically-dependent self-employed workers» and to the basic notes conforming its juridical regime.

Palabras clave: trabajo dependiente, trabajo autónomo, régimen jurídico, trabajador autónomo económicamente dependiente.

Key words: dependent employment, self-employment, juridical basis, economically dependent self-employed workers

SUMARIO. 1-. A modo de introducción: los motivos para la aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo. 2-. Elementos definidores del trabajo autónomo económicamente dependiente. 3-. Problemas aplica-

* Profesora Ayudante. Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social. Universidad de Salamanca. Doctora en Derecho por la Universidad de Salamanca.

tivos: la compleja delimitación de las figuras de trabajador autónomo, trabajador autónomo económicamente dependiente y trabajador asalariado. 4-. Los Acuerdos de Interés Profesional como fuente de derechos y obligaciones. 5-. El contrato de trabajo autónomo económicamente dependiente. 6-. Derechos profesionales. 6.1. El tiempo de prestación de servicios; 6.2. La suspensión de la relación; 6.3. Extinción del contrato. 7-. La competencia jurisdiccional del Orden Social.

1. A modo de introducción: los motivos para la aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo.

La Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo 20/2007, de 11 de julio (LETA de aquí en adelante) ha incorporado al ordenamiento español el llamado «trabajo parasubordinado», categoría jurídica novedosa en España aunque ya era una vieja conocida para el Derecho del Trabajo europeo¹. Se ha pretendido, y así viene a constar en su Exposición de Motivos, efectuar una ordenación sistemática e integrada de la actividad profesional de los trabajadores autónomos.

Tradicionalmente en España los autónomos han conformado un grupo social muy numeroso. En el año 2007 se estimaba que este colectivo lo componían alrededor de tres millones de personas, si bien habría que precisar que en los últimos meses del año 2008 y en el 2009 el número de trabajadores por cuenta propia ha descendido (caída siete veces superior a la media europea), sin duda motivada tal minoración por la crisis económica, la falta de liquidez y la desaceleración tanto de la actividad inmobiliaria como de la actividad productiva².

En segundo término hay que poner de manifiesto que los autónomos conforman un grupo muy heterogéneo y falto de cohesión social. Y ello es así porque dentro del concepto de trabajador autónomo o por cuenta propia coexisten subcategorías de autónomos muy dispares.

Son varios los factores que dan origen a esta diversidad pero podemos apuntar que han incidido en gran medida las profundas transformaciones, de muy diverso tipo, que se han producido en España a lo largo de estos últimos años (relacionadas con los cambios en el modo de producir bienes y servicios en régimen de autonomía y que, fundamentalmente, van parejas a

¹ Algunos países de la Unión Europea ya habían regulado en sus ordenamientos el trabajo autónomo económicamente dependiente. Concretamente, en Italia, con la aprobación del Decreto Legislativo 276/2003, de 10 de septiembre, se introduce el contrato de *lavoro a progetto* que viene a sustituir al contrato de colaboración, coordinada y continuada. *Vid.* sobre esto, LOY, G., «Apuntes sobre el libro verde "Modernizar el Derecho de trabajo para afrontar los retos del siglo XXI"». *Relaciones Laborales*, vol. II, 2007, pp. 166-167.

² Un reciente Informe de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos ATA revela que el número de trabajadores autónomos en España descendió el 2,8% en 2008 respecto al año anterior, frente al 0,4% de media en la UE-25. Por su parte, el Informe del Instituto Nacional de Estadística de 10 de agosto de 2009 señala que el número de empresas activas ha disminuido un 11,8% en el sector de la construcción, un 1,5% en el del comercio y un 0,8% en la industria.

los cambios sucedidos en el entorno social, organizativo, tecnológico o económico en el que se ejecuta esa obra o se presta ese servicio).

Vistas las cosas desde esta perspectiva no parece que pueda extrañar que el Estatuto naciera con voluntad de conformar un cuerpo normativo omnicompreensivo de todo el trabajo autónomo³. Viene así a constituir la norma básica que articula en un marco jurídico único un haz de derechos y deberes del autónomo.

El reconocimiento de ciertos derechos individuales y colectivos, el fomento del autoempleo por parte de los poderes públicos y la mejora de la protección social conforman los pilares principales que sustentan el Estatuto.

Se pretende, en esencia, ofrecer a los trabajadores autónomos un cierto nivel de protección en el desenvolvimiento de su actividad, pero conservando simultáneamente la diversidad de los regímenes jurídicos del trabajo autónomo que ya están vigentes en concretos sectores de la actividad profesional (por ejemplo, la regulación específica existente para los contratos de agencia, de mediadores de seguro, de transportes, etc.). Conviene precisar que no hay un único modelo de trabajador autónomo:

Existe, por un lado, un trabajador autónomo, en el modelo clásico, tradicional, al que podríamos denominar **Trabajador Autónomo Ordinario**, que es quien autoorganiza su actividad y ofrece su producto o servicio en el mercado a un número indeterminado de clientes que demandan su prestación.

Lo cierto es que en los últimos años, como resultado de «la nueva conformación de los sistemas productivos y las nuevas formas de competitividad de las empresas»⁴, el trabajo autónomo ha tenido entrada en nuevas actividades económicas (actividades industriales o de servicios en las que hasta ahora había habido una escasa participación de este colectivo). Además, se han modificado las funciones que desempeñan los autónomos en las actividades en las que tradicionalmente habían tenido más arraigo (comercio, agricultura, artesanía y profesiones liberales)⁵.

³No obstante, se queda a medio camino pues excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores autónomos del sector agrario, los cuales cuentan con su propia regulación y sus propios cauces de representación.

⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., «El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación (I y II)». *Aranzadi Social*, vol. V, 2009, pp. 88-89

⁵ De ello da cuenta VALDÉS DAL-RÉ, F., «Las razones de adopción de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo». *Relaciones Laborales*, vol. I, 2008, pp. 83-92. Señalan MERCADER UGUINA, J. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., «Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo». *Relaciones Laborales*, vol. II, 2007, p. 1131, que «son, en general, pequeños o medianos empresarios con independencia de la forma jurídica que adopten (empresa individual, sociedad unipersonal, etc.), de la actividad a la que se dediquen (artesanos, comerciantes, técnicos especializados, productores, prestadores de servicios en general, etc.), o de la estructura que vaya adquiriendo su empresa como consecuencia de su propio desarrollo (autónomos que precisan de la contratación de algunos trabajadores; autónomos que se asocian entre sí con variadas figuras cooperativas de trabajo asociado, etc.). Es evidente que esta categoría está y seguirá estando en el ámbito del Derecho mercantil».

Asimismo, entre otros factores, la incorporación del autónomo en los procesos de descentralización productiva ha venido acompañada del surgimiento y expansión de la figura del **Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente** (taed, de aquí en adelante). Se trata de trabajadores que son formalmente dueños de su trabajo, que cuentan con un negocio propio, pero que prestan servicios para otra empresa.

El hecho singular, al cual el legislador español decidió prestarle especial atención, se produce cuando esta relación comercial con otra empresa no es meramente ocasional o esporádica, sino que se entablan de manera habitual lazos con un mismo cliente dando paso a una relación de *tracto sucesivo* entre ambos sujetos. Las condiciones de prestación de servicios, entonces, resultan muy próximas a aquellas que discurren en una relación asalariada.

Como pone de manifiesto el Preámbulo de la LETA, en España el 94 por ciento de los autónomos *«que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos»*. Estamos en presencia de trabajadores que desarrollan una actividad profesional poniendo en riesgo sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal.

Existe, por tanto, en estos casos un cierto tipo de dependencia, la dependencia económica, llegando a perder el taed parte de su autonomía funcional ya que en el común de las veces tendrá que acomodarse a las instrucciones generales que parten de la empresa, así como a sus líneas de producción⁶.

Y es que si bien en el trabajo por cuenta propia actúa como principio rector el de autonomía de la voluntad, en el caso del taed la igualdad de las partes contratantes, genuina de los ordenamientos civil y mercantil, es meramente hipotética. A diferencia del autónomo stricto sensu (el autónomo ordinario o común), la capacidad para autoorganizar la actividad productiva que lleva a cabo el taed no se traduce en la misma capacidad para negociar las condiciones de la prestación.

Las partes contratantes no gozan de la misma potencialidad para gestionar las condiciones de ejecución de la obra o servicio y defender sus respectivos intereses. Y es dicho elemento el que justifica la respuesta legal que en el año 2007 vino de la mano de la aprobación, por primera vez en Es-

⁶ «La subordinación jurídica no es la única justificación para la necesidad de aplicar técnicas jurídicas correctoras de los desequilibrios de poder negociador en las relaciones de prestación de servicios, pues la dependencia económica sitúa al trabajador a una situación de subordinación que en la práctica es muy próxima a la que legitima y juridifica la regulación del contrato de trabajo», en FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., «La regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes». *Actualidad Laboral*, nº. 3, 2009, p. 266.

pañá, de un Estatuto para condensar un elenco de derechos y garantías que dotan de un mayor nivel de protección a este colectivo de trabajadores.

La Ley diseña, define y regula esta nueva figura jurídica dentro de los autónomos. Pero en todo momento se debe tener presente que el Estatuto no pretende alterar la tradicional frontera entre el trabajo autónomo y el asalariado. Mantiene a todos los efectos los elementos caracterizadores de ajenidad y subordinación que desde siempre han marcado la separación entre ambos.

Lo que la LETA confiere es, en realidad, un estatuto regulador de la prestación de servicios a cargo de los trabajadores autónomos, otorgándoles algunas de las tutelas propias del ordenamiento laboral.

Y es que el legislador ha estimado que el *taed*, emplazado en la típica posición del contratante débil, precisa de la introducción de medidas de tutela jurídica, de modo que sin suprimir el principio de autonomía de la voluntad imperante en este ámbito, sí se va a moderar el mismo ya que se incrementan las normas de carácter imperativo que regulan la actividad de este tipo de trabajadores por cuenta propia.

2. Elementos definidores del trabajo autónomo económicamente dependiente.

A continuación se enumeran los requisitos que se tienen que cumplir, simultáneamente, para que el trabajador autónomo tenga la consideración de *taed*:

a) En primer lugar la norma establece que los autónomos económicamente dependientes han de realizar una actividad económica o profesional a título lucrativo. La prestación ha de ser llevada a cabo con el trabajo propio, esto es, con la implicación personal del autónomo.

Precisamente el Estatuto descarta que el *taed* pueda tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena para hacer frente a su actividad. Solo podrá tener dicha condición el autónomo que no tiene trabajadores a su servicio (lo que da cuenta de la cercanía que existe entre esta figura y la del trabajador por cuenta ajena) y que no se sirve de empresas auxiliares o de otros autónomos para llevar a cabo la actividad contratada.

b) Dicha actividad profesional ha de realizarse de forma habitual, haciendo referencia a la continuidad de la prestación. La norma incide en el carácter estable y regular de la relación que ha de unir al *taed* con el cliente preferente

(pueden estar vinculados jurídicamente a través de un solo contrato o de varios sucesivos, pero tal relación ha de ser continuada).

c) Tiene que existir dependencia económica respecto del cliente principal. Puede que el *taed* mantenga vínculos negociales con varios acreedores-empresarios, pero es con uno sólo de ellos con quien mantiene el volumen principal y mayoritario de sus negocios⁷.

Además, la condición de *taed* se ostenta respecto de un único cliente. De forma que pueden existir varios autónomos económicamente dependientes de un mismo cliente, o que el *taed* tenga como cliente sucesivamente a personas diferentes pero, en este caso, cada nuevo contrato con un nuevo cliente pone fin al anterior contrato constitutivo de la condición de *taed*⁸.

En concreto, el cliente preferente ha de proporcionar, como mínimo, el 75 por ciento de dichos ingresos. Alcanzado este límite cuantitativo se presumirá la existencia de una subordinación de tipo económico⁹.

d) Como cuarto requisito habla la norma de que el *taed* no puede llegar a ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que prestan servicios, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, por cuenta del cliente. Pretende en este punto el legislador dejar una nítida constancia de que no se puede asimilar la figura del *taed* a la de los *falsos autónomos* puestas que estos últimos son realmente trabajadores por cuenta ajena.

e) El *taed* ha de contar con su propia infraestructura y los medios materiales necesarios para el desarrollo de su actividad. Aunque únicamente se privará al autónomo de la condición de *taed* cuando éste emplee materiales, instrumentos o herramientas propias de la empresa-cliente que sean «*relevantes económicamente*»¹⁰.

f) Igualmente, el *taed* ha de desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente. Y es que el rasgo que claramente diferencia al trabajo autónomo

⁷ Y ello es así porque ambas partes han acordado firmar cláusulas de exclusividad o bien porque la jornada de trabajo del autónomo restringe considerablemente el tiempo que puede dedicar a la realización de trabajos para otras empresas o, incluso, le condiciona a mantener vínculos negociales con una única empresa (aquella que la norma denomina «principal cliente»)

⁸ Vid. GOERLICH PESET, J.M., «La noción de trabajo autónomo económicamente dependiente: puntos críticos». Justicia Laboral, nº. 33, 2008, p. 22.

⁹ La Ley resulta en este punto excesivamente parca al no concretar las vías para certificar los ingresos que percibe el trabajador. De modo que es el RD 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) el que concreta esta cuestión. A los efectos de la determinación del *taed*, se entenderán como ingresos percibidos «los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada por aquél a título lucrativo como trabajador por cuenta propia».

¹⁰ Al tiempo, precisa la norma que no tendrán la consideración de autónomos económicamente dependientes quienes sean «*titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas o despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho*».

(también al económicamente dependiente), del trabajo asalariado, es la *independencia jurídica*. Por tanto, queda excluido dicho elemento, el cual tradicionalmente se ha erigido en el rasgo definidor de la relación laboral. Y ello pese a todas las modalizaciones operadas en el criterio de la dependencia y a la interpretación flexible de la que es merecedor tras las profundas transformaciones del el mercado de trabajo.

La presencia, sin embargo, de una dependencia de carácter técnico no invalidaría la existencia de un trabajo autónomo económicamente dependiente. Los *taed* dirigen y gestionan de forma autónoma su prestación, así como el tiempo dedicado a la misma.

Y, del mismo modo, gozan del control organizativo de la actividad profesional que desempeñan. Ello no impide que el cliente preferente les dirija ciertas instrucciones o indicaciones técnicas que han de seguir dado que su prestación tiene necesariamente que coordinarse con aquella que desarrollan los propios empleados de la empresa cliente.

Consecuentemente el *taed* puede recibir indicaciones o instrucciones, si bien meramente programáticas o genéricas, relativas a la realización de la actividad. Tales disposiciones de carácter técnico no suponen que este trabajador autónomo pierda o renuncie a su libertad de decisión en torno a la ejecución de la actividad profesional sobre la que en todo momento mantiene el control organizativo.

No se nos puede escapar que ésta es una de las cuestiones que más problemas aplicativos origina. En la práctica es difícil apreciar cuándo estamos ante meras indicaciones técnicas reveladoras de una relación de mera coordinación (autónoma) y cuándo ante auténticas órdenes e instrucciones (indicativas de una relación de subordinación), lo cual conducirá necesariamente al análisis de los hechos concurrentes en el caso concreto.

g) Como último requisito se hace mención a la necesaria contraprestación económica de acuerdo «*con lo pactado con el cliente*» y «*asumiendo el riesgo y ventura de su actividad*». Esto es, al carácter lucrativo de los servicios que lleva a cabo el *taed*. Debiendo precisarse que la contraprestación económica que pueda llegar a percibir proviene del resultado con éxito de su actividad y no del mero desempeño de la misma.

3. Problemas aplicativos: la compleja delimitación de las figuras de trabajador autónomo, trabajador autónomo económicamente dependiente y trabajador asalariado.

La fórmula acogida por el ordenamiento español (estableciendo una categoría jurídica específica para el trabajo autónomo económicamente dependiente dentro del trabajo por cuenta propia) trae consigo algunos problemas conceptuales y aplicativos.

Como se ha indicado previamente, la tradicional delimitación entre el trabajador autónomo y el asalariado subordinado se mantiene pero a partir del 2007 son tres las figuras jurídicas que se advierten y, por tanto, coexisten dos tipos de fronteras que separan una y otra clase de prestar servicios.

Al no distinguirse dos demarcaciones y una única línea divisoria como se venía haciendo hasta la entrada en vigor de la LETA, sino tres demarcaciones y dos líneas fronterizas, se corre el riesgo de que la actual situación pueda coadyuvar a un transvase del ámbito laboral al autónomo.

De hecho, parte de la doctrina ha expresado sus temores a que con la tipificación del trabajo autónomo económicamente dependiente se esté, en la práctica, otorgando carta de naturaleza a los *falsos autónomos* minando así las garantías y tutelas de las que un trabajador jurídicamente dependiente debería ser merecedor.

En esta dirección se ha entendido que la institucionalización de esta figura puede provocar que parte de los trabajadores dependientes se vean obligados a constituirse en *taed* (amparándose los empresarios en una cierta indefinición de la misma y en los problemas aplicativos a los que puede dar lugar esta previsión legal del *taed* como subcategoría del autónomo). Avalan esta postura algunos supuestos que en la práctica han conducido a la re-negociación de una relación laboral inicialmente concertada de manera que, modificando la naturaleza del vínculo contractual, se ha procedido a transformar lo que primeramente era una relación asalariada en una relación civil o mercantil de trabajo autónomo económicamente dependiente.

No hay duda alguna de que la Ley no ha pretendido que el trabajo subordinado (definido en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores como aquel que se desempeña voluntariamente a través de una prestación de servicios «*por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*») quede camuflado bajo la figura del trabajo autónomo económicamente dependiente.

La norma no ha modificado el criterio que se considera el criterio relevante y central en la definición de las relaciones laborales: la dependencia jurídica. De modo que ante las posibles disfunciones que traiga consigo la aplicación práctica de la norma será de gran relevancia la intervención san-

cionadora de la Inspección de Trabajo (para favorecer una adecuación entre las diversas estrategias empresariales y el espíritu protector de la norma).

Y, a la par, será fundamental la tarea delimitadora que están llamados a desempeñar jueces y tribunales a fin de que la jurisprudencia pueda clarificar los casos dudosos que se planteen, precisar los indicios que puedan ayudar a determinar cuándo nos encontramos ante un *taed* y cuándo ante un *falso autónomo* y, en definitiva, reconducir los supuestos de fraude al terreno que le es propio.

4. Los Acuerdos de Interés Profesional como fuente de derechos y obligaciones.

El régimen profesional del trabajador autónomo se regirá, junto a lo que disponga la normativa común (civil, mercantil o administrativa), por lo previsto en el Estatuto del Trabajador Autónomo («*en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación*»).

La LETA restringe así el juego de la autonomía voluntad de las partes en este ámbito y establece ciertas reglas. De modo que, en líneas generales, los contratantes no podrán concertar aquellos compromisos que se opongan a lo establecido imperativamente en la Ley.

Además, estos derechos mínimos son susceptibles de ser ampliados en el contrato o por vía colectiva. Y es que conforme al sistema de fuentes del régimen profesional del autónomo, podrán regular las condiciones de ejecución de la actividad productiva los pactos establecidos entre el autónomo y cliente para el que desarrolla la actividad profesional, así como los usos, y costumbres locales y profesionales.

Conjuntamente, la LETA atribuye a los *taed*, como derecho exclusivo del cual no son titulares el resto de trabajadores autónomos, el derecho a negociar unos pactos colectivos de régimen propio denominados «Acuerdos de Interés Profesional» (arts. 3.2 y 13 LETA).

Se trata, como se habrá podido prever, del reconocimiento en este ámbito y para un concreto colectivo de los trabajadores autónomos, del derecho a una *pseudo-negociación colectiva* mediante la cual se podrán establecer condiciones generales sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad.

Son, en definitiva, acuerdos cercanos a los convenios colectivos tanto en su función como en sus características. No obstante, se advierten

ciertas peculiaridades que impiden que pueda hablarse de una completa analogía entre los Acuerdos de Interés Profesional (negociados al amparo de lo dispuesto en la normativa civil) y los convenios colectivos (art. 82 Estatuto de los Trabajadores).

Los signatarios son, por parte de los trabajadores, las asociaciones o sindicatos que representen a los *taed*. Del lado empresarial, las empresas para las que desarrollen su actividad dichos trabajadores. De modo que sus destinatarios serán los autónomos afiliados o asociados a las organizaciones firmantes¹¹.

Por su parte, únicamente se aplican dichos acuerdos a las relaciones profesionales que se entablan entre el *taed* y su cliente principal. Sólo sería posible que dichos acuerdos se extendiesen a las relaciones mantenidas con los clientes secundarios si existiera acuerdo expreso entre las partes afectadas.

La regulación estatutaria deja múltiples cuestiones abiertas pues no incluye mención alguna que permita colmar el vacío regulador en torno al procedimiento negociador de este tipo de pactos, a los posibles ámbitos de negociación, a su alcance temporal, los problemas de concurrencia o a sus efectos.

Se hace en cambio alusión a que los Acuerdos de Interés Profesional serán concertados al amparo de las disposiciones del Código Civil, de modo que su eficacia personal es limitada a las partes firmantes que además hayan expresado su consentimiento.

Asimismo, dado el carácter inderogable de dicho acuerdo, serán consideradas nulas las cláusulas contractuales que contravengan lo dispuesto en el Acuerdo de Interés Profesional aplicable al *taed*. Se abre, consecuentemente, una importante vía para mejorar a través de este instrumento jurídico las condiciones de desarrollo de la actividad profesional de este colectivo de trabajadores.

5. El contrato de trabajo autónomo económicamente dependiente.

Descendiendo al plano contractual y frente a la regla general de libertad de forma en el contrato concertado por el trabajador autónomo en ejercicio de su actividad profesional, el Estatuto exige el perfeccionamiento escrito del contrato que vincula al *taed* con la entidad-emplicadora, así como

¹¹ Cabría, no obstante, su aplicación a trabajadores autónomos no pertenecientes a las organizaciones que firmaron el acuerdo si existe un pacto expreso y conjunto de adhesión individual. De esta opinión, CRUZ VILLALÓN, J., «Los acuerdos de interés profesional», en VV.AA. (Dir. Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Ré, F.), El Estatuto del Trabajo Autónomo. La Ley, Madrid, 2008, pp. 409-411.

la necesaria inscripción en el registro público (en el Servicio Público de Empleo Estatal) en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su firma.

A salvo de las especificidades para determinados colectivos (agentes de seguros, agentes comerciales y transportistas), reglamentariamente se ha establecido el contenido mínimo del contrato suscrito entre el *taed* y su cliente.

Necesariamente deberá contener la identificación de las partes, una relación de los elementos que configuran la condición de *taed* respecto del cliente que lo contrata, el objeto y causa del contrato, la determinación de la jornada (incluyendo su distribución semanal si la duración máxima de la jornada de la actividad se computa por mes o año), los descansos y la interrupción anual de la actividad, así como el Acuerdo de Interés Profesional que resulte de aplicación.

Es fácil advertir que al reglar la hora de inicio de la actividad y el momento en que termina, las horas que habrá de dedicar el autónomo al ejercicio de la actividad contratada con el cliente o cuanto tiempo descansará, existe un evidente riesgo de que la relación jurídica del trabajador autónomo (quien por su propia naturaleza ha de autoorganizar el ejercicio de la prestación que lleva a cabo) quede enteramente desvirtuada aproximando en gran medida el campo del trabajo autónomo económicamente dependiente a la frontera que lo separa del trabajo asalariado.

Interesa ahora destacar que el contrato ha de hacer explícita referencia al carácter de autónomo económicamente dependiente que ostenta una de las partes contratantes, posición que únicamente podrá albergar respecto de un solo cliente. En concreto, del que dependa en realidad la ocupación principal del trabajador.

Una vez que el autónomo ha comunicado al cliente principal su condición de *taed*, éste podrá requerirle que acredite tal circunstancia «*en la fecha de celebración del contrato o en cualquier otro momento de la relación contractual siempre que desde la última acreditación hayan transcurrido al menos seis meses*» (art. 2.3 RD 197/2009). Es a través de este mecanismo formalista como se garantiza que la empresa cliente conoce la realidad de dependencia económica que envuelve la relación entablada con el trabajador autónomo.

Ahora bien, la referencia legal en este punto es un cierto vago y encierra una trascendente polémica en torno a cómo calificar el requisito de forma escrita del contrato. Esto es, sobre su carácter constitutivo o meramente declarativo.

Entender que la vigencia del contrato queda condicionada a la observancia de la forma escrita podría defenderse en tanto en cuanto llegaría a impedir que una empresa (cliente preferente) contratase un determinado régimen sin ser conocedor de que en su relación con el autónomo se cumplen las exigencias cuantitativas relativas a la dependencia económica.

Ahora bien, no puede desconocerse que una interpretación favorable al carácter de requisito *ad solemnitatem* de la forma escrita supondría un rotundo alejamiento de la libertad de forma que rige en el derecho de los contratos español y de las reglas que tradicionalmente se han empleado para atender la calificación de la relación laboral (no se atiende al *nomen iuris*, sino a la concurrencia de los elementos materiales requeridos por el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores).

En mi opinión, aceptar que dicha exigencia de forma posee un carácter constitutivo, y no meramente declarativo, podría conducir a situaciones fraudulentas y a una indeseable infraprotección del trabajador autónomo que presta servicios para otra empresa en régimen de dependencia económica.

Señala en este sentido la sentencia del Tribunal de Justicia de Castilla y León, de 29 de octubre de 2008, que «*la falta de forma escrita determina simplemente una presunción iuris tantum de que nos encontramos ante un trabajador autónomo ordinario, mientras que el acogimiento a la forma escrita genera la presunción contraria a favor de la existencia de un trabajador autónomo económicamente dependiente*». Esta es, aun cuando pueda achacársele un cierto voluntarismo, la tesis que más se adecua al espíritu protector que motivó la aprobación de la LETA.

De manera que considero oportuno entender que cuando no existe formalización por escrito, o se ha incumplido la obligación de registro, bastaría como prueba para destruir dicha presunción: con el cumplimiento de las notas distintivas que configuran la figura del *taed* y, además, con la demostración de que el cliente tenía conocimiento de la situación de dependencia económica que con respecto a su empresa mantenía dicho trabajador autónomo (bien porque se acredita que había informado explícitamente al cliente de dicha situación, o porque cabe extraer de las circunstancias que el cliente era sabedor de este hecho)¹².

Finalmente, inclinándose claramente hacia la estabilidad de la relación que se entabla entre el *taed* y su cliente preferente, el Estatuto establece

¹² Así lo interpretan, con acierto en mi opinión, ARAMENDI SÁNCHEZ, P., «El contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente». *Documentación Laboral*, nº. 81, 2007, p. 160; DESDENTADO BONETE, A., «Sobre la legislación simbólica en el Estatuto del Trabajo Autónomo. El traje nuevo del emperador». *Revista de Derecho Social*, nº. 44, 2008, p. 25 y GOERLICH PESET, J.M., «La noción de trabajo autónomo económicamente dependiente: puntos críticos», *cit.*, p. 42.

que en caso de que el contrato no estuviera sujeto a un plazo cierto o al término del concreto servicio u obra cuya realización se compromete, la relación se presumirá, salvo prueba en contrario, de duración indefinida.

6. Derechos profesionales.

La LETA diseña un elenco de reglas jurídicas aplicables a cada una de las parcelas o áreas jurídicas del trabajo autónomo, pero lo cierto es que de entre todas las situaciones personales y profesionales absolutamente dispares que aglutina el colectivo de los trabajadores por cuenta propia, el *taed* es sin duda el que sufre las condiciones de trabajo más desfavorables como consecuencia, indudablemente, del frágil perfil que ostenta en la relación comercial y jurídica que entabla con el cliente-empleador.

Este hecho justifica que la intervención normativa se haya decidido a proporcionar a estos últimos una protección más acentuada.

La regulación garantista que contiene la norma se proyecta sobre el propio ámbito contractual que da cobertura a la relación entre el autónomo dependiente y el cliente, a resultas de lo cual podría verse afectado el contenido obligacional de la relación existente entre ambos. Se advierte, pues, en su régimen jurídico un conjunto de reglas que exceden lo puramente dispositivo pese a que este tipo de relaciones articuladas por el derecho privado, civil o mercantil, se ubican en un ámbito presidido por la naturaleza no imperativa de sus disposiciones.

Dicho catálogo de derechos, individuales y colectivos, que el *taed* tiene asignado en el desempeño de su actividad profesional, guarda cierta semejanza con los derechos laborales.

El art. 4 LETA comienza indicando que *«los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia»*.

A continuación la norma contiene declaraciones genéricas referidas a estos derechos de evidente raigambre constitucional, como al derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, a no ser discriminado, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, a su integridad física, a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, a una retribución puntual y a la tutela judicial efectiva. Como fórmula de cierre, el precepto citado añade que los autónomos tendrán derecho a *«cualesquiera otros (derechos) que se deriven de los contratos por ellos celebrados»*.

Así pues deberán entenderse nulas, por abusivas, todas aquellas cláusulas que impongan al *taed* la renuncia de los derechos que le correspondan contractualmente o que supongan una exoneración de responsabilidades por parte del contratante fuerte¹³.

6.1. El tiempo de prestación de servicios

Si hay un rasgo común que mantienen todos los trabajadores autónomos, y no sólo aquellos que denotan una situación de dependencia económica, éste es la amplia libertad de la que disponen para gestionar su tiempo de trabajo, circunstancia que en el común de las ocasiones se traduce en una elevada dedicación temporal al mismo.

Recientes estudios en España han revelado que los autónomos trabajan una media de seis horas semanales más que los asalariados, principalmente en el sector pesquero, en el ámbito educativo y en los servicios sanitarios, veterinarios y sociales (media que suele incrementarse hasta alcanzar las doce horas de más en la hostelería o las ocho en el transporte, almacenamiento y comunicaciones).

De modo que la ocupación profesional suele invadir los espacios para el ocio o la familia haciendo casi imposible la conciliación real entre la vida personal y laboral. Y, además, habrá que tener presente que estas prolongadas jornadas de actividad productiva pueden llegar a ser poco razonables desde el punto de vista de la prevención de los riesgos en el trabajo.

Esta situación se agrava especialmente en el caso de los *taed*. La necesidad de conservar en la propia cartera de clientes al principal garante de su subsistencia en el mercado les conduce habitualmente a asumir intensas jornadas y a reducir el período dedicado al descanso y las vacaciones. Así que, sin perder de vista la peculiar vinculación contractual que une a estos trabajadores con los destinatarios de sus servicios, fue propósito del legislador reconocer una serie de garantías en torno a la jornada asociada directa y específicamente a la actividad profesional de la parte más débil del contrato.

A diferencia de la previsión en el Estatuto de los Trabajadores concerniente a la jornada máxima del trabajador asalariado (cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual), la ordenación del régimen jurídico del *taed* no prevé ningún límite para el número de horas ordinarias consagradas al ejercicio de la actividad profesional de estos trabajadores. Tampoco fija un descanso mínimo ni obligatorio entre jornadas.

¹³ VALVERDE ASECIO, A.J., «Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil». *Temas Laborales*, nº. 81, 2005, p. 137.

Si bien tales cuestiones habrán de fijarse mediante contrato individual e, incluso, pueden venir determinadas por lo pactado en el Acuerdo de Interés Profesional aplicable, hubiera sido deseable una mayor contundencia legal en este punto. Una previsión que concretara un límite máximo para la jornada de trabajo habría ofrecido una tutela efectiva para esta forma de trabajo humano que alberga insistentes necesidades de protección jurídica.

Y es que la LETA se asienta esta vez en la libertad de pacto de las partes contratantes, propia del Derecho civil y mercantil, sin llegar a añadir garantías para quien ocupa la posición más inestable en la negociación de las condiciones de la prestación. Así, la jornada de trabajo, su distribución, el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos se ajustará a lo pactado por los firmantes del negocio jurídico a salvo, evidentemente, de lo que pudiera establecer al respecto el Acuerdo de Interés Profesional aplicable.

Por lo que se refiere al horario de la actividad productiva que desempeña por cuenta propia el autónomo dependiente, el Estatuto únicamente señala que se «*procurará*» acondicionar a los requerimientos de una plena y satisfactoria conciliación de la vida personal, familiar y profesional. La previsión legislativa se reduce, así, a una regla genérica que incita a la reconsideración de los sistemas de distribución del tiempo de trabajo imperantes en la actualidad.

El art. 14 LETA sólo incorpora tres normas imperativas en este ámbito:

a) En primer lugar, se reconoce el derecho del *taed* a interrumpir su actividad profesional durante dieciocho días al año, garantía de carácter mínimo que puede verse mejorada en el contrato o por el Acuerdo de Interés Profesional celebrado.

Dicha previsión, sin duda insuficiente y alejada de los treinta días previstos en el marco del contrato de trabajo, adolece además de una excesiva parquedad al dejar abiertas ciertas cuestiones relativas al régimen de esta interrupción¹⁴.

b) En segundo lugar, la Ley prevé que sólo se podrá sobrepasar la duración máxima de jornada con el límite que pongan los Acuerdos de Interés Profesional. Y en defecto de pacto, la duración del tiempo extraordinario de trabajo no podrá exceder del 30 por ciento de la jornada pactada en el contrato (límite con escasa virtualidad al no haberse previsto, como hubiera sido lógico, un

¹⁴ Especialmente aquellas que puedan plantearse con ocasión de la concreción del período vacacional, a la antelación con la que el trabajador deberá conocer las fechas de la interrupción y al carácter retribuido o no de la misma (posibilidad esta última que debemos entender descartada a salvo de se pacte por las partes una contraprestación económica correspondiente al período de dichas pseudo-vacaciones).

límite para el trabajo ordinario a través de la fijación legal de una jornada máxima).

c) Finalmente, se hace mención al derecho a la adaptación del horario de actividad a favor de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género y ello «*con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral*».

6.2. La suspensión de la relación

Las causas de suspensión de actividad del taed se aproximan a las previstas en el art. 45 Estatuto de los Trabajadores para el contrato de trabajo.

Así, se viene a considerar que justifica la interrupción del contrato de prestación de servicios —no pudiendo el cliente ampararse en dichas circunstancias de suspensión para dar por finalizado el contrato que les une—:

La voluntad de ambos contratantes; las razones consignadas en el contrato o mediante el Acuerdo de Interés Profesional correspondiente y la necesidad de hacer frente a responsabilidades familiares «*urgentes, sobrevenidas e imprevisibles*». Igualmente, actúan como circunstancias habilitantes de dicha interrupción: la fuerza mayor, la situación de baja por incapacidad temporal del trabajador o las situaciones de maternidad o paternidad¹⁵.

En último término hay que destacar que la LETA recoge la concurrencia de un riesgo grave e inminente para la vida o la salud como causa justificativa de la suspensión de la relación. La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) incorporó al ordenamiento español un elenco de reglas dirigidas a la tutela de la seguridad y salud de los trabajadores pero se construyó sobre la base de la sujeción de la mano de obra al poder jerárquico, de gestión y dirección, que alberga el empleador.

Salvo por la inclusión a determinados efectos de los autónomos en el marco general de las políticas de prevención (arts. 3.1, 15.5 y en especial el 24. 1, 2 y 5 LPRL en los casos de coordinación de actividades), la plasmación de estas cuestiones en el ámbito del trabajo por cuenta propia ha venido siendo objeto de una notable desatención por parte de los poderes públicos, circunstancia que sin duda ha repercutido en los significativos índices de siniestralidad existentes en este ámbito.

¹⁵ Cuando la suspensión estuviera motivada por la incapacidad temporal del trabajador, maternidad, paternidad o la existencia de una fuerza mayor, el cliente estará facultado para dar por extinguido el contrato siempre que la interrupción en la prestación de servicios le provoque un «perjuicio importante» que «paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad», mediando el preaviso que se hubiera pactado con la contraparte o aquel que fuese de aplicación según los usos y costumbres del lugar (art. 16.3 in fine LETA).

No obstante, el cuadro normativo vigente tras la aprobación parlamentaria de la LETA no se ha mantenido ajeno a la necesidad de reproducir en este ámbito las previsiones preventivas existentes en la normativa general y de reforzarlas mediante el reconocimiento explícito de una serie de derechos y deberes que afectan a los autónomos.

Así pues, el art. 4.3, e LETA comienza señalando que los trabajadores autónomos tienen, en el ejercicio de su actividad profesional, el derecho «a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo». Estos profesionales están igualmente expuestos a los riesgos laborales, si cabe con mayor incidencia que los asalariados dadas las dificultades a las que a lo largo de estos años han tenido que enfrentarse para acceder a una formación e información apropiada y suficiente en materia de prevención¹⁶.

Al hilo de lo señalado, como ya se ha anunciado anteriormente, la LETA prevé ante las circunstancias de peligrosidad susceptibles de ocasionar de forma inmediata un riesgo grave para la vida o salud del trabajador autónomo, la posibilidad de que éste decida la interrupción de su prestación productiva y abandone el lugar de trabajo sin que ello derive en un incumplimiento del vínculo negocial que le liga al destinatario de sus servicios profesionales.

Tal previsión normativa, a semejanza de lo establecido en el art. 21. 2 LPRL, trata de fortalecer la seguridad de los trabajadores autónomos frente a los accidentes de trabajo.

Muy particularmente asume esta tarea en relación con el *taed* garantizando que el negocio jurídico celebrado con su cliente-empleador seguirá vigente y que, además, no tendrá que afrontar adversas consecuencias económicas debidas a la imposición de eventuales sanciones civiles si en ejercicio de este derecho opta unilateralmente por suspender su actividad. De hecho, expresamente se indica que el cliente no podrá ampararse en dicha interrupción para extinguir el contrato cuando ésta tiene su origen en la concurrencia de un riesgo grave e inminente.

6.3. Extinción del contrato

Atención singular merece la regulación de la resolución unilateral del

¹⁶ El Consejo de la Unión Europea ya advertía en la Recomendación 2003/134/CE, de 18 de febrero de 2003, que «la salud y la seguridad de los trabajadores autónomos, independientemente de si trabajan solos o junto a trabajadores por cuenta ajena, pueden estar sometidas a riesgos similares a los que experimentan los trabajadores por cuenta ajena». En consecuencia, el Consejo consideraba oportuno incluir a la categoría de trabajadores autónomos en el marco de las políticas públicas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, «teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos».

contrato de prestación de servicios. Se ha considerado oportuno establecer ciertas garantías que protejan al *taed* de la extinción del negocio jurídico decidida por el cliente principal.

Se establecen como causas justificativas de la extinción: «*la muerte, jubilación o invalidez, incompatibles con la actividad profesional*»; el desistimiento del *taed* («*debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres*»); y, también, la decisión facultativa del *taed* fundada en el incumplimiento contractual grave de la contraparte o de la entidad receptora de los servicios contratados «*por causa justificada*».

De este modo se pretende preservar al autónomo de posibles abusos por parte de su principal cliente, quien tradicionalmente ha podido dar por finalizada la relación de trabajo sin tener la necesidad de alegar la concurrencia de ninguna causa objetiva que sirviera de apoyo a tal determinación.

Claro queda, por tanto, que la resolución no podrá tener origen en la voluntad arbitraria del cliente contratante pero nada se añade para concretar qué ha de entenderse por causa habilitante de dicha decisión extintiva. Será el juez a quien le corresponda la tarea de determinar si a la vista de las circunstancias concurrentes la extinción está o no justificada.

Finalmente se indica que podrán dar lugar a la extinción del contrato otras causas legalmente establecidas, remitiéndose a lo previsto en las legislaciones específicas para concretas actividades profesionales.

Se prevén también las posibles responsabilidades en caso de extinción injustificada del contrato por parte de la empresa contratante. Repárese en que la extinción de los vínculos negociales con la entidad-empleadora deja al *taed* sin su principal fuente de ingresos, pone en serio peligro su permanencia en el mercado y le ocasiona un grave menoscabo económico a la vista de los gastos que hubiera podido invertir en el negocio programado.

El tal caso procederá el pago de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al *taed*. Pero la Ley no tasa su cuantía. Su importe será el pactado en el contrato individual o en el Acuerdo de Interés Profesional.

Sólo en defecto de previsión al respecto se tendrán en cuenta ciertos elementos: «*el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato*».

Así pues, de nuevo se traslada la carga al órgano judicial para que sea este mismo quien concrete, en cada caso, el alcance de dicha prestación.

Sin duda, en aras a una mayor seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, hubiera sido recomendable que se hubiesen fijado unas cantidades mínimas para evitar que la cantidad pactada como indemnización sea excesivamente exigua evitando, en tal caso, que la estabilidad en la prestación de servicios que el legislador ha pretendido se convierta en una garantía meramente ficticia¹⁷.

7. La competencia jurisdiccional del Orden Social

Conforme a lo establecido en la LETA, será la Jurisdicción Social la encargada de resolver las discrepancias jurídicas que se susciten en torno al vínculo contractual, civil, mercantil o administrativo, que existe entre el *taed* y su cliente (no así con terceros como pudieran ser, por ejemplo, los proveedores, contratistas u otras empresas distintas a la entidad que de hecho actúa a modo de empleadora). Y ello de acuerdo con las normas procedimentales contempladas por la legislación laboral.

Igualmente, serán los Juzgados y Tribunales de lo Social quienes tengan la competencia para conocer de las reclamaciones relativas a la aplicación e interpretación de los Acuerdos de Interés Profesional¹⁸. Además, los órganos jurisdiccionales de lo Social tienen atribuido el conocimiento de los conflictos planteados por los trabajadores autónomos respecto a su Régimen de Seguridad Social, salvo los asuntos relacionados con la gestión recaudatoria (art. 2, b Ley de Procedimiento Laboral).

La nueva normativa prevé en este punto un gran avance respecto a la situación previamente existente al admitir el acceso al este Orden, más flexible y ágil que el Civil, a quienes están en una visible posición de desventaja respecto a la contraparte contractual. De este modo, la aplicación de los principios que rigen en el proceso laboral permitirá trasladar la función compensadora propia del ordenamiento laboral al ámbito del trabajo autónomo económicamente dependiente.

Hay que añadir que como trámite precedente a la incoación de un proceso judicial se exige un intento de conciliación o mediación para que las

¹⁷ Esto mismo puede decirse de la indemnización que se prevé cuando la resolución contractual se produce por la voluntad de alguno de los dos contratantes debida al incumplimiento de la contraparte, o bien por desistimiento del *taed* si la finalización de la prestación de servicios pactada le genera al cliente un «perjuicio importante» que impida o perturbe el desarrollo ordinario de la actividad económica.

¹⁸ Resulta plausible, destaca MOLINS GARCÍA-ATANCE, «que, en una época caracterizada por la debilitación del paradigma garantista y por la sustracción de competencias al orden social, se extiendan las garantías propias del proceso social a estos trabajadores» («La competencia jurisdiccional del orden social en relación con los trabajadores autónomos económicamente dependientes». *Aranzadi Social*, vol. V, 2007, p. 1787).

partes puedan llegar a un acuerdo que haga innecesaria la interposición de las acciones judiciales correspondientes.

Por último, la sumisión al arbitraje es voluntaria y el procedimiento arbitral se someterá a lo que pudieran acordar las partes, o bien a lo que estableciera el Acuerdo de Interés Profesional. El laudo tendrá fuerza ejecutiva análoga a las sentencias firmes.

BIBLIOGRAFÍA:

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, P.: «El régimen profesional del autónomo económicamente dependiente», en AA.VV. (Dir. Cruz Villalón y Valdés Dal-Ré), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, La Ley, Madrid, 2008, pp. 237-290.

ARAMENDI SANCHEZ, P.: «El contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente». *Documentación Laboral*, nº. 81, 2007, pp. 145-166.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo». *Aranzadi Social*, nº. 5, 2004, pp. 217-234.

CRUZ VILLALÓN, J.: «Los acuerdos de interés profesional», en VV.AA. (Dir. Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Ré, F.), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*. La Ley, Madrid, 2008.

DESDENTADO BONETE, A.: «Sobre la legislación simbólica en el Estatuto del Trabajo Autónomo. El traje nuevo del emperador». *Revista de Derecho Social*, nº. 44, 2008, pp. 13-35.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: «La regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes». *Actualidad Laboral*, nº. 3, 2009.

GOERLICH PESET, J.M.: «La noción de trabajo autónomo económicamente dependiente: puntos críticos». *Justicia Laboral*, nº. 33, 2008, pp. 13-47.

LOY, G.: «Apuntes sobre el libro verde “Modernizar el Derecho de trabajo para afrontar los retos del siglo XXI”». *Relaciones Laborales*, vol. II, 2007, pp. 157-179.

LUQUE PARRA, M. y MARTÍNEZ FONS, D.: «Régimen profesional de trabajador autónomo económicamente dependiente», en AA.VV. (Dir. Del Rey Guanter), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007, pp. 176-213.

MARTÍN PUEBLA, E.: «El trabajador autónomo económicamente dependiente», AA.VV. (Coord. Morgado Panadero), *Lecciones sobre trabajo autónomo y economía social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 87-113.

MERCADER UGUINA, J. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: «Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo». *Relaciones Laborales*, vol. II, 2007, pp. 1129-1175.

MOLERO MANGLANO, C.: «La configuración legal del autónomo dependien-

te: problemas y viabilidad (Un estudio del artículo 11 de la Ley 20/2007)». *Actualidad Laboral*, vol. I, 2008.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: «La competencia jurisdiccional del orden social en relación con los trabajadores autónomos económicamente dependientes». *Aranzadi Social*, vol. V, 2007, pp. 1785-1801.

MONEREO PÉREZ, J.L., «El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación (I y II)». *Aranzadi Social*, nº. 4 y 5, 2009, pp. 79-106 y 71-101.

VALDÉS ALONSO, A.: «El concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente», en AA.VV. (Dir. Cruz Villalón y Valdés Dal-Ré), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, La Ley, Madrid, 2008.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Las razones de adopción de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo». *Relaciones Laborales*, vol. I, 2008, pp. 83-92.

VALVERDE ASENCIO, A.J.: «Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil». *Temas Laborales*, nº. 81, 2005, pp. 123-148.