



universidad
de león



**GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2018/2019**

**DELIMITACIÓN DE LA FIGURA DEL
TRABAJADOR AUTÓNOMO Y
PROFUNDIZACIÓN EN SU RÉGIMEN
DE PROTECCIÓN SOCIAL**

**(DELIMITATION OF THE FIGURE OF THE
SELF-EMPLOYED WORKER AND DEEPENING
HIS SOCIAL PROTECTION REGIME)**

Realizado por la alumna Dña. Carmen Ramos Rabanal

Tutorizado por el Profesor D. Roberto Fernández Fernández

VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE GRADO

El Profesor D. _____, en su calidad de Tutor¹ del Trabajo Fin de Grado titulado “_____” realizado por D. _____ en el Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 12.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León, a ___ de _____ de _____

VºBº

Fdo.: _____

¹Si el Trabajo está dirigido por más de un Tutor tienen que constar los datos de cada uno y han de firmar todos ellos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. MEMORIA	
1.1. Resumen.....	2
1.2. Abstract.....	2
1.3. Objetivos.....	5
1.4. Metodología.....	5
2. CONTENIDO DEL TRABAJO	
2.1. Encuadramiento de la figura del trabajador autónomo.....	7
2.1.1. Relaciones de trabajo en el mundo laboral actual.....	7
2.1.2. Evolución del trabajo autónomo en Europa.....	8
2.1.3. Legislación aplicable a los trabajadores autónomos en España.....	10
2.1.4. Los matices que caracterizan la figura del autónomo.....	11
2.1.5. “Falsos autónomos”.....	14
2.1.6. ¿Qué criterios maneja la jurisprudencia en relación a los “falsos autónomos”?: en especial la problemática de los riders.....	16
2.1.7. ¿A qué grupos de personas es aplicable el Estatuto del Trabajo Autónomo?.....	19
2.2. La protección del trabajo autónomo.....	21
2.2.1. Disfunciones en el sistema de protección social del trabajo autónomo.....	21
2.2.2. Jubilación.....	22
2.2.3. Incapacidad temporal.....	27
2.2.4. Incapacidad permanente.....	29
2.2.5. Cese de actividad.....	31
2.2.6. Protección específica de las trabajadoras autónomas.....	32
2.2.7. Prevención de riesgos del trabajador por cuenta propia.....	42
3. CONCLUSIONES.....	46
4. BIBLIOGRAFÍA.....	48

1. MEMORIA

1.1. RESUMEN

En este trabajo se desarrolla una investigación en torno a la figura del trabajador por cuenta propia y a sus peculiaridades dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, a través de un análisis de su figura y de su evolución temporal. Asimismo, se analizan las acciones realizadas por la Seguridad Social, para poder proteger a estos trabajadores tantas veces olvidados, por el hecho de no existir un empresario obligado a garantizar su seguridad y salud.

Posteriormente, he pasado a analizar minuciosamente aquellas situaciones en las que las trabajadoras autónomas se ven más afectadas, con la pretensión de averiguar si dentro del propio colectivo existen también diferencias en razón del sexo bajo determinadas circunstancias y poder ver si se encuentran en un plano de desigualdad en estos aspectos frente a las trabajadoras por cuenta ajena.

Por último, he considerado necesario dedicar una parte de mi estudio a la prevención de riesgos, la cual acostumbra a ser siempre una asignatura pendiente en el mundo laboral y más en el caso del trabajo autónomo.

1.2. ABSTRACT

This work conducts an investigation around the figure of the self-employed worker and his peculiarities within the Special Regime of Self-Employed Workers, through an analysis of his figure and his temporal Evolution. As well as the actions by the part the Social Security, in order to protect these workers so often forgotten because there is no entrepreneur obliged to guarantee their safety and health.

Subsequently, I have gone on to look closely at situations in which self-employed women are most affected, with the intention of finding out whether there are also differences in sex under certain sexes within the collective circumstances and to be able to see if they are at a level of inequality in these respects in the face of the employed.

Finally, I have considered it necessary to dedicate a part of my study to risk prevention, which is usually a pending subject in the world of work and more in the case of self-employment.

1.3. OBJETIVOS

El objeto fundamental de este Trabajo Fin de Grado es hacer un análisis completo en torno a la figura del trabajador por cuenta propia y de su protección social a través de las disposiciones legales y los fallos jurisprudenciales, teniendo siempre como complemento las opiniones de la doctrina científica realizados por ciertos autores de renombre. Los objetivos específicos que persigo a través de la realización de este trabajo son los siguientes:

- 1) Delimitar la figura del trabajador autónomo, no solo mediante sus características fundamentales recogidas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, sino también a través de su evolución temporal en el ámbito nacional y supranacional (Unión Europea) que, como podemos observar, se encuentra en una continua evolución.
- 2) Investigar el fenómeno de los “falsos autónomos”, desencadenado a raíz de la aparición de la economía compartida y más específicamente, a través de los servicios vía app.
- 3) Analizar la protección social del trabajador autónomo a través del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, donde quedan reflejadas las principales prestaciones y los cambios introducidos a raíz de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del trabajo autónomo.
- 4) Investigar y detectar si dentro del colectivo de trabajadores existen diferencias en las medidas de protección entre las trabajadoras autónomas y las trabajadoras asalariadas.
- 5) Analizar si se cumplen los parámetros prevencionistas en las relaciones de trabajo de los trabajadores autónomos o si por otro lado, nos encontramos ante una materia relegada a una segunda categoría como en la gran mayoría de las relaciones laborales.

1.4. METODOLOGÍA:

La metodología empleada para este Trabajo Fin de Grado ha sido fundamentalmente analítica y descriptiva. Se ha buscado delimitar concienzudamente la figura del

trabajador autónomo a través de su evolución temporal y su consecuente afianzamiento en la *gig economy* con toda la problemática que ello conlleva, así como, analizar en profundidad aquellas prestaciones de la Seguridad Social que han sufrido ciertos cambios a raíz de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, teniendo de trasfondo una perspectiva de género.

Debido a su relevancia y a la versatilidad del tema, el tutor y yo estuvimos de acuerdo en la selección de esta cuestión entre todas las posibles opciones que había sobre la mesa. Siguiendo las indicaciones y consejos del tutor comencé la recopilación de información, fundamentalmente a través de libros, monografías y artículos de revistas científicas, dando lugar a través de toda a ella a la elaboración del consecuente guión que acabaría dando lugar al índice final.

Esta bibliografía ha sido obtenida principalmente del área de Derecho del Trabajo de las Facultades de Ciencias del Trabajo y Derecho y además, de ciertas páginas web de las Universidades de León y La Rioja entre las que cabe destacar Dialnet. Por último, para la búsqueda de jurisprudencia, el recurso utilizado ha sido la base de datos de Aranzadi Instituciones, que ha permitido el contraste de información entre la legislación y las bases asentadas por los Tribunales.

A continuación, comencé con el estudio de la información recopilada siguiendo el guión y dividiendo el trabajo en dos partes: el encuadramiento de la figura del trabajador autónomo y su protección social. Una vez comenzó el desarrollo y redacción del trabajo me encontré con ciertas trabas por la escasa bibliografía reciente de la que disponía pero finalmente, conseguí enfocar el trabajo de una manera diferente y esto dio lugar al estudio ante el que nos encontramos.

Finalmente, el trabajo fue enviado en dos borradores al tutor para que detectase los fallos formales y de contenido y este hizo las pertinentes correcciones para poder realizar seguidamente las modificaciones correspondientes.

Por último, a raíz del intenso estudio realizado se obtuvieron una serie de conclusiones que de manera clara y concisa, en apenas dos hojas, deja entrever, de un cierto modo, la desprotección a la que están sometidos los trabajadores por cuenta propia.

2. CONTENIDO DEL TRABAJO

2.1. ENCUADRAMIENTO DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

2.1.1. RELACIONES DE TRABAJO EN EL MUNDO LABORAL ACTUAL

Adentrándonos en nuestra legislación, podemos observar las diferentes formas en las que las personas se relacionan con su entorno laboral. Dependiendo de las notas caracterizadoras de dichas relaciones, los trabajadores se podrán encuadrar en un lugar o en otro de nuestro ordenamiento jurídico. Aunque existan infinidad de modalidades contractuales y matices que hacen encajar a un trabajador en una clasificación u otra, lo cierto es, que a grandes rasgos, podemos distinguir tres tipos de trabajadores.

1) El trabajador asalariado o por cuenta ajena:

Este tipo de trabajador aparece regulado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La figura del trabajador asalariado aparece definido en dicha ley como aquel que establece voluntariamente una relación laboral con un tercero, llamado empresario, y que presta sus servicios a cambio de una remuneración (arts. 1 y 2 del ET).

El contrato que realice el empresario a dicho trabajador podrá encajarse en una modalidad contractual u otra dependiendo de sus características, todas ellas recogidas en el ET.

Cabe resaltar también dentro de este apartado, las relaciones de carácter especial.

2) El trabajador autónomo o por cuenta propia

Para este tipo de trabajador la normativa de aplicación es la Ley 20/2007, de 11 de julio, que regula el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), además del resto de legislación vigente que analizaremos más adelante.

Podemos definir al trabajador autónomo como aquel que realiza una actividad económica a título lucrativo, sin estar bajo la dirección u organización de un tercero, de forma habitual, personal, directa y por cuenta propia (arts. 1 y 11 del LETA).

3) El trabajador autónomo económicamente dependiente

Al igual que el trabajador autónomo *strictu sensu*, el TRADE encuentra su lugar también en la Ley 20/2007, de 11 de julio.

Este tipo de trabajador autónomo tiene una serie de peculiaridades que lo hacen especial. Se distingue del anterior en que tiene un cliente principal del que depende económicamente y el cual le aporta al menos un 75% de los ingresos que percibe.

2.1.2. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN EUROPA

Si debemos preguntarnos algo antes de adentrarnos en dicha cuestión es: ¿qué importancia tienen los trabajadores autónomos para la Unión Europea?

Pese a la creencia de que el trabajo autónomo es un fenómeno relativamente nuevo, lo cierto es que esta afirmación es falsa, ya que como dice algún autor: “(...) *el trabajo autónomo es la forma más antigua y tradicional de organización laboral y económica conocida en Europa, al menos desde la desaparición del servilismo medieval y de la abolición de la esclavitud, y representa una de las bases económicas de la configuración de los estados modernos*”².

Sin embargo, desde la aparición del sistema capitalista en nuestras sociedades, el trabajo asalariado ha ido ganando espacio y a su vez, el trabajo autónomo ha ido perdiendo peso en la economía, hasta llegar al punto en que resulta predominante exclusivamente en los sectores auxiliares, como la agricultura o la artesanía; sectores que no le interesan al capitalismo. El sistema capitalista ha tenido una continua evolución tanto en el ámbito social como en el económico, llegándose a interesar por sectores más tradicionales como el transporte. El trabajo autónomo, sin embargo, no ha seguido los mismos pasos.

No es hasta los años setenta cuando la situación da un giro inesperado a raíz de la crisis del petróleo, la cual da lugar a un desempleo generalizado en Europa. La crisis, junto con la aparición de nuevas tecnologías en el sistema de producción, desencadenó que los europeos tuviesen que buscar alternativas para poder salir adelante. Fue entonces cuando apareció el fenómeno del autoempleo³.

² REYNA FERNÁNDEZ, S.: “Reyna Fernández, Sebastián” (https://www.fpabloiglesias.es/archivo-y-biblioteca/diccionario-biografico/biografias/15741_reyna-fernandez-sebastian), (consultado el 3 de julio).

³ REYNA FERNÁNDEZ, S.: “Situación actual del trabajo autónomo”, *Claridad*, núm. 2, 2005, págs. 53-54.

A partir de la crisis de 2010 que asoló Europa, el autoempleo ha sido la salida para muchos ciudadanos. Los Gobiernos europeos han querido impulsarlo para disminuir el paro, sobre todo entre los colectivos jóvenes, pero las limitaciones financieras en torno al emprendimiento, no han hecho viable esto⁴. Cabe preguntarse el por qué se considera generalmente el trabajo por cuenta propia como una segunda opción frente al trabajo por cuenta ajena, pero de ello hablaremos más adelante.

Una vez ha quedado reflejada la realidad del trabajo autónomo a lo largo del tiempo, queda por profundizar en la situación actual. Si podemos destacar a día de hoy algo en el ámbito laboral son las denominadas “nuevas formas de trabajo” y con ellas, cabe destacar la relevancia de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) y la de aquellos trabajadores que se han quedado a medio camino entre el trabajo y la empresa, los denominados falsos autónomos.

Como podemos observar, el trabajo autónomo se encuentra continuamente desarrollándose y ajustándose a la realidad que nos rodea. Sin embargo, pese a su trascendencia, lo cierto es que la Unión Europea sigue sin tener una normativa aplicable a todos los Estados Miembros, que resuelva las discrepancias que se originan a la hora de encuadrar o no a un trabajador como autónomo. Pese a los objetivos marcados en el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre la modernización del derecho del trabajo o en la Recomendación del Consejo relativa a la seguridad y salud en el trabajo de febrero de 2003, lo cierto es que se han quedado en meras pretensiones.

A día de hoy, seguir delimitando la figura del trabajador autónomo como todo aquel que no realiza un trabajo subordinado (clasificación a la inversa), es insostenible, ya que esto acaba dando lugar a que los tribunales tengan que fijar la doctrina, a través de la jurisprudencia que emanan, a causa de la demora legislativa de la UE⁵.

A pesar de la pasividad de la UE, lo cierto es que los españoles podemos estar orgullosos de ser pioneros a la hora de crear una normativa específica para el trabajador autónomo: la Ley 20/2007, de 11 de julio, que dio lugar al Estatuto del Trabajo Autónomo. Esta ley, entre otras, ha limitado los aspectos que configuran el trabajo

⁴ GONZÁLEZ MORALES, O.: “La promoción del empleo autónomo entre los jóvenes desempleados”, *Estudios Fronterizos*, vol. 5, núm. 9, 2004, pág. 2.

⁵ REYNA FERNÁNDEZ, S.: “El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el ordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa después de 2010: especial referencia al trabajador autónomo dependiente”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 10, 2010, págs. 109-120.

autónomo y con ello, se les ha dado a estos trabajadores la importancia que se merecen. Cabe decir que España ha servido de ejemplo a otros países.

Por lo tanto, a través de toda la información recogida, desde fuera puede parecer que la Unión Europea tiene un comportamiento bastante insensato e incoherente con respecto a los trabajadores por cuenta propia. Podemos ver el gran peso que tiene el trabajo autónomo en la sociedad actual y el poco reconocimiento a su vez que se le da, pero lo cierto es que es la situación en la que nos encontramos y los avances normativos se quedan en una mera utopía. La mayoría de los países se han acabado por conformar con gestionar a estos trabajadores a través de los sistemas de Seguridad Social de sus países.

2.1.3. LEGISLACIÓN APLICABLE A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN ESPAÑA

El trabajador autónomo es una persona física que es titular de una serie de derechos y obligaciones en el ejercicio de su actividad. Este trabajador no está sometido únicamente a un ordenamiento jurídico particular sino que dependiendo del ámbito de actuación y de contratación, estará sometido a diversas legislaciones entre las que cabe destacar ciertas disposiciones mercantiles, una serie de normas civiles en materia de obligaciones y contratos, la legislación sobre responsabilidad profesional, la normativa laboral y de seguridad social, algunas disposiciones administrativas y la legislación tributaria.

Sin embargo, con el objetivo de amparar los derechos de estos trabajadores y además, fomentar el emprendimiento, en los últimos tiempos, se han dictado normas con un carácter más específico que se encargan de delimitar la figura del trabajador autónomo, ya que debido a sus peculiaridades no puede ser comparable a otro tipo de relación laboral. No obstante, en la mayoría de los casos, pese a la intención del legislador, estas no han pasado de ser meras pretensiones.

Adentrándonos en la materia, serán aplicables al trabajador autónomo las siguientes disposiciones en el ejercicio de su actividad profesional⁶:

⁶ VEGA VEGA, J.A.: *Régimen jurídico de los autónomos. Aspectos mercantiles, administrativos, laborales y fiscales*, Madrid (REUS), 2018, págs. 21-22.

1) Una serie de **normas de carácter específico**, que se encargan de regular la actividad y profesión de los autónomos, entre las que cabe destacar las siguientes:

- **La Ley 20/2007, de 11 de julio**, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Podemos decir que esta ley es el pilar principal sobre el que se sustenta la figura del trabajador autónomo. Cabe añadir su especial relevancia, ya que España ha marcado un antes y un después a la hora de acotar a esta clase de trabajador.

Me parece curioso que pese al carácter unitario y dogmático que tiene, haya dejado fuera de su ámbito a los agricultores.

- **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.

- **La Ley 14/2013, de 27 de septiembre**, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

- **La Ley 25/2015, de 28 de julio**, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

- **La Ley 6/2017, de 24 de octubre de 2017**, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

2) Un conjunto de **disposiciones comunes**, que serán de aplicación tanto a los empresarios, como a los profesionales, de carácter civil, mercantil, fiscal y administrativo. Estas normas se encargarán de regular la relación jurídica del autónomo con el mercado. Además, cabe añadir a este punto, la legislación penal, en el caso de la comisión de actos ilícitos durante el ejercicio de su actividad.

3) **Los contratos** establecidos entre el trabajador autónomo y su cliente.

4) **Los usos y costumbres locales y profesionales**.

5) Y por último, pero no menos importante por ello, cabe citar **los acuerdos de interés profesional**, señalables en el caso de los TRADE⁷.

⁷ VEGA VEGA, J.A.: *Régimen jurídico de los autónomos. Aspectos mercantiles, administrativos, laborales y fiscales*, Madrid (REUS), 2018, págs. 21-22

2.1.4. LOS MATICES QUE CARACTERIZAN LA FIGURA DEL AUTÓNOMO

La conceptualización de la figura del trabajador autónomo es una tarea complicada ya que como podemos observar el trabajo por cuenta propia está en una continua evolución desde sus inicios. Sin embargo, algunos autores han conseguido hacer una acotación del concepto a través de sus notas definatorias: el trabajador autónomo es aquel que realiza un trabajo de forma personal y directa, fuera del ámbito de la dirección y organización de la empresa (trabajo por cuenta propia) y a título lucrativo en el que tener empleados o no a su cargo es algo irrelevante⁸.

Profundizando en la relación laboral que nos concierne, y en la Ley 20/2007 especialmente, vemos que el trabajador autónomo se caracteriza principalmente por nueve aspectos que configuran su estatus jurídico y que explicaremos detalladamente a continuación⁹:

1. El autónomo debe ser **una persona física o natural** y su cometido ha de ser la explotación de una empresa o el ejercicio de una actividad económica o profesional siempre **de forma individual**.

Cabe decir que no es posible por lo tanto el ejercicio de dicha actividad mediante la constitución de una sociedad unipersonal, es decir, aquella formada por un solo socio, ya que en dicho caso, la persona sería la titular del capital y también dueña de la empresa, pero nunca funcionaría como autónoma, ya que estaríamos ante una persona jurídica y no física.

Otro supuesto diferente, que guarda relación con lo dicho anteriormente, sería el caso de los denominados autónomos por extensión, entre los que podemos destacar los socios industriales de sociedades capitalistas o los administradores de determinadas sociedades capitalistas, siempre que cumplan las exigencias recogidas en el artículo 1.1 de la Ley 20/2007. De esta tipología hablaremos posteriormente.

Por último, pero no menos importante por ello, cabe analizar la situación de aquellas personas físicas que compartan la titularidad de una empresa. En el caso de que cada componente de esa comunidad de bienes lo haga a título individual, es decir, que dicha vinculación no tenga personalidad jurídica más allá de la de sus titulares, estaríamos

⁸ ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, G.: *El trabajador y empresario autónomo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018, págs. 18 y ss.

⁹ Siguiendo en la exposición a VEGA VEGA, J.A.: *Régimen jurídico de los autónomos. Aspectos mercantiles, administrativos, laborales y fiscales*. Madrid (REUS), 2018, págs. 25-28.

ante una situación en que varios autónomos compondrían una comunidad de bienes. Esta situación tiene trascendencia en el ámbito fiscal por su forma asociativa; sin embargo, para el resto del ordenamiento le falta personalidad jurídica, por lo que los miembros responden de sus obligaciones individualmente.

2. El ejercicio de la actividad debe realizarse **en nombre propio y de forma personal y directa**. Con esto, el ordenamiento exige que la persona funcione como la titular (propietario, usufructuario) de la actividad profesional o del negocio de cara al público.

En el caso de los apoderados, es decir, personas que ejercen la actividad en nombre de otros, no estaríamos ante un caso de trabajador autónomo, ya que estas personas, aunque realicen una actividad económica, no se las tiene por qué denominar como empresario o profesional.

3. La actividad económica se desarrollará **de forma habitual**, es decir, como el ejercicio de una profesión y no solamente como una agrupación de hechos aislado. Será *conditio sine qua non* para que la persona sea considerada autónoma y debido a su relevancia esta aparece recogida en el artículo 1.1 de la Ley 20/2007, pero también en el artículo 3 del Código de Comercio, haciendo este último hincapié en la figura del empresario individual.

4. El trabajador autónomo tendrá un **fin lucrativo** mediante el ejercicio de su actividad; la creación de beneficios o ganancias ha de ser el objetivo del autónomo. Debido a las particularidades de su actividad, la forma en que tributa y la modalidad de afiliación a la Seguridad Social son completamente diferentes a las de un trabajador asalariado.

5. La cantidad y calidad de **la aportación de capital**, para el ejercicio de la actividad económica, dependerá únicamente de la **voluntad** del trabajador autónomo.

6. Si hay algo que caracteriza al trabajador autónomo es **la independencia** a la hora de gestionar y explotar la actividad profesional o su empresa.

El artículo 1.1 del LETA nos dice que la actividad económica o profesional que realicen aquellas personas físicas consideradas autónomas ha de realizarse “(...) fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona (...)”, por lo tanto, queda resaltado dicho requisito en la definición.

- **La personalidad jurídica de la actividad profesional o de la empresa corresponde con la del titular.**

- **El autónomo puede tener a otras personas a su servicio** a cambio de una remuneración, mientras estas realicen sus funciones por cuenta ajena. A estos trabajadores les podremos denominar colaboradores dependientes y estarán ligados al trabajador autónomo mediante contrato laboral.
- Como norma general, **no es necesaria el alta en el Registro Mercantil** para que el autónomo pueda realizar su actividad, salvo en los supuestos del emprendedor de responsabilidad limitada o en el del naviero.¹⁰

A parte de las características mencionadas hasta el momento, podemos añadir que para que le sea de aplicación este Régimen Especial a un trabajador, tiene que tener la nacionalidad española, ser extranjero residente o encontrarse en territorio nacional realizando una actividad profesional y además, deberá haber cumplido la mayoría de edad para poder realizar una actividad por cuenta propia. Por último, cabe añadir, que salvo prueba en contrario se considerará como autónomo a todo trabajador que ostente la titularidad de un establecimiento abierto al público bien sea como propietario, arrendatario o usufructuario¹¹.

2.1.5. “FALSOS AUTÓNOMOS”

El trabajo ha ido evolucionando a lo largo de la historia desde sus cuatro perspectivas: filosófica, sociológica, histórica y jurídica. Pese a que en 1990 los sociólogos predijeran el denominado fin del trabajo, lo cierto es que a partir del año 2000, se revirtió dicha tendencia por la consideración del trabajo como un medio para suplir las necesidades intrínsecas de las personas¹².

Esta evolución ha dado lugar a la aparición de la denominada economía colaborativa o *gig economy*, a través de la utilización de las nuevas tecnologías. A partir de estas, la persona es contratada en el momento exacto donde hay una determinada demanda y por el tiempo necesario para cumplir el servicio. De antemano, parece una opción completamente válida, en la que se han sustituido las formas estables de empleo por trabajos autónomos de escasa duración. No obstante, en este entramado es donde

¹⁰ VEGA VEGA, J.A.: *Régimen jurídico de los autónomos. Aspectos mercantiles, administrativos, laborales y fiscales*. Madrid (REUS), 2018, págs. 25-28.

¹¹ APILLUELO MARTÍN, M.: “Ámbito de aplicación y contingencias profesionales en el régimen especial de trabajadores autónomos”, *Anales de Derecho: Colección Huarte de San Juan*, núm. 6, 2005, pág. 2.

¹² OIT: *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, Ginebra (OIT), 2017, pág. 7 y 8.

aparece fundamentalmente la figura del “falso autónomo”, mediante la evasión de la normativa laboral y de Seguridad Social y es entonces cuando nos vienen a la cabeza nombres como Glovo, Uber o Deliveroo¹³. Por ello, hay que diferenciar aquellas plataformas que tengan una mera labor de intermediarias, de aquellas que proveen directamente el trabajo subyacente y que por ello tienen que asumir unas mayores cargas¹⁴.

Profundizando en el tema, los “falsos autónomos” son aquellas personas que se encuentran a mitad de la normativa entre los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos, ya que realizan actividades propias de los trabajadores asalariados y que además, reúnen todas las notas que caracterizan este tipo de relación laboral y que sin embargo, se ven forzados a trabajar por cuenta propia y a encuadrarse dentro del LETA.

Estamos ante un fenómeno en expansión que intenta esquivar la legislación en vigor y penetrar dentro de las fisuras del propio ordenamiento jurídico para establecerse en la realidad al igual que el trabajo clandestino, no declarado o sumergido pero de una manera más sofisticada.

Desde el nacimiento del trabajo por cuenta ajena, el contrato de arrendamiento de servicios se consideró propio del trabajo por cuenta propia, no obstante, mediante la evolución y el paso del tiempo, este tipo de contrato ha sido una de las formas de introducir el trabajo autónomo dentro de los distintos sistemas productivos. Esto ha causado una gran preocupación a los poderes públicos ya que consideran que es una nueva “zona gris”, al no poder delimitar en muchas ocasiones las fronteras del derecho del trabajo y que da lugar a una relación desigual, en la que el trabajador autónomo es la parte débil del contrato¹⁵.

El problema fundamental viene dado porque la protección social del trabajador asalariado y del autónomo no es equiparable debido a la disimilitud entre ambos ámbitos, por ello los distintos ordenamientos jurídicos deben de poner en marcha medidas de carácter legislativo con el objetivo de conseguir la transparencia empresarial

¹³ Plataformas y falsos autónomos (<https://www.lavanguardia.com/opinion/20180910/451728094958/plataformas-y-falsos-autonomos.html>), publicado el 10 de septiembre de 2018 (consultado el 22 de noviembre de 2019).

¹⁴ CUESTA ÁLVAREZ, H.: “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de “sus autónomos””, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pág. 85.

¹⁵ VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el Estado Social. El necesario control de los falsos autónomos en las empresas”, *Revista “Cuadernos Manuel Giménez Abad”*, núm. 17, 2019, págs. 115 y ss.

y evitar que se den estas situaciones fraudulentas. La Unión Europea procura hacer desaparecer esta y otras situaciones similares en fraude de ley a través de recomendaciones a los estados miembros¹⁶.

Antes de continuar, cabe mencionar que no es lo mismo un “falso autónomo” que un “nuevo autónomo”, ya que mientras los primeros necesitan que las instituciones aseguren el cumplimiento de la ley, los segundos, necesitan una revisión a la normativa para que se actualice en función de las necesidades existentes a raíz de las nuevas formas de trabajo.

Ahora cabe preguntarse el por qué hay cada vez una mayor proliferación de la figura del “falso autónomo”, si también hay un incremento en la autonomía y la independencia de los trabajadores. La respuesta es sencilla, ya que este supuesto incremento viene acompañado de un aumento en la disciplina del trabajo, a través de mecanismos de control “soft”, que se sostienen por la precariedad y la inseguridad que determinan las relaciones de trabajo actual, tal y como argumentan ciertos autores (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013)¹⁷.

Pese a los intentos por parte del ET y del LETA de delimitar concienzudamente ambas figuras para evitar las denominadas “zonas grises” a través de la aclaración del concepto de dependencia entre otros, lo cierto es, que el LETA aún aspira a eliminar completamente estas zonas fronterizas entre lo que se considera el trabajador autónomo clásico, el TRADE y los trabajadores por cuenta ajena¹⁸.

2.1.6. ¿QUÉ CRITERIOS MANEJA LA JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN A LOS “FALSOS AUTÓNOMOS”? EN ESPECIAL LA PROBLEMÁTICA DE LOS “RIDERS”

La primera sentencia que ha fijado los criterios a seguir en relación a estos trabajadores, que forman parte de la economía colaborativa, es la sentencia del Juzgado de lo Social

¹⁶ VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el Estado Social. El necesario control de los falsos autónomos en las empresas”, *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abad*, núm. 17, 2019, págs. 115 y ss.

¹⁷ SAN DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 37, núm. 1, 2019, pág. 70.

¹⁸ SAN DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 37, núm. 1, 2019, págs. 67 y ss. y 72.

número 6 de Valencia de 2018, la cual determina en base a las características de la relación que existe un vínculo laboral entre Deliveroo y sus repartidores¹⁹.

El “rider” demandó a la empresa Deliveroo por despido improcedente, dando lugar a una desconexión de la aplicación por falta de disponibilidad. La empresa, por su parte, se opuso alegando la falta de jurisdicción por parte del órgano social al no tratarse de una relación de carácter laboral sino una relación civil/mercantil.

Cabe mencionar, que anteriormente, la Inspección de Trabajo ya había levantado acta de liquidación a la empresa por una cantidad de 160.814,69€ por no haber dado de alta a los trabajadores en el Régimen General de Seguridad Social durante el periodo de mayo de 2016 a septiembre de 2017.

Deliveroo es una empresa que se dedica a la comercialización, la venta y el reparto a domicilio de comida preparada por restaurantes ligados a esta plataforma digital. Las características del trabajo a realizar por los repartidores son las siguientes:

- Los horarios son fijados por la empresa unilateralmente, con un horario semanal de comidas de 12:30 a 16:30, de meriendas de 16:30 a 20:00 y de cenas de 20:00 a 00:00. Dentro de la mencionada jornada, los trabajadores seleccionan los turnos que prefieren realizar durante la semana, pero es finalmente la empresa quien adjudica los turnos en función de sus necesidades y no solo de las preferencias de estos.
- Una vez asignados el día y la hora, el “rider” se dirige al punto de control y allí inicia sesión en la aplicación.
- En el momento en que un cliente realiza un pedido, este se le asignará al “rider” que se encuentre más cerca del restaurante y este recibirá toda la información pertinente mediante un mensaje a su teléfono móvil.
- El repartidor siempre podrá aceptar o rechazar el pedido. Se entenderá que lo ha rechazado en caso que en el plazo de 3 minutos no haya realizado acción alguna. En caso de rechazar el pedido, el repartidor deberá siempre justificar el por qué en la aplicación.
- Una vez finalizado el reparto, el “rider” deberá volver al punto de control para poder recibir un nuevo pedido.

¹⁹ SJS, nº 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

- Si el repartidor no está disponible asiduamente y rechaza las ofertas de los clientes de manera reiterada, dispondrá de un plazo de 30 días para cambiar la situación. De lo contrario, será desconectado de la aplicación.
- Adentrándonos en el tema de la retribución, el repartidor percibirá unos ingresos de 3,63 € por pedido realizado en motocicleta o bicicleta eléctrica y de 3,38 € en caso de realizar el reparto en bicicleta. Además, hasta agosto de 2017 recibían una suma bajo el concepto de disponibilidad para el caso de que el trabajador no reciba al menos dos pedidos durante el periodo de una hora. También eran recompensados por conseguir nuevos “riders” para la empresa y recibían una serie de incentivos en relación al número de pedidos realizados.
- Los repartidores tienen la obligación de comunicar a la empresa la fecha en la cogerán vacaciones.
- Además, reciben con asiduidad instrucciones acerca de la realización de los pedidos a través del correo electrónico.

Con estas características, es evidente la relación laboral existente y por ello el juzgado falla a favor del trabajador tomando como referencia el artículo 1 del ET²⁰:

I. Trabajo voluntario y personal:

Para el cambio de turnos entre trabajadores o para la sustitución de un trabajador es necesaria la autorización de la empresa. Por ello, el Juez considera que sigue habiendo una relación de dependencia ya que pese a estas “facilidades”, tiene que mediar una autorización de por medio.

II. Trabajo dependiente y subordinado:

Con la evolución del trabajo, las relaciones de trabajo han evolucionado dejando el modelo fordista atrás y dando lugar a relaciones de trabajo más flexibles en las que empresario y trabajador no tienen que estar continuamente en el mismo lugar y tiempo de trabajo. Por ello, los conceptos de dependencia y subordinación no implican lo mismo que antes por esta mayor flexibilidad y la relación de dependencia se demuestra mediante las órdenes que realiza la empresa al trabajador.

La empresa asignaba la hora y el lugar de la prestación del servicio y seguían las instrucciones de realización del pedido mediante la formación prestada por la

²⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La Lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app. El caso “deliveroo”, *Iuslabor*, núm. 2, 2018, págs. 281-289.

empresa. Además, la empresa tiene localizado en todo momento al trabajador, al que puede pedir explicaciones en cualquier momento.

III. Trabajo por cuenta ajena:

La ajenidad del trabajo queda reflejada por dos motivos:

1. Los frutos del trabajo del repartidor no son exclusivamente para él.
2. La empresa es quien hace llegar el producto al mercado a través del “rider”, por lo que no podemos considerar autónomo a este último por ello.

Además, cabe mencionar que la empresa hace entrega de un uniforme a los trabajadores por lo que estos acaban siendo la cara visible de Deliveroo y con ello se demuestra la relación entre ambos.

IV. Remuneración:

Anteriormente, hemos podido observar que la remuneración y los incentivos ya vienen fijados por la empresa para los “riders” pero además, la empresa es también quien fija las condiciones de los clientes y de los restaurantes adheridos. Además, a parte de las propinas, el repartidor no puede recibir ningún pago en metálico y todo es gestionado a través de la aplicación por lo que nuevamente, la ajenidad del trabajador queda reflejada.²¹

El fallo a favor del trabajador, desestima la incompetencia del juzgado de lo social en este caso y además, estima parcialmente la demanda de despido del “rider”. A partir de dicha sentencia se asienta la jurisprudencia para sentencias posteriores en materia de “falsos autónomos” con similares características. Cabe destacar la sentencia del juzgado de lo Social número 19 de Madrid de 2019.²²

2.1.7. ¿A QUÉ GRUPOS DE PERSONAS ES APLICABLE EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO?

Como ya hemos visto, la legislación considera trabajador autónomo, según lo establecido en el RETA, “(...) *a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no*

²¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La Lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app. El caso “deliveroo”, *Iuslabor*, núm. 2, 2018, págs. 281-289.

²² SJS, nº 19, Madrid, 22 julio 2019 (AS 1877).

ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”.

No obstante, hay otros colectivos de trabajadores que también se les incluirá dentro del LETA:

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes o TRADE.
2. Los familiares de autónomos que realicen con habitualidad actividades para estos, siempre que haya una consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado y además, convivan con él.
3. Los socios industriales que pertenezcan a sociedades comanditarias o a sociedades regulares colectivas.
4. Los socios de sociedades civiles irregulares y los comuneros de comunidades de bienes.
5. Aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o gerencia y que a raíz de ello desempeñen un cargo de administrador o consejero²³.

Sabiendo cuales son los grandes grupos que comprende el trabajo autónomo, ahora cabe preguntarse, dentro de los propios autónomos, que ordenación podríamos hacer. Pese a que no existe una clasificación uniforme, ni todos los autores tienen un punto de vista común con respecto a ello, podemos decir, que a grandes rasgos existen los siguientes grupos²⁴:

- Los empresarios.

Son aquellos que realizan una actividad económica mediante la puesta a disposición de sus recursos propios o ajenos y a su vez, tiene a su servicio un conjunto de personas, denominadas trabajadores asalariados.

- Los profesionales liberales tradicionales.

Para desempeñar su quehacer necesitan disponer de títulos profesionales y habitualmente, colegiarse, para poder ejercer su desempeño. Suelen realizar su actividad

²³ AA.VV.: *Memento Social*, Madrid (Francis Lefebvre), 2017, pág. 121.

²⁴ Siguiendo en la exposición a REYNA FERNÁNDEZ, S.: “El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el ordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa después de 2010: especial referencia al trabajador autónomo dependiente”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 10, 2010, págs. 109-120.

profesional de forma solitaria o con otros colegas en forma de sociedad y no suelen tener trabajadores a su cargo.

- Los trabajadores que realizan las actividades más afanosas en el colectivo autónomo.

En esta categoría convergen una gran cantidad de colectivos de trabajadores, entre los que cabe destacar a artesanos, los agricultores, los comerciantes, los trabajadores dedicados a la construcción, etc. Esta categoría procede directamente del sistema de gremios y además fueron los propulsores del Estado Moderno.

- Los “nuevos independientes”.

Son trabajadores que se han encargado de adentrarse en nuevos espacios laborales y que han dado respuesta a las necesidades actuales a través de su trabajo. Estas personas están vinculadas a un sinnúmero de actividades, pero de entre ellas, cabe destacar las dedicadas al mundo del ocio, del deporte, de la informática, de la estética, etc.

- Otros “nuevos independientes”.

Son los trabajadores contratados a través de servicios exteriorizados, provienen del denominado “*outsourcing*”. Estos trabajadores suelen estar subordinados a un cliente principal y tienen escasa independencia tanto económica como estructural.

Otra enumeración interesante que debemos señalar distingue entre tres grandes categorías: los empresarios individuales, los artesanos y los profesionales. Y a la que se han añadido posteriormente dos nuevas figuras: el emprendedor de responsabilidad limitada y el trabajador económicamente dependiente²⁵.

2.2. LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO

2.2.1. DISFUNCIONES EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

El sistema de protección social del trabajador autónomo presenta una serie de problemas. Desde una perspectiva social, este régimen manifiesta una serie de dificultades latentes debido a la cobertura inferior que disfrutaban los autónomos frente a

²⁵ VEGA VEGA, J.A.: *Régimen jurídico de los autónomos. Aspectos mercantiles, administrativos, laborales y fiscales*, Madrid (REUS), 2018, págs. 38 y ss.

los trabajadores dados de alta en el Régimen General. Por otro lado, desde la perspectiva económica, tomando de referencia una serie de bases estadísticas, se dejan entrever un conjunto de obstáculos para la sostenibilidad de este Régimen Especial.

En los últimos años, frente a esta situación, España ha intentado ajustar mediante reformas la legislación a la realidad en continuo cambio en la que nos encontramos; sin embargo, la respuesta de esta ha sido insuficiente y los problemas detectados siguen estando presentes.

Las modificaciones legales son llevadas a cabo a través de un marco general de reformas, gestionado por las instituciones de la Unión Europea y teniendo en cuenta las características de cada estado miembro. El fin último que pretende conseguir la Unión Europea a través de estas reformas es garantizar los derechos de aquellas personas que desempeñan nuevas formas de autoempleo y también de aquellas que desarrollan formas no convencionales de trabajo asalariado²⁶.

Centrándonos en nuestro país, que es lo que nos interesa en este estudio, España ha cambiado la perspectiva desde la crisis económica en cuanto a lo que supone el trabajo por cuenta propia. España ha pasado de ser un Estado social, a un Estado social activo, para fomentar la salida del desempleo a través del fomento del autoempleo, ya que así, es el propio trabajador el que se procura sus propios medios e instrumentos y su consecuente sustento.

Los trabajadores pueden ser sus propios salvadores al ser ellos mismos quienes salen por sí solos de la situación de desempleo. No obstante, el comienzo de un nuevo negocio es siempre un riesgo, ya que estos pueden funcionar o no y los continuos cambios de la sociedad también pueden hacer que un negocio que funcionaba deje de hacerlo. La falta de estabilidad da lugar a que el trabajador autónomo se adapte al medio y esto puede dar lugar a que los autónomos trabajen a días, a que tengan que complementar su actividad con otras o a que realicen su actividad para diversas empresas de distintos sectores. Por todo ello, dentro del propio colectivo de autónomos, podemos encontrar a grupos con muchas diferencias entre ellos pero que al final tienen algo en común: el aumento de la precariedad en su trabajo. La protección social es la vía

²⁶ SÁEZ LARA, C.: “Sostenibilidad del sistema de protección social de los trabajadores autónomos”, en AA.VV.: *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, 1ª ed., Albacete (Editorial Bomarzo), 2019, págs. 441 y 442.

de visibilidad de este colectivo, pero dejando al margen a ciertos grupos lo único que demuestra es su falta de adecuación a la realidad e flexibilidad, lo mucho que queda todavía por hacer y mejorar²⁷.

A continuación, pasaremos a analizar aquellas situaciones donde queda reflejada la acción protectora de la Seguridad Social, ya que aunque no estén en la misma tesitura que los trabajadores por cuenta ajena, tienen derecho a la protección, tal y como establece el artículo 41 de la CE²⁸. Además, el LETA, en su artículo 26 establece la acción protectora por parte de la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en las siguientes situaciones:

- 1) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
- 2) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.
- 3) Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por último, vamos a delimitar el campo de estudio, ya que en este caso las que nos interesan son las prestaciones contributivas y son las que veremos a continuación, ya que a las no contributivas pueden acceder todos los ciudadanos por el mero hecho de serlo. Estas últimas son financiadas por el Estado a través de aportaciones de origen tributario y se puede acceder a ellas siempre que no se llegue a unos ingresos mínimos²⁹.

Profundizaremos en las prestaciones de jubilación, incapacidad temporal, incapacidad permanente y cese de actividad.

²⁷ BALLESTER PASTOR, I.: *Trabajo y protección social del autónomo. Un estudio sobre su precariedad*, Barcelona (Atelier), 2016, págs. 169 y ss.

²⁸ Art. 41 CE: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

²⁹ TORTUERO PLAZA, J.L.: “La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo” (http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2e1fafa5-00af-4b05-9f05-5e7c15ef5267/PF09_34.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)

La prestación por maternidad la analizaremos más adelante en otro apartado, y seguirá las mismas pautas la prestación por paternidad, a excepción del periodo de recuperación tras el parto. Y las prestaciones por muerte y supervivencia al seguir las mismas pautas que en el trabajo por cuenta ajena no lo he considerado relevante para el estudio.

2.2.2. JUBILACIÓN

El trabajador puede acceder a la jubilación una vez haya cumplido la edad estipulada legalmente o bien por tratarse de una persona incapacitada. Estos trabajadores dejan de desempeñar entonces su actividad laboral remunerada de manera forzosa o voluntariamente. Una vez llegada la jubilación, la realidad cambia y la experiencia vital de la persona cambia radicalmente, lo que da lugar a un afrontamiento de cambios³⁰.

La pensión de jubilación pretende que la persona afectada por haber concluido su actividad profesional al haber llegado a una determinada edad, siga percibiendo unos ingresos y que no se vea afectado por la ausencia de estos; el fin último es evitar la pobreza³¹.

Los requisitos generales para poder acceder a la jubilación en su modalidad contributiva según el artículo 205 de la LGSS son los siguientes:

1) Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos.

Cabe decir que el aumento en la edad de jubilación se está haciendo de manera gradual y esto queda reflejado en la Disposición transitoria séptima de la LGSS.

2) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente

³⁰ MERINO TEJEDOR, E. y ELVIRA ZORZO, M.N.: “Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación”, *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, vol. 4, núm. 1, 2011, págs. 86 y 87.

³¹ MONEREO PÉREZ, J.L. *La pensión de jubilación. Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Granada (Editorial Comares), 2015, pág. 341.

anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

El derecho a la jubilación es imprescriptible tal y como estipula el artículo 212 de la LGSS. Para acceder a la pensión es necesario estar en situación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en situación asimilada tal y como establece la Orden de 18 de enero por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social en su artículo 3. Estas diferencias harán que se considere causada la pensión de vejez en un momento u otro.

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de alta, la jubilación tendrá efectos desde que tiene lugar la baja en el RETA como consecuencia del cese de actividad. En este caso, el reconocimiento tendrá efectos desde los tres meses anteriores a que se presente la correspondiente solicitud.

2. Cuando el trabajador se encuentre en situación asimilada a la de alta tendrá efectos desde el último día del mes en que haya realizado la presentación de la solicitud.

3. Para aquellos supuestos en el que el trabajador no se encuentre en situación de alta ni asimilada a la del alta, la solicitud tendrá efectos desde el día en que se haya presentado.

Los autónomos, por otro lado, tras la reforma de pensiones en el 2013, además, tienen que cumplir una serie de requisitos para acceder a la pensión:

- No tener ninguna deuda pendiente con la Seguridad Social.
- Haber cotizado un periodo mínimo de 15 años como trabajador autónomo.
- De este periodo que acabamos de mencionar, al menos 2 años deben haberse cotizado en los 10 años anteriores a la solicitud de la prestación.
- Haber cumplido 65 años y 5 meses en 2017³².

A continuación, hablaremos de la jubilación parcial, que se regula a través del artículo 215 de la LGSS tanto para trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por

³² VALLESPÍN PÉREZ, D.: *El régimen especial de los trabajadores autónomos y sus especialidades*, 1ª ed., Madrid (Wolters Kluwer), 2018, págs. 67 y 68.

cuenta propia a partir de la reforma de 2013 pero siempre con ciertas peculiaridades. Estamos ante una medida del Ejecutivo, a la que el Gobierno ha sacado provecho, ahorrándose el abono de la prestación durante un tiempo, para favorecer que los trabajadores de mayor edad continúen con su vida laboral.

Los trabajadores tendrán que reducir la jornada entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50% y tendrán que hacerlo una vez hayan cumplido la edad reglamentaria de jubilación y le corresponderá el 100% de la base reguladora. Además, la cotización a la Seguridad Social será de un 8% de la base mientras que para el trabajador por cuenta ajena será de un 2% y para su empresario de un 6%³³.

Para finalizar, hablaremos de la jubilación anticipada, que fija una edad mínima de 63 años y con al menos, 35 años cotizados. En este caso, cabe destacar una sentencia del TSJ de lo Social de Navarra, de 21 de diciembre de 2017, en la que un trabajador tuvo quiebra de su negocio y que a continuación se inscribió como demandante del empleo por la situación de paro involuntario en la que se encontraba. El parado consiguió acceder a la jubilación anticipada por hallarse inscrito como demandante de empleo y al considerar el TSJ esta situación asimilada a la del alta, al igual que el TS lo ha hecho en anteriores situaciones³⁴.

La jurisprudencia a raíz de esta sentencia ha dejado una nueva vía para que el trabajador autónomo pueda acceder a esta modalidad de la jubilación³⁵.

Por último, cabe mencionar los incentivos que reciben los trabajadores que deciden prologar voluntariamente su vida laboral a partir de la reforma de 2013. Los trabajadores que pospongan más allá de los 67 años su jubilación serán recompensados:

- Carreras profesionales inferiores a 25 años: Con un coeficiente del 2% anual.
- Carreras profesionales de 25 a 37 años: Con un coeficiente del 2,75% anual.
- Carrera laboral completa hasta los 65 o 67 años de edad: con un coeficiente del 4% anual.

³³ Jubilación parcial autónomos. (<https://www.serautonomo.net/jubilacion-parcial-autonomos.html>), publicado el 12 de mayo de 2014 (consultado el 18 de noviembre de 2019).

³⁴ STS 21 de diciembre de 2017 (RJ 447).

³⁵ STS 21 de diciembre de 2017 (RJ 447).

Con todo lo visto hasta el momento, queda claro, que es recomendable que el trabajador autónomo planifique su jubilación minuciosamente y que tenga en cuenta que la figura del trabajador por cuenta propia está en continuo cambio y las diversas opciones que tiene una vez llegué a la jubilación³⁶.

2.2.3. INCAPACIDAD TEMPORAL

La protección de la incapacidad temporal en el RETA ha ido evolucionando a lo largo del tiempo de manera zigzagueante y ha dado lugar a variaciones continuas en esta prestación pudiendo estar ausente, ser obligatoria o voluntaria.

En un primer momento, las denominadas prestaciones de incapacidad laboral transitoria no eran recogidas en el RETA como una prestación. Fue a través del RD 1774/1978, de 23 de junio, cuando se incorporó al RETA la incapacidad temporal, como una situación protegida bajo la modalidad de mejora voluntaria, dando lugar por ello a la modificación del artículo 27.3 del RD 2530/1970 para adecuarse a la realidad de aquel entonces.

A raíz del RD 43/1984, de 4 de enero, la incapacidad temporal pasó a considerarse una contingencia común obligatoria dando lugar a una protección imperativa por parte de la Seguridad Social. Desde ese momento, esta prestación sería adjudicada en los mismos términos que para los trabajadores por cuenta ajena, pero siempre con ciertas particularidades. Con el paso del tiempo, la prestación ha sufrido diversos reveses legislativos dando lugar a que en ciertos momentos haya vuelto a considerarse de carácter voluntario. No obstante, desde la promulgación del LETA, y sobre todo a partir de la Disposición Adicional 69.^a de la Ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado que estableció el plazo de un año al Gobierno para presentar al Congreso un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo, la prestación no se ha dejado de considerar de carácter obligatorio³⁷.

La incapacidad temporal se entiende como aquella situación provocada por una enfermedad común, profesional o un accidente laboral o no laboral, que imposibilita al

³⁶ VALLESPÍN PÉREZ, D.: *El régimen especial de los trabajadores autónomos y sus especialidades*, 1ª ed., Madrid (Wolters Kluwer), 2018, págs. 68 y ss.

³⁷ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “La recaída en la situación de incapacidad temporal de los autónomos”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar*, núm. 88, 2007, págs. 211-214.

trabajador para poder continuar con su actividad profesional y que requiere de asistencia sanitaria.

Para que un trabajador pueda darse de alta en el RETA es obligatorio que cotice por incapacidad temporal por contingencias comunes. Ahora bien, si el trabajador está en régimen de pluriactividad y cotiza para otro régimen de la Seguridad Social, así como si se encuentra sometido al sistema especial agrario, será opcional la cotización por la prestación³⁸.

En cuanto a las contingencias profesionales, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, ha establecido a partir del 1 de enero de 2019 la obligatoriedad de cobertura de todas las contingencias (incluido el cese de actividad) tal y como establece, en nuestro caso, el artículo 316.1 de la LGSS³⁹.

La determinación de la cuantía de la prestación por incapacidad temporal se hace por medio de la aplicación de unos porcentajes a una base reguladora, que es la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior al de la baja médica y dividida entre 30. Los porcentajes a aplicar serán los siguientes:

- Si nos encontramos ante una enfermedad común o un accidente no laboral:

- De los días 4 al 20 de baja: el 60%.
- Del 21 en adelante: el 75%.

- Si por otro lado, nos encontramos ante una enfermedad profesional o un accidente laboral:

- Se aplica un porcentaje del 75% a partir del día siguiente al de la baja.

³⁸ VALLESPÍN PÉREZ, D.: *El régimen especial de los trabajadores autónomos y sus especialidades*, 1ª ed., Madrid (Wolters Kluwer), 2018, pág. 73.

³⁹ Art. 316.1 LGSS: *“La cobertura de las contingencias profesionales será obligatoria y se llevará a cabo con la misma entidad, gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal y determinará la obligación de efectuar las correspondientes cotizaciones, en los términos previstos en el artículo 308. Por las contingencias indicadas, se reconocerán las prestaciones que, por las mismas, se conceden a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan”*

Al final, la protección tiene como objetivo que el cobro de este subsidio, derivado del reconocimiento de la incapacidad temporal, palle la falta de ingresos del trabajador mientras se encuentre imposibilitado para trabajar.⁴⁰

2.2.4. INCAPACIDAD PERMANENTE

Al igual que en la incapacidad temporal, los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a la prestación por incapacidad permanente, en los mismos términos que los trabajadores adscritos al Régimen General, pero con ciertas particularidades.

La incapacidad permanente contributiva es aquella que se da en situaciones en las que el trabajador una vez ha estado sometido al tratamiento, presenta una serie de reducciones anatómicas o funcionales graves que dan lugar a una disminución o reducción de su capacidad. La finalidad de la prestación correspondiente es garantizar una protección económica a las situaciones de disminución, pérdida o anulación de la capacidad para trabajar a raíz de un deterioro permanente en la salud del trabajador.

El EVI será el órgano encargado de determinar si existe una alteración objetiva de la salud, pero antes de llegar a ese punto, el trabajador la mayoría de las veces tendrá que haber pasado por una incapacidad temporal que será gestionada de la siguiente manera:

- Desde el inicio de la situación hasta el día 365 (que es en teoría el periodo máximo de duración de la IT aunque con posible prórroga) las entidades que se encargarán de controlar la situación de IT serán: el Servicio Público de Salud, los Inspectores Médicos de las CCAA, el INSS, las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, etc.
- A partir del día 365, será competencia exclusiva del INSS el control de la situación de IT⁴¹.

Para ser beneficiario de una prestación por IP, es necesario cumplir los siguientes requisitos⁴²:

⁴⁰ VALLESPÍN PÉREZ, D.: *El régimen especial de los trabajadores autónomos y sus especialidades*, 1ª ed., Madrid (Wolters Kluwer), 2018, pág. 74 y ss.

⁴¹ VICENTE PARDO, J.M.: “La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64, núm. 251, 2018, págs.132-134.

1. No haber alcanzado la edad de jubilación.
2. Estar en alta o en situación asimilada a la del alta en el correspondiente Régimen.
3. Reunir un determinado periodo de carencia.
4. Estar al corriente en el pago de cuotas.

Cabe añadir, que el hecho causante se entenderá producido en el momento en que se haya extinguido la incapacidad temporal que derive en invalidez, o, por otro lado, en caso de que no se haya extinguido o no haya habido IT anteriormente, se considerarán los efectos desde la fecha en que haya tenido lugar el dictamen-propuesta del EVI⁴³.

Para finalizar, haremos una distinción entre los tipos de incapacidad permanente que existen:

1. La incapacidad parcial para la profesión habitual es aquella que supone al menos un 33% de reducción en el rendimiento normal pero que no impide la realización de tareas fundamentales para la profesión u oficio. Por lo tanto, no es incompatible con la continuación del trabajo.
2. La incapacidad permanente total para la profesión habitual es aquella que imposibilita al trabajador en la continuidad de su trabajo por no poder realizar todas sus tareas o las fundamentales de su profesión u oficio. Aún así, el trabajador que sufra esta incapacidad podrá realizar otra actividad distinta a la que se venía realizando. Supone un incremento del 20% aplicable a la base reguladora.
3. La incapacidad permanente en grado de absoluta es aquella que no permite al trabajador realizar cualquier tarea u oficio.

⁴² MORENO ROMERO, F.: *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Granada (Editorial Comares), 2017, págs. 530 y 531.

⁴³ VALLESPÍN PÉREZ, D.: *El régimen especial de los trabajadores autónomos y sus especialidades*, 1ª ed., Madrid (Wolters Kluwer), 2018, pág. 80.

4. Por gran invalidez entendemos aquella situación en la que el trabajador afectado por incapacidad permanente necesita la ayuda de otra persona para realizar sus actividades básicas diarias como comer, vestirse o desplazarse⁴⁴.

2.2.5. CESE DE ACTIVIDAD

Desde el 1 de enero de 2019, la acción protectora de la Seguridad Social ha establecido el cese de actividad de los trabajadores autónomos como obligatoria según lo establecido en el artículo 327.1 de la LGSS⁴⁵.

La prestación por cese de actividad tiene como objetivo cubrir aquellas situaciones en las que el trabajador autónomo tiene que dar fin a su actividad laboral a causa en todo caso de una situación involuntaria y que deberá justificar para poder acceder al cobro de dicha prestación⁴⁶.

Las principales novedades de la prestación por cese de actividad que ha introducido el RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, son las siguientes:

- La obligatoriedad de la prestación.
- Duplicar el periodo de percepción del abono de la prestación que ha pasado de 12 a 24 meses.
- La elaboración de una nueva escala de duración de la prestación. Esta ha establecido para el periodo cotizado de 12 a 17 meses, una protección de 4 meses y para aquellos trabajadores que han cotizado 48 meses o más, una protección de un máximo de 24 meses.

⁴⁴ BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “Capítulo IX. Incapacidad permanente y lesiones permanentes no incapacitantes”, en AA.VV.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, Madrid (Ediciones Cinca), 5ª ed., 2017, págs. 106 y 107.

⁴⁵ Art. 327 de la LGSS: “*El sistema específico de protección por el cese de actividad forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, es de carácter obligatorio y tiene por objeto dispensar a los trabajadores autónomos, afiliados a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, las prestaciones y medidas establecidas en esta ley ante la situación de cese total en la actividad que originó el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo*”.

⁴⁶ Cese de la actividad (<https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/cese-actividad.html>), consultado el 20 de noviembre de 2019.

- Eliminación del incremento de la prestación para trabajadores mayores de 60 años.
- La totalidad del periodo de percepción de la prestación no se verá afectado cuando haya una suspensión del derecho y una vez se haya reanudado se seguirá percibiendo desde el momento en que tuvo lugar la interrupción.
- La fecha de la cobertura será determinada reglamentariamente.
- El tipo de cotización que se fijará cada año girará en torno al 0,7% y al 4%, no pudiendo ser inferior, ni superior a dichos porcentajes.
- La cobertura de la protección por cese de actividad ahora será solicitada ante la mutua.
- Cuando se formule una reclamación previa contra una resolución de una mutua colaboradora, una comisión paritaria emitirá un informe vinculante antes de la resolución de la misma.
- No será una obligación para solicitar la prestación por cese de actividad que los beneficiarios estén dispuestos a acudir a actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora y tampoco tienen obligación de participar en acciones de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad⁴⁷.

2.2.6. PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Cada vez es mayor la diversificación dentro del propio colectivo de mujeres, lo que da lugar a que se las haya dejado de considerar un grupo homogéneo y se hayan encasillado en una inmensa cantidad de “subgrupos” dependiendo de sus circunstancias personales. Destacaremos variantes, como por ejemplo, la edad, la maternidad, la discapacidad, la inmigración o la situación de violencia de género. Esto ha provocado

⁴⁷ Arts. 327 al 350 de la Ley General de Seguridad Social.

que la legislación haya dejado de adaptarse a las mujeres, por no ser consciente de las “subcategorías” a las que se enfrenta dentro de esta colectividad⁴⁸.

Regresando al tema, hemos visto que los trabajadores autónomos están en una segunda posición frente a los trabajadores por cuenta ajena, ahora cabe analizar si dentro del colectivo de las mujeres existen ciertas diferencias entre sus componentes por razón de su trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Por ello, analizar situaciones que incumben a las trabajadoras autónomas directamente como serían la maternidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y las situaciones de violencia de género, entre otras. Analizaremos con mucha precisión cada una de las situaciones que acabo de mencionar para ver si las trabajadoras asalariadas y las autónomas tienen el mismo nivel de protección en estos aspectos.

1º) LA TRABAJADORA AUTÓNOMA EN SITUACIÓN DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

La crisis económica tuvo sus inicios en 2008, como hemos visto, ante la situación de desempleo, muchos parados consideraron el trabajo por cuenta propia como una salida a esa coyuntura. En el caso de las mujeres, esta situación fue más pronunciada, ya que las desigualdades en la sociedad se reflejaron también en este ambiente. Muchas de ellas se acogieron al régimen del trabajo autónomo y por ello, han tenido que estar, con mayor intensidad, expuestas a la precariedad laboral que los varones, ya que mientras ciertos autores consideran el trabajo por cuenta propia como una forma de empoderamiento femenino, lo cierto es que la falta de tutela laboral en muchos de los aspectos en el desarrollo de la actividad demuestra justo lo contrario.

Cuando una trabajadora trabaja por cuenta propia “*desarrolla su actividad en régimen de autoorganización y asumiendo el riesgo de la misma*”⁴⁹, lo que supone una encrucijada en el caso de ser madre, ya que sus ingresos dependen directamente de ella. Esto supone que, mientras que la trabajadora asalariada tiene derecho a la suspensión del contrato y a la reserva de su puesto de trabajo como consecuencia de la situación de

⁴⁸ LOPERA CASTILLEJO, M.J.: “Las bonificaciones por la contratación de mujeres y la igualdad de oportunidades tras las últimas reformas legales”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 31, 2012, pág. 24.

⁴⁹ LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “Trabajadoras asalariadas y autónomas ante la protección por maternidad: La subsistencia de estereotipos sexistas en la ley y en la jurisprudencia”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2009, pág. 101.

maternidad, la trabajadora autónoma no podrá originar los mismos derechos y durante la situación de maternidad se verá obligada al cese de la actividad, temporal o definitivamente, o bien, a la búsqueda de una persona que pueda sustituirla durante ese periodo de tiempo. Esto puede afectar de forma negativa, económicamente y profesionalmente hablando, a la trabajadora, por lo que muchas tomarán la alternativa de reducir el periodo de descanso o trabajar de manera parcial, para que dichos efectos sean menos perjudiciales para ellas.

Si acudimos a la LGSS, podemos observar que el artículo 318 a) será de aplicación tanto a las trabajadoras asalariadas como a las autónomas, a excepción de la determinación de la base reguladora para el cálculo de la cuantía⁵⁰.

Pese a esta equidad de derechos entre ambas categorías de trabajadoras, lo cierto es que la diferencia se establece en la ausencia de un tercero denominado empresario.

Continuando con las peculiaridades a las que están sometidas las trabajadoras autónomas embarazadas, mencionaremos las siguientes:

1. La obligación de cotizar recae sobre la trabajadora autónoma, por lo que en el supuesto de que la trabajadora no esté al pendiente de pago para el cobro de sus prestaciones, se le invitará a ello en aplicación del artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto. Según lo establecido en el artículo 38 del LETA durante las circunstancias previstas, la trabajadora tendrá derecho a recibir una bonificación del 100% de la Seguridad Social.

2. No existe ninguna normativa que regule los tiempos de trabajo, ni tampoco el trabajo a tiempo parcial y pese a ello, el artículo 318 de la LGSS contempla la situación de aquellos trabajadores autónomos que realicen su actividad a tiempo parcial y que por ello, tengan derecho a solicitar un subsidio por maternidad o paternidad. Sin embargo, a través del RD 295/2009, de 6 de marzo, se han esclarecido ciertos aspectos en relación a los autónomos con jornada a tiempo parcial. De esta norma cabe destacar el hecho de que solo se concibe el supuesto en que la reducción de la jornada y el consecuente derecho al subsidio podrá realizarse en un 50%. Este subsidio ayudará a la madre a

⁵⁰ Art. 318 a) de la LGSS: *“Será de aplicación a este régimen especial:*

a) En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el capítulo VI del título II, excepto el artículo 179.1. (...).”

enfrentar de manera más favorable la situación en la que se encuentra, ya que podrá trabajar de manera parcial y además encargarse de las labores de crianza del niño.

3. La necesidad de declarar la situación de actividad es otra de las diferencias entre las trabajadoras que se encuentran afiliadas al RETA y las que lo están en el Régimen General. Esto aparece recogido en el segundo párrafo del artículo 12 del RD 1273/2003, de 10 de octubre, y exige que la trabajadora autónoma presente una declaración en la que aparezca la persona que gestionará su negocio durante ese periodo o, por otra parte, la comunicación expresa del cese temporal o definitivo de su negocio durante el periodo de los 15 días siguientes al nacimiento del bebé o del comienzo del descanso.

En el supuesto de escoger la alternativa de que otra persona ejerza la actividad por ella durante su periodo de descanso, esta tendrá derecho a un 100% de bonificación en las cuotas de la Seguridad Social. Si por otro lado, escoge la opción de cerrar temporalmente su negocio, la trabajadora tendrá derecho a una bonificación por contingencias comunes durante el periodo de los 12 meses siguientes al comienzo de su actividad, para suplir la pérdida de ganancias durante el periodo de inactividad.

Con todas estas medidas, lo que se pretende es proteger tres bienes jurídicos: la salud de la trabajadora, la del menor y la conciliación de la vida personal y familiar. Sin embargo, mientras que el primer bien jurídico solo incumbe a la madre, los otros dos, son asunto de ambos progenitores.

La madre es la que recibe la prestación, teniendo como única alternativa el padre, la cesión de la prestación por parte de esta última. Pese a parecer un derecho muy escueto, lo cierto es que el padre hasta 2008 no disponía de este derecho ya que solo era contemplado para las trabajadoras afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social y no para el resto de regímenes. Sin embargo, todo cambió a raíz de una nueva interpretación de los tribunales⁵¹ y además, gracias al RD 295/2009, de 6 de marzo, el cual extiende la normativa a todas las trabajadoras⁵².

No obstante, los estereotipos sexistas de roles de género siguen siendo una realidad latente, ya que el derecho al descanso que concede la prestación por maternidad, no solo se basa en criterios biológicos para proteger la salud de la madre, sino que también se

⁵¹ STSJ País Vasco de 2 de diciembre de 2008 (AS 2009/1128).

⁵² LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “Trabajadoras asalariadas y autónomas ante la protección por maternidad: La subsistencia de estereotipos sexistas en la ley y en la jurisprudencia”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2009, págs. 14-18.

basa en criterios sociales, que le asignan a estas el rol de cuidadoras, cuando de esto último deberían encargarse ambos progenitores, ya que la crianza es cosa de los dos.

Esto repercute de manera negativa en la madre, la cual tiene que enfrentarse no solo a los desafíos que le plantea el RETA por la falta de tutela judicial, sino también a la maternidad, la cual le plantea la adquisición al derecho de una prestación y a su vez a asumir repercusiones negativas en su trabajo por el hecho de querer tener descendencia.

Estamos ante una encrucijada, y las doctrinas de los TJUE y del TC no ayudan a ello al estar obsoletas, ya que ellos mismos siguen favoreciendo esa discriminación al considerar la maternidad solo como la protección de un bien jurídico de carácter biológico, cuando en realidad se trata también de un conjunto de medidas conciliadoras y que por lo tanto, deberían poder tener el mismo derecho los dos ascendientes para encargarse de la crianza del infante. La necesidad de modernizar las doctrinas por parte de los tribunales no es un mero capricho ya que cada vez se alejan más de la realidad social⁵³.

2º) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Si podemos hablar de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en el caso de los trabajadores autónomos, cabe destacar las siguientes:

- Beneficios en la cotización a la Seguridad Social en materia de maternidad y conciliación.
- Bonificación a la contratación por cuenta ajena para sustituir a trabajadores y trabajadoras autónomas que tienen a su cargo hijos o familiares dependientes o con discapacidad.
- Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadoras y trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Bonificación por la reincorporación de la trabajadora autónoma tras el cese de su actividad motivado por la maternidad y otras responsabilidades familiares.

⁵³ LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “Trabajadoras asalariadas y autónomas ante la protección por maternidad: La subsistencia de estereotipos sexistas en la ley y en la jurisprudencia”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2009, págs. 23-24.

Pese a las medidas tomadas, lo cierto es que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo una asignatura pendiente en el caso de los trabajadores autónomos. A menudo, el trabajo por cuenta propia da lugar a unas jornadas de trabajo que superan con creces la jornada máxima estipulada para los trabajadores asalariados. Esta situación se acentúa en el caso de que esos trabajadores se dediquen a la hostelería o al pequeño comercio, lo que da lugar a que sea imposible compatibilizar el trabajo y la vida en familia, lo que repercute de manera negativa en este colectivo. Esto nos hace preguntarnos el por qué el legislador no interviene para arreglar esta situación.

Como ya sabemos, el trabajador autónomo organiza su trabajo libremente, aunque esto no significa que no surjan discrepancias a la hora de compatibilizar ambos aspectos de su vida. Su trabajo está condicionado por sus clientes y consecuentemente su jornada de trabajo también, por lo que la autonomía por la que se caracteriza el trabajo por cuenta propia, en la realidad no es tan factible.

El objetivo de la legislación vigente en materia de conciliación de vida laboral y familiar es proteger una serie de bienes jurídicos de gran envergadura entre los que cabe destacar los siguientes:

- Protección de la familia y los hijos.
- Promoción de la incorporación de la mujer al mundo laboral.
- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo y consecuentemente asegurar una protección en materia de prevención de riesgos.

Si nos adentramos en el estudio de la LETA, veremos que las menciones y especificaciones en relación a la conciliación son prácticamente inexistentes. El único artículo que resuelve ciertas dudas en esta materia, es el artículo 14.4, que nos dice que: *“El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”* Sin embargo, está muy lejos de garantizar el derecho a la conciliación mediante la adecuación de la jornada de trabajo y se queda en una mera intención del legislador. Pese a que lo regulado en el ET en esta materia tampoco constituye un

referente, lo cierto es, que precisa en ciertos aspectos, que hacen que este derecho esté más asegurado a través de la negociación colectiva del artículo 13 del LETA⁵⁴.

Por otro lado, en el artículo 4.3 g) del LETA, se establecen ciertas circunstancias protegidas y se deja entrever la intención del legislador de garantizar a los trabajadores por cuenta propia el derecho a la conciliación de su vida laboral y familiar. No obstante, este artículo señala que los trabajadores autónomos tienen derecho, exclusivamente, “*a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año*”. Por lo que se garantiza este derecho únicamente, cuando ciertas circunstancias, generan el derecho al cobro de una prestación de la Seguridad Social, quedando fuera de este derecho, otras situaciones donde sería necesaria una reducción de una jornada interminable, para poder compatibilizarlo con el cuidado de un hijo, un familiar o una persona con discapacidad a cargo⁵⁵.

Lo cierto es, que estas limitaciones que dan lugar a una dificultad para compatibilizar la vida laboral y familiar, repercuten de manera negativa en los trabajadores tanto con respecto a su familia, como con su trabajo. La Asociación Nacional para la Racionalización de los Horarios (ARHOE), en 2017, realizó una serie de encuestas a trabajadores por cuenta ajena, en las que los datos arrojaron que el 63% consideraba que no pasaba el suficiente tiempo con sus hijos, el 32% que pasaba el tiempo justo y solamente un 3% consideraba que pasaba más tiempo de lo necesario. Durante la realización de la encuesta fue frecuente escuchar palabras como cansancio, frustración,

⁵⁴ Art. 13.3 de la LETA: “*Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.*”

⁵⁵ FERRANDO GARCÍA, F.M.: “Igualdad y conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras autónomas”, *IQual: Revista de género e igualdad*, núm. 1, 2018, págs. 44-46.

tristeza o culpabilidad, dando lugar a que la ausencia de un buen núcleo familiar, dejase como víctima principal a la infancia⁵⁶.

La falta de renovación de la legislación y la falta de adaptación al mundo moderno, desencadena en un descenso en la productividad de los trabajadores, lo que ha provocado que algunas empresas, entre las que cabe mencionar IBM, Iberdrola o Repsol; hayan tomado medidas al respecto y estas, hayan generado un aumento en la productividad del 19% y un descenso en el absentismo laboral de un 30%⁵⁷.

Estas encuestas solo recogen datos de los trabajadores asalariados, y como hemos podido ver, tienen una mayor protección que los trabajadores autónomos, lo que hace que nos preguntemos cuales serían los resultados en el caso de los autónomos. Posiblemente la respuesta sería más unánime, dando lugar a resultados escalofriantes, donde para muchos su vida familiar se resumiría a compartir un mínimo tiempo alrededor de la mesa a las horas de las comidas.

3º) TRABAJADORA AUTÓNOMA EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Entre todas las situaciones que hemos mencionado, esta podemos considerarla la más delicada debido a sus implicaciones. Si las situaciones anteriores no estaban protegidas totalmente, lo cierto es, que la trabajadora autónoma que se encuentra en estas circunstancias, está completamente desprotegida. Mientras que a la trabajadora asalariada se le reconoce en el ET, mediante la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el amparo de su situación, a través de medidas como por ejemplo:

- La consideración de las circunstancias que está teniendo la trabajadora, a la hora de la contratación y también, especial atención a la hora del despido, recogido en artículos como el 11 en relación al contrato formativo, el 14 con respecto al periodo de prueba, el 52 relacionado con la extinción del contrato por causas objetivas y el 55 acerca de la forma y efectos del despido disciplinario.
- El derecho a la reducción de la jornada o a la distribución del tiempo de trabajo tal y como refleja el artículo 37 del ET.

⁵⁶ GAYÁ, V.: “Quiero estar más con mis hijos: La conciliación de la vida laboral y familiar no despegas en España”, *El siglo de Europa*, núm. 1211, 2017.

⁵⁷ GAYÁ, V.: “Quiero estar más con mis hijos: La conciliación de la vida laboral y familiar no despegas en España”, *El siglo de Europa*, núm. 1211, 2017.

- El derecho a la movilidad geográfica según lo recogido en el artículo 40 del ET.
- El derecho a la suspensión del contrato de trabajo, recogido en el artículo 45 del ET y a la extinción del mismo, reconocido en el artículo 49 del ET.

Sin embargo, como podemos observar, todas esas medidas no pueden aplicarse a una trabajadora autónoma, ya que no hay un tercero que se las conceda, lo que provoca una desprotección. Si acudimos a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, solamente se hace constar como tal a la trabajadora autónoma en dos ocasiones:

1º) En el artículo 21.5 donde se reconoce: *“A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta”*.

2º) El artículo 22 señala que: *“En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia”*.

Lo cierto es que a la violencia de género no se le dio la suficiente relevancia hasta la Declaración fruto de la Conferencia de Pekín de la Organización de las Naciones Unidas, donde se vio que era un conjunto de hechos complejos, que tenían unas implicaciones que iban más allá del mundo de la medicina e influenciada directamente por el mundo laboral. Allí fue donde se determinó que las diferencias existentes entre hombres y mujeres no era una mera cuestión biológica, sino que fueron establecidas por el conjunto de la sociedad, haciendo a las mujeres “carentes” de capacidades y agenciándolas unas características a su género que la hacían estar en una segunda posición. Para transformar esta situación y darle solución, el legislador en España encontró la respuesta en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, dando lugar, en teoría a una protección integral de la mujer⁵⁸. Sus bases se asentaron en lo establecido por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la

⁵⁸ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El derecho social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, *Anales de Derecho*, núm. 30, 2012, págs. 68-69.

aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en relación al mundo laboral, apareciendo por primera vez términos como la discriminación directa e indirecta. Su importancia se basa en que fue un precedente, ya que hasta ese momento el complejo entramado normativo existente ofrecía la protección en el trabajo mediante la exclusión de la mujer de determinadas profesiones y empleos⁵⁹.

Profundizando en el mundo laboral, cabe decir, que la persona a la hora de desempeñar su trabajo de forma ordinaria es influenciada directamente por sus circunstancias personales, de manera que si una trabajadora se encuentra en una situación de violencia de género, esto no solo le afectará en su rendimiento, sino que también aquejará a la empresa si la trabajadora sufre a razón de esta situación, lesiones de carácter psicológico o que se planteó la movilidad geográfica o el abandono de su puesto de trabajo con la finalidad de alejarse de su maltratador.

Pese a que la normativa, a día de hoy, responde aún de manera insuficiente a dicha cuestión, ha habido avances considerables en relación con los periodos anteriores. El objetivo del Derecho Social del Trabajo, es evitar que la trabajadora víctima de violencia de género no solo no soporte esta situación en el ámbito del trabajo, sino también evitar cualquier tipo de victimización secundaria. Las pretensiones del Derecho del Trabajo, por lo tanto, es evitar la violencia de género a toda costa, intentando evitarla también en cualquier entorno que no sea laboral, y es aquí cuando el carácter social del Derecho cobra sentido, definiéndose como: *“un conjunto de prácticas desplegadas para reducir la brecha entre el orden socioeconómico y el orden político mediante sistemas que no son los del mercado, con lo que se asegura la satisfacción de las necesidades del individuo con independencia de su posición en éste”*.⁶⁰

Con el paso del tiempo, la violencia de género ha dejado de ser considerada como un problema del ámbito privado y se ha observado que con ella se manifiesta el contexto de desigualdad social en el que nos encontramos. El objetivo del Derecho Social es eliminarlo ya que una mujer no puede ser agredida de esta manera por el simple hecho de serlo, y habrá logrado su fin cuando las relaciones se basen en una igualdad formal y se hayan eliminado del mapa las relaciones de oposición y/o dominación, dejando

⁵⁹ ORTIZ LALLANA, M.C.: “La violencia de género en la relación de trabajo en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 4, 2013, págs. 5-6.

⁶⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia de género”, *Derecho Internacional. Derecho del Consejo de Europa*, núm. 35, 2014, pág. 11.

espacio a unas relaciones de comunión en las que todos sus miembros se encuentren integrados de manera equivalente⁶¹.

2.2.7. PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

Si hablamos de la protección del trabajador autónomo, queda implícito el analizar también su prevención. Como hemos podido ver, los trabajadores autónomos representan una parte fundamental de nuestro tejido empresarial. Debido a las particularidades que acompañan a este régimen; entre las que cabe mencionar la carencia de estructura organizativa y el entorno laboral continuamente cambiante, debemos saber si las medidas legislativas vigentes son suficientes y se ajustan a las necesidades de este colectivo.

Aunque la normativa de aplicación a los autónomos en materia de seguridad y salud en el trabajo está bastante disgregada, lo cierto es que podemos destacar las siguientes:

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los trabajadores de los equipos de trabajo.
- El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- La Ley 20/2007, de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.
- La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo⁶².

⁶¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El derecho social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, *Anales de Derecho*, núm. 30, 2012, págs. 64-68.

⁶² VALLESPÍN PÉREZ, D.: *El régimen profesional de los trabajadores autónomos y sus especialidades*, 1ª ed., Las Rozas (Wolters Kluwer), 2018, págs. 121-122.

Profundizando en las dos normativas más importantes, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que es la legislación central en la que se sustenta el básico del ordenamiento preventivo, se encarga de regular la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su entorno laboral tanto si están vinculados a este por un contrato de trabajo o por una relación administrativa de prestación de servicios.

Se hace referencia a los trabajadores autónomos en su artículo 3, el cual nos dice que sus normas aunque sean de aplicación a los trabajadores asalariados o por cuenta ajena, también habrá ciertos derechos y obligaciones que podrán ser de aplicación a los trabajadores por cuenta propia. El artículo 24 de la LPRL nos plantea el supuesto en el que dos o más empresas realicen sus actividades en un mismo centro de trabajo, asegurándoles una protección tanto si son trabajadores asalariados como autónomos⁶³.

Por otro lado, el Estatuto del Trabajo Autónomo, la ley que se encarga de la regulación sistemática y unitaria de este conjunto de trabajadores, hace referencia a su protección en su artículo 4.1 e) cuando señala que uno de los derechos individuales de los trabajadores autónomos consiste en mantener su integridad física y una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, mientras que los trabajadores asalariados tienen la protección garantizada, tal y como se establece en el artículo 14 de la LPRL ya que es asegurado legislativamente a partir de un deber correlativo, por parte del empresario, de protección hacia sus trabajadores, lo cierto es que en el caso de los trabajadores autónomos la situación se dificulta debido a la ausencia de un vínculo contractual. Según lo estipulado, los asalariados tienen derecho a una protección “eficaz”, mientras que la de

⁶³ Art. 3 de la LPRL: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica. (...)” Y art. 24 de la LPRL: “Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley. (...)”.

los autónomos es definida como “adecuada” y la establece como uno de los deberes básicos de estos en el artículo 5 del LETA.

Cabe preguntarse si realmente la protección es equitativa, pero al ser calificada de una manera diferente en cada caso, nos hace entrever que no son meras palabras con un significado equivalente, sino que el legislador lo ha hecho así a propósito para no dar lugar a dudas⁶⁴.

Si continuamos profundizando en el tema de la prevención, tendremos que distinguir entre los trabajadores que tienen trabajadores a su cargo y los que no. En el caso de los autónomos con trabajadores a su cargo, el autónomo será considerado a su vez como trabajador y como empresario, por lo que lógicamente deberá garantizar la seguridad a los trabajadores a su servicio. Sin embargo, cuando el autónomo no tenga trabajadores a su cargo, no tiene obligación de disponer de un organismo encargado de la prevención de riesgos, ni de evaluar los riesgos percibidos, ni tampoco de confeccionar un plan de prevención, salvo como veremos en el caso de la coordinación de actividades conforme al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez vistas las disposiciones generales, deberemos analizar aquellas circunstancias que se quedan a medio camino entre una y otra:

- En los supuestos en que las empresas y los trabajadores autónomos ejecuten sus actividades conjuntamente, tienen el deber de colaborar, que consistirá en el deber de informar de los accidentes de trabajo, acaecidos con motivos de la realización habitual de una actividad que suponga una serie de riesgos, a todos los autónomos y a los empresarios, la comunicación a ambos grupos de situaciones de emergencia, la elaboración de una evaluación de riesgos y la programación de actividades preventivas, la obligación de organizar la prevención y la de informar de todos los riesgos detectados a aquellos trabajadores involucradas.
- En relación al supuesto anterior, en los centros de trabajo donde exista esa convivencia y además haya un empresario titular, este tendrá la obligación de tomar tantas medidas como sean necesarias para asegurar al resto de empresarios y trabajadores, tanto asalariados como autónomos, su seguridad.

⁶⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Autónomos y seguridad laboral: la prevención de riesgos en el trabajo por cuenta propia”, *Seguridad y Medio Ambiente*, núm. 109, 2008, págs. 18-22.

Este empresario, además de las obligaciones de las que hemos tratado en el párrafo anterior, deberá también vigilar el acatamiento de la normativa preventiva por parte de aquellas organizaciones contratistas y subcontratistas que realicen obras y servicios para su empresa, incluyendo también a los trabajadores autónomos que realicen actividades en su centro de trabajo.

- Sobre las premisas anteriores, cabe destacar aquella sentencia⁶⁵ en la que un empresario individual es condenado por no cumplir sus obligaciones preventivas con respecto a una trabajadora autónoma subcontratada. El accidente ocurrió en las instalaciones del empresario individual, donde la trabajadora fue golpeada por un portón en mal estado de un camión, lo que provocó su caída del muelle de carga, el cual estaba a un metro y medio de altura. El empresario por dicho motivo fue condenado a pagar una sanción de 2046 euros y además, a un recargo de prestaciones del 30%. El juzgado corroboró la imprudencia del empresario y con ello se confirmó el recargo y se propuso una nueva acción. El empresario aseguró el cumplimiento de las medidas preventivas y alegó que:

1. Al pertenecer el camión a un trabajador autónomo subcontratado, él no tenía ninguna responsabilidad.
2. La trabajadora autónoma que sufrió el accidente conocía la avería.

Pese a que el empresario señaló a la víctima del accidente como culpable por cometer una imprudencia al ser consciente de las circunstancias, el Tribunal corroboró los criterios de instancia, ya que no consideró en ningún momento que la imprudencia fuese la culpable del accidente de la trabajadora, fundamentando su respuesta en el artículo 24.3 de la LPRL⁶⁶.

Además, por dicho fundamento jurídico, se constató la falta de vigilancia por parte del empresario, por lo que también incumplió el artículo 3 del RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y

⁶⁵ STSJ Cataluña de 24 de julio de 2015 (JUR 2015/229432).

⁶⁶ Art. 24.3 de la LPRL: “Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”.

salud en los lugares de trabajo⁶⁷. Aunque la trabajadora en un primer momento pudiese tener una mayor responsabilidad por el hecho de conocer mejor el estado del camión que la propia empresa, lo cierto es que eso no elimina la responsabilidad del empresario.

De esta manera, y según el fallo, la prevención es una parte fundamental de la empresa y por ello el empresario no debe encargarse meramente de una labor administrativa en relación a esta.

Prosiguiendo en el análisis de la prevención de riesgos de los autónomos y volviendo a mencionar a aquellos trabajadores que se ven afectados por la normativa de coordinación de actividades empresariales, la empresa está obligada a contratar a una empresa de prevención de riesgos para cumplir con sus obligaciones en este caso. Un servicio de prevención, como ya sabemos, supone un gasto, un coste que muchas empresas no pueden permitirse pero que no tienen por qué afrontar totalmente gracias a la ayuda de algunas Administraciones, las cuales han creado una serie de instrumentos gratuitos para suplir dicha carencia. Cabe destacar los programas Prevención 10 y evalua-t.

Para finalizar, habrá que echar un breve vistazo a las reflexiones de conformidad con las cuales se considerará centro de trabajo: *“a cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deben permanecer o a la que deben acceder por razón de su trabajo”*, tal y como estipula el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por lo que, en base al artículo 8.6 del LETA, las empresas incumplidoras deberán indemnizar los daños ocasionados en caso de no cumplir su obligación y que el trabajador tendrá derecho a suspender su actividad y a abandonar el centro de trabajo en caso de haber un peligro grave e inminente según lo establecido en los artículos 8.7 y 16.1.c) del LETA.

⁶⁷ Art. 3 del RD 486/1997: *“El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios”*.

3. CONCLUSIONES

Después de la realización de este trabajo y de la investigación, pertinente con respecto a la delimitación de la figura del trabajador autónomo y su régimen de protección social, he llegado a las conclusiones siguientes:

PRIMERA. - Delimitar la figura del trabajador autónomo es una tarea ardua. El trabajo está en continua evolución y el legislador no se adapta con la rapidez que debería a las nuevas formas de trabajo. Esto da lugar a que ciertos colectivos relativamente nuevos se encuentren en una situación de desprotección al no estar reflejados en la legislación.

SEGUNDA. - “Hecha la ley, hecha la trampa” y nunca mejor dicho. La falta de meticulosidad del legislador da lugar a que muchos aspectos sean fijados finalmente por la jurisprudencia ya que los empresarios buscan el poder adentrarse en las denominadas “zonas grises” esquivando a la legislación para poder constituir relaciones laborales fraudulentas y con ello dar lugar a situaciones como la de los “falsos autónomos” en la nueva economía colaborativa.

TERCERA. - La falta de equiparación del legislador a la realidad laboral actual no es solo un problema a nivel nacional, sino que también subyace a nivel de la Unión Europea pese a sus intentos por hacer una legislación unificada y análoga para todos los países miembros. Queda mucho por hacer en esta materia y el propio legislador es consciente de ello por lo que ciertas situaciones seguirán repitiéndose hasta que haga las pertinentes adaptaciones y modificaciones.

CUARTA. - El mayor inconveniente que nos encontramos frente a la protección del trabajador por cuenta propia es la inexistencia de la figura del empresario para garantizarle ciertos derechos. Mientras los trabajadores por cuenta ajena cuando prestan sus servicios, tienen garantizadas por su empresario ciertas prestaciones por el mero hecho de ser trabajadores, lo cierto es que hasta el 1 de enero de este año, los trabajadores autónomos podían acceder a la gran mayoría de las prestaciones de manera voluntaria, lo que provocaba que estos trabajadores, si no aseguraban las prestaciones ellos mismos con una Mutua Colaboradora, se encontrasen en determinados momentos desprotegidos frente a determinadas vicisitudes, lo que consecuentemente podía provocarles una situación de pobreza extrema por el hecho de no poder desempeñar su actividad laboral. El Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, introdujo novedades de gran relevancia al equiparar la situación entre ambos colectivos de

trabajadores. Al hacer obligatorio el seguro de todas las prestaciones con su Mutua se ha conseguido que el trabajador no se encuentre indefenso bajo ninguna circunstancia en materia de protección.

QUINTA. - Por último, al analizar aquellas prestaciones que afectan mayoritariamente a las mujeres y más concretamente a las autónomas, se puede observar que al igual que los trabajadores por cuenta propia se encuentran en una segunda categoría frente a los trabajadores por cuenta ajena, dentro del propio colectivo de las mujeres, las autónomas se encuentran también más desprotegidas. La semejanza radica, al igual que en la mayoría de cuestiones del colectivo, en la ausencia de un tercero: el empresario. Quedarse embarazada o intentar conciliar su vida laboral y familiar puede desencadenar el cierre del negocio por falta de recursos legislativos de los que disponen. Al final la mayoría terminan por elegir entre uno u otro ámbito, lo que provoca que el trabajo por cuenta propia no sea una vía de trabajo para muchas de ellas.

SEXTA. - Para finalizar, como ya he dicho anteriormente, la prevención es algo fundamental en cualquier tipo de trabajo. La diferencia entre los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos la establece el propio legislador al considerar que la prevención de los autónomos debe ser “adecuada” y no “eficaz” y esto provoca la consecuente indefensión.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, G: *El trabajador y empresario autónomo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2018.
- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “La recaída en la situación de incapacidad temporal de los autónomos”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar*, núm. 88, 2007.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los ‘falsos autónomos’ en la prestación de servicios vía app. El caso ‘deliveroo’”, *Iuslabor*, núm. 2, 2018.
 - “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de ‘sus autónomos’”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018.
- APILLUELO MARTÍN, M.: “Ámbito de aplicación y contingencias profesionales en el régimen especial de trabajadores autónomos”, *Anales de Derecho: Colección Huarte de San Juan*, núm. 6, 2005
- AA.VV.: *Memento Social*, Madrid (Francis Lefebvre), 2017.
- BALLESTER LAGUNA, F. y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, Madrid (Ediciones Cinca), 5ª ed., 2017.
- BALLESTER PASTOR, I.: *Trabajo y protección social del autónomo. Un estudio sobre su precariedad*, Barcelona (Atelier), 2016.
- FERRANDO GARCÍA, F.M.: “Igualdad y conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras autónomas” *IQual: Revista de género e igualdad*, núm. 1, 2018.
- GAYÁ, V.: “Quiero estar más con mis hijos: La conciliación de la vida laboral y familiar no despegan en España”, *El siglo de Europa*, núm. 1211, 2017.
- GONZÁLEZ MORALES, O.: “La promoción del empleo autónomo entre los jóvenes desempleados”, *Estudios Fronterizos*, vol. 5, núm. 9, 2004.
- LOPERA CASTILLEJO, M.J.: “Las bonificaciones por la contratación de mujeres y la igualdad de oportunidades tras las últimas reformas legales”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 31, 2012.
- LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “Trabajadoras asalariadas y autónomas ante la protección por maternidad: La subsistencia de estereotipos sexistas en la ley y en la jurisprudencia”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2009.

- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia de género”, *Derecho Internacional. Derecho del Consejo de Europa*, núm. 35, 2014.
- MERINO TEJEDOR, E. y ELVIRA ZORZO, M.N.: “Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación”, *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, núm. 1, 2011.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “El derecho social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral”, *Anales de Derecho*, núm. 30, 2012.
 - *La pensión de jubilación. Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Granada (Editorial Comares), 2015.
- MORENO ROMERO, F.: *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Granada (Editorial Comares), 2017.
- OIT: *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, Ginebra (OIT), 2017.
- ORTIZ LALLANA, M.C.: “La violencia de género en la relación de trabajo en España.”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.1, núm.4, 2013.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Autónomos y seguridad laboral: la prevención de riesgos en el trabajo por cuenta propia”, *Seguridad y Medio Ambiente*, núm. 109, 2008.
- REYNA FERNÁNDEZ, S.: “Situación actual del trabajo autónomo”, *Claridad*, núm. 2, 2005.
 - “El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el ordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa después de 2010: especial referencia al trabajador autónomo dependiente”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 10, 2010.
 - Reyna Fernández, Sebastián, (https://www.fpabloiglesias.es/archivo-y-biblioteca/diccionario-biografico/biografias/15741_reyna-fernandez-sebastian), (consultado el 3 de julio).
- SÁEZ LARA, C.: *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, 1ª ed., Albacete (Editorial Bomarzo), 2019.

- SAN DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 37, núm. 1, 2019.
- TORTUERO PLAZA, J.L.: “La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo” (http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2e1fafe5-00af-4b05-9f05-5e7c15ef5267/PF09_34.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)
- VALLESPÍN PÉREZ, D.: *El régimen especial de los trabajadores autónomos y sus especialidades*, 1ª ed., Madrid (Wolters Kluwer), 2018.
- VEGA VEGA, J.A.: *Régimen jurídico de los autónomos. Aspectos mercantiles, administrativos, laborales y fiscales*, Madrid (REUS), 2018.
- VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el Estado Social. El necesario control de los ‘falsos autónomos’ en las empresas”, *Revista “Cuadernos Manuel Giménez Abad”*, núm. 17, 2019.
- VICENTE PARDO, J.M.: “La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 64, núm. 251, 2018.